

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
平成20年度業務実績評価シート

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（1）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<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>1 機構の組織体制については、業務の効率的かつ効果的实施等の観点から以下のように見直すほか、適宜弾力的に見直すこと。</p> <p>① 高齢者雇用に関する給付金の支給業務については、事業規模が大幅に縮小していることに伴い、支給業務の実施体制を事業規模に合わせて縮小すること。</p> <p>② 駐在事務所（5か所）については、廃止するものとし、納付金の調査等必要な業務は本部組織において実施すること。</p> <p>③ せき髄損傷者職業センターについては、支援ニーズが大きく減少していることから廃止し、当該センターの業務は福岡障害者職業センターが引き継ぐこと。</p> <p>④ 地域センターの管理事務については、おおむね4分の1程度のセンターに事務処理を集約化すること。</p> <p>⑤ 本部機能については、第2期中期目標期間中に東京本部を幕張本部に集約化することについて検討し、結論を得ること。</p> <p>2 業務の効率的・効果的实施を図るため、高齢期雇用就業支援コーナー（以下「コーナー」という。）について、利用者ニーズの少ない地域では廃止す</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 効果的・効率的な業務運営体制の確立 機構の組織体制については、業務の効率的・効果的实施等の観点から、以下のとおり見直すほか、機動的・弾力的な組織運営を行う。</p> <p>① 高齢者雇用に関する給付金の支給業務については、業務実施体制を事業規模に合わせた縮小する。</p> <p>② 駐在事務所（全国5か所）については廃止し、納付金の調査等必要な業務は本部組織において実施する。</p> <p>③ せき髄損傷者職業センターについては廃止し、当該センターの業務は福岡障害者職業センターが引き継ぐ。</p> <p>④ 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の管理事務については、おおむね4分の1程度の地域センターに事務処理を集約する。</p> <p>⑤ 本部機能については、第2期中期目標期間中に東京本部を幕張本部に集約化することについて検討し、結論を得る。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等</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 効果的・効率的な業務運営体制の確立 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（以下「機構」という。）の組織体制については、業務の効率的・効果的实施等の観点から、以下のとおり見直すほか、機動的・弾力的な組織運営を行う。</p> <p>(1) 廃止された継続雇用定着促進助成金の支給に係る経過措置が定年等の引上げ年数に応じて順次終了していくことに伴う支給件数の減少や定年引上げ等奨励金の拡充等を踏まえ事業規模に合わせて業務実施体制を縮小する。</p> <p>(2) 駐在事務所（全国5か所）については、廃止後の本部組織における業務実施体制や事務処理の方法について検討を行う等、廃止に向けての作業を行う。</p> <p>(3) せき髄損傷者職業センターは、平成20年度末に廃止するものとし、当該センターの業務については、その業務を引き継ぐ福岡障害者職業センターにおける支援内容、支援体制等について総合せき損センター等との協議・連携の下に、検討を行う。</p> <p>(4) 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の管理事務については、第2期中期計画期間中におおむね4分の1程度の地域センターに事務処理を集約するべく、平成20年度は、青森、秋田、岩手の各地域センターの管理業務を岩手障害者職業センターに集約化し、集約化による事務の執行状況を踏まえつつ、より円滑かつ効率的・効果的な事務処理のあり方を検討する。</p> <p>(5) 本部機能については、第2期中期目標期間中に竹芝本部を幕張本部に集約化することについて結論を得るべく検討する。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等</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 効果的・効率的な業務運営体制の確立 平成19年12月24日に閣議決定された「独立行政法人整理合理化計画」に基づき、業務運営の一層の効率化及び効果的实施等の観点から、以下のとおり見直しを行うとともに、機動的・弾力的な組織運営を行った。</p> <p>(1) 継続雇用定着促進助成金について、廃止に伴う経過措置による支給件数が順次減少していくことに対応して、平成20年4月から職員1名の削減による体制縮小をしたところ、同助成金に比べ1.5倍の処理日数を要する中小企業定年引上げ等奨励金の支給件数が当初見込みを大幅に上回る状況となった。こうした中、1名減の体制を維持する一方、各月ごとの機動的な人員再配置、給付金システムの改修等の効率化総合対策を実施し、給付金の平均処理期間について2.0%の短縮を図った。</p> <p>(2) 駐在事務所（全国5か所）については、平成21年度末までに廃止すべく、廃止後の本部組織における業務実施体制や事務処理の方法について検討を行い、まず、平成21年4月に、東京駐在事務所の納付金調査部門を廃止し、当該業務を機構本部の納付金部へ移管した。</p> <p>(3) せき髄損傷者職業センター（以下「せき損センター」という。）については、平成20年度末の廃止に向けて機構本部、せき損センターと総合せき損センターとの協議・連携の下に検討を行った。検討結果を踏まえ、平成20年度末にせき損センターは廃止するとともに、平成21年4月1日から、①せき損センターが行っていた業務を福岡障害者職業センター（以下「福岡センター」という）に引き継ぐとともに、②入・通院中のせき髄損傷者等に対しては、福岡センターが総合せき損センターとの連携の下に、訪問による職業評価及び職業指導を行っている。これに伴い、廃止したせき損センターの定員については、福岡センターへの引継業務及び機構本部における内部統制の向上のための業務に振り替えた。</p> <p>(4) 平成20年4月から、青森、秋田、岩手の各地域センターの管理事務を岩手センターに集約化し、機構本部及び上記3センターにより、集約化実施に伴う問題点の把握・分析及び解決策の検討を行った。 その結果、機構本部と地域センターの契約事務の配分の見直し、地域センター間での安全かつ確実な各種データの送信方法の確立、経理システムの改修等の体制整備を行うとともに、事務処理マニュアルを刷新し、関係地域センターの所長・担当者に対する事前研修を実施することにより、円滑・的確な管理事務を実現した上で、平成21年4月から宮城・山形・福島センターの管理事務を宮城センターに、岐阜・静岡・愛知・三重の管理事務を愛知センターに、徳島・香川・愛媛・高知の管理事務を香川センターに集約化した。</p> <p>(5) 本部機能の集約化については、検討の方法、進め方等について、他機関における事例等に係る情報収集を進めた。平成20年12月24日に雇用・能力開発機構を廃止し、同機構の職業能力開発業務等を当機構へ移管することが閣議決定されたことから、適正かつ円滑な移管に向けて厚生労働省と連絡・連携をとりつつ、検討、準備作業を進めるため、平成21年4月に「業務移管準備室」を設けたところであり、竹芝本部を幕張本部に集約化することも含めた本部の在り方については、全体の作業の中で検討していくこととしている。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p>

る等業務の見直し及び箇所数の削減を行うこと。また、存続するコーナーのうち、事業性が見込まれる3か所程度について、競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（平成18年法律第51号）第2条第7項に規定する民間競争入札を導入すること。
 なお、民間競争入札の導入の結果を踏まえ、民間競争入札の範囲の拡大等を検討するものとし、さらに、業務の実績等を踏まえ、廃止を含めた業務の在り方の検討を行うこと。

3 一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については効率的な利用に努め、第2期中期目標期間中、毎年度平均で3%程度の額を節減すること。

また、業務経費（事業主に支給する障害者雇用調整金等、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第2期中期目標期間中、毎年度平均で総額1.9%程度の額を節減すること。

4 総人件費については、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号）等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を、引き続き着実に実施するとともに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続するものとする。こと。
 さらに、機構の給与水準について、以下のような観点からの検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表するものとする。こと。

- ① 職員の在職地域や学歴構成等の要因を考慮してもなお国家公務員の給与水準を上回っていないか。
- ② 職員に占める管理職割合が高いなど、給与水準が高い原因について、

(1) 一般管理費及び業務経費の効率化目標
 一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、業務運営の効率化を推進し、第2期中期目標期間中、毎年度平均で3%程度の額を節減する。

業務経費（事業主に支給する障害者雇用調整金等、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、業務運営の効率化を推進し、第2期中期目標期間中、毎年度平均で総額1.9%程度の額を節減する。

(1) 一般管理費及び業務経費の効率化目標
 一般管理費（人件費及び障害者職業能力開発校における発達障害者に対する職業訓練の実施に係る経費を除く。）については、業務運営の効率化を推進し、前年度と比べて3%程度の額を節減する。

また、節電・節水による省資源、省エネルギーに努めるなどの経費節減に向けた日常的取組の継続に努めるほか、一般競争入札の積極的な実施等に努めることにより、経費節減を行う。

業務経費（事業主に支給する障害者雇用調整金等及び障害者職業能力開発校における発達障害者に対する職業訓練の実施に係る経費を除く。）については、業務運営の効率化を推進し、前年度と比べて総額1.9%程度の額を節減する。
 また、一般競争入札の積極的な実施等に努めることにより、経費節減を行う。

(1) 一般管理費及び業務経費の効率化目標

一般管理費については、中期目標・中期計画を達成すべく、予算上前年度比3.1%の節減を図った。
 さらに予算執行に係る経費節減の取組として、役職員に対して省資源・省エネルギーに関する意識の徹底を図るとともに、平成19年度のEサービス運動（機構独自の職場改善運動）における経費節減事例を示し、本部・施設での創意工夫を指示したところ、電気・ガス・水道の節減（例えば障害者職業総合センターにおいて年間の電気使用量が前年度比4.6%の節減、ガス使用量が前年度比6.7%の節減、水道使用量が前年度比8.0%の節減）、エコ（省エネ）をテーマとした職場改善運動の進展等、具体的な節減効果に結びついた。また、一般競争入札の積極的な実施及び複数年度契約の拡大、深夜等におけるタクシーの利用基準の見直し・徹底等を図ることにより、6.2%の経費節減を図った。

業務経費については、中期目標・中期計画を達成すべく、独立行政法人整理合理化計画を踏まえた高齢期雇用就業支援コーナーの箇所数の削減及び業務の見直し、受託法人への委託事業に係る職員数の見直し・削減等により、予算上前年度比2.4%の節減を図った。
 さらに、事業実施の契約について、効率的執行及び経費節減の観点から各部別、施設別にヒアリング等による調整を行い、一般競争入札の積極的な実施及び複数年度契約の拡大等に努めるなど、7.9%の経費節減を図った。

<p>是正の余地はないか。</p> <p>③ 国からの財政支出の大きさ、累積欠損の存在、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。</p> <p>④ その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解の得られるものとなっているか。</p> <p>5 随意契約の見直し 契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、随意契約の適正化を推進すること。</p> <p>① 機構が策定する「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、その取組状況を公表すること。</p> <p>② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施すること。</p> <p>③ 監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けること。</p> <p>また、各都道府県の雇用開発協会等及び(社)全国重度障害者雇用事業所協会への委託業務に係る随意契約については、一般競争入札、公募・企画競争等競争性のある契約形態へ移行すること。</p>	<p>(2) 随意契約の見直し 契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、随意契約の適正化を推進し、業務運営の一層の効率化を図る。</p> <p>① 「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、その取組状況を公表する。</p> <p>② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施する。</p> <p>③ 監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。</p> <p>高年齢者等又は障害者の雇用の促進及びその職業の安定に係る事業を行う法人(以下「受託法人」という。)への業務の委託については、(3)の高齢期雇用就業支援コーナー(以下「コーナー」という。)の民間競争入札の実施時期も勘案し、実施する。また、委託業務に係る会計監査の強化及び精算報告書等に係る審査の徹底を図るなど、事業の適正な執行に努める。</p>	<p>(2) 随意契約の見直し 契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、随意契約の適正化を推進し、業務運営の一層の効率化を図るとともに予算の適正な執行に努める。</p> <p>① 「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、その取組状況を公表する。</p> <p>② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性及び透明性が十分確保される方法により実施する。</p> <p>③ 平成19年11月15日付け事務連絡(各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長発)の「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について」を踏まえ、監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。</p> <p>高年齢者等又は障害者の雇用の促進及びその職業の安定に係る事業を行う法人(以下「受託法人」という。)への業務の委託については、(3)の高齢期雇用就業支援コーナー(以下「コーナー」という。)の民間競争入札の実施時期も勘案し、受託法人への業務の委託の競争性のある契約形態への移行に向け、当該委託業務について業務実施体制の効率化に向けた見直しを実施する。また、委託業務に係る会計監査の強化及び精算報告書等に係る審査の徹底を図るなど、事業の適正な執行に努める。</p>	<p>(2) 随意契約の見直し 契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、随意契約の適正化を推進し、業務運営の一層の効率化を図るとともに予算の適正な執行に努めた。</p> <p>・「随意契約見直し計画」に基づく取組として総合評価方式の拡充及び複数年度契約の拡大に努め、平成20年度に競争性のある契約へ移行することとしていた案件の移行を着実に実施したところ、平成20年度の随意契約(少額随契を除く)は、件数で157件、金額で80.2億円となり、前年度比件数ベースで29.6%の減、金額ベースで14.4%の減となった。また、取組状況については、ホームページにて毎月、少額随契を除く全ての契約案件について、契約内容、相手方及び契約金額等を一件別に詳細に公表した。</p> <p>・一般競争入札等を行う場合においては、国の基準と同様に原則として入札期日の10日前までにホームページ等において公告し、「1者応札・1者応募」となった契約について、応札者等を増やし実質的な競争性を確保するための改善方策を国の取組を参考に検討し、平成21年度に公表することとするなど競争性及び透明性の確保に努めた。特に企画競争や公募を行う場合には、公告による募集を行うとともに評価項目を参加者に開示することにより十分な競争性及び透明性の確保に努めた。</p> <p>・整理合理化計画に示された入札・契約の適正な実施については、監事及び会計監査人による厳正な監査を受けた。監事監査では、個々の契約について契約方式別のチェックリストを活用して、①契約の内容に応じた適切な競争的手続が適用されているか、②制限的な応募条件等の設定により競争性の発現を阻害していないか、③随意契約について法令等に照らし適正に執行されているか、等の観点から合規性について点検が実施された。その結果、合規性を損なう事象は発見されなかったとの評価を受けた。会計監査人による監査においては、平成20年2月13日に日本公認会計士協会より示された「独立行政法人の随意契約について」の見解を踏まえて行われ、無限定適正意見を受けた。</p> <p>・受託法人への業務の委託については、平成22年4月から競争性のある契約形態へ移行すべく企画競争を実施することとし、移行に向けて当該委託業務について受託法人に対し業務量に一層対応する組織・人員への見直し・合理化、業務進捗状況のリアルタイムでの把握と、それに基づくPDCAサイクルによる目標達成に向けた業務改善に取り組みさせることにより、業務実施体制の効率化を図った。さらに、委託契約において、競争性及び透明性を確保するため、外部の学識経験者、事業主団体代表等からなる審査委員会を設けた。</p> <p>・平成19年11月の会計検査院の「平成18年度決算検査報告」による指摘を踏まえ会計監査手引等を抜本的に改訂し、関係課室と連携して会計検査院の視点による会計監査を23受託法人に対し実施した。</p> <p>・また、委託額の配賦状況を精査して無駄を排除した年間委託額の適正化及び精算確定作業における精算報告書等の厳正な審査を行い、年度末精算を厳格化することにより、事業の適正な執行に努めた。</p> <p>・内部監査において、受託法人の事業の適正な執行に資するために行われた会計監査及び精算報告書に係る審査業務の監査(18法人)を実施した。</p>
---	--	--	---

6 保有資産の見直し
せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生ずる遊休資産については、国の資産債務改革の趣旨を踏まえ、処分すること。

(3) 市場化テスト（民間競争入札）の導入

高齢期における職業生活設計に関する助言又は指導業務（コーナー）について、利用者のニーズに対応した業務の見直し及び箇所数の削減を行った上で、存続するコーナーのうち、事業性が見込まれる3か所程度において、「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律」（平成18年法律第51号）に基づく民間競争入札を導入し、民間事業者の創意工夫の適切な反映、競争の導入による切磋琢磨、創意工夫の促進により、サービスの質の維持向上及び経費の削減を図る。
なお、民間競争入札の導入の結果を踏まえ、民間競争入札の範囲の拡大等を検討し、さらに、業務の実績等を踏まえ、業務の在り方を検討する。

(4) 業務・システムの最適化

「障害者雇用支援システム」について、平成19年度に策定した最適化計画に基づくシステム構成の見直し、処理機能の拡充等により、システム経費の削減及び業務処理の効率化・合理化を図る。

7 事業の費用対効果

事業の実施に要した費用及び事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげること。

3 事業の費用対効果

事業の実施に要した費用及び事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげる。

8 実践的手法の開発、講習及び啓発事業の事業規模についての配慮

機構が行う障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるための啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障をきたさないように、その事業規模について配慮すること。

5 給付金及び助成金業務の効率化

高年齢者等の雇用の確保に資する措置を講ずる事業主又はその事業主の団

(3) 市場化テスト（民間競争入札）の導入

高齢期における職業生活設計に関する助言又は指導業務（コーナー）について、利用者のニーズに対応した業務の見直し及び箇所数の削減を行った上で、存続するコーナーのうち、事業性が見込まれる3か所程度において、「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律」（平成18年法律第51号）に基づく民間競争入札を導入し、民間事業者の創意工夫の適切な反映、競争の導入による切磋琢磨及び創意工夫の促進により、サービスの質の維持向上及び経費の削減を図ることとし、官民競争入札等監視委員会と連携しつつ、入札の対象範囲、実施予定時期、契約期間等を内容とする実施に係る計画を策定する。

(4) 業務・システムの最適化

「障害者雇用支援システム」について、平成19年度に策定した最適化計画に基づき、平成21年度からの新規システムの運用開始を目指して職業リハビリテーション業務に係るシステム構成の見直し、処理機能の拡充等により、システム経費の削減及び業務処理の効率化・合理化を図れるよう新規システムの開発を行う。

3 事業の費用対効果

経理システムを拡充し、予算管理、執行状況管理について、双方向オンラインシステムにより、事業の実施費用を随時把握したうえで、事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげる。

4 障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業規模の配慮

障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障が生じないよう、その事業規模について配慮する。

5 給付金及び助成金業務の効率化

高年齢者等の雇用の確保に資する措置を講ずる事業主又はその事業主の団体に対する給

(3) 市場化テスト（民間競争入札）の導入

・平成20年度から、常設のコーナーを利用ニーズが多く、効果が見込まれる都市部等の14都道府県に重点化して設置し、土日・夜間の相談・セミナーの実施体制の強化、事業所への出張セミナーの機動的実施等業務の見直し・強化をするとともに、①相談利用者のニーズ把握とニーズ等を踏まえたセミナーガイダンス、②セミナー実施時における誘導相談、③個別相談とセミナーとを効果的に組み合わせた講習等を積極的に行うことにより、各支援業務の一体的運営を図った。
・常設のコーナー14か所のうち東京、愛知及び広島のみ3か所について民間競争入札を実施することとし、平成21年9月までに入札公告を実施し、平成22年1月からコーナーの全業務を対象に民間事業者による事業を実施すること、契約期間を平成22年1月から平成25年3月までの3年3か月間とすること等を内容とする民間競争入札実施計画案を、官民競争入札等監視委員会と連携の上、平成20年5月に策定した。また、上記の内容が反映された「公共サービス改革基本方針」が平成20年12月19日に閣議決定された。

(4) 業務・システムの最適化

・平成19年度に策定した最適化計画に基づき、設計情報を公開しているソフトウェア等の利用、サーバーの集約化、入力内容の関係帳票への一括登録、検索機能の充実等を内容とする新たな障害者雇用支援システムの開発を行い、計画通り平成21年度当初から運用を開始した。これにより、システム経費の削減及び業務処理の効率化・合理化を実現した。

3 事業の費用対効果

・平成19年度運用開始の経理システムを活用して、事項ごとの予算執行状況を常時把握するとともに、費用対効果について分析を行った。その結果、給付金の周知について中小企業事業主向けに平成21年2月にラジオコマーシャルを実施するなど新たな取組を行ったほか、平成20年12月に改正障害者雇用促進法の突然の成立を受け、急遽改正内容の周知事業を行うことができた。

4 障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業規模の配慮

・障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業の執行については、障害者雇用調整金、報奨金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給状況を把握しつつ、これらの支給に支障が生じないよう、事業規模の抑制に努めた。

5 給付金及び助成金業務の効率化

○給付金と助成金を合わせた平均処理期間の短縮
・平均処理日数：49.8日（平成19年度実績（51.8日）比3.9%短縮）

体に対する給付金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給業務については、円滑かつ迅速な支給、支給に係るトラブル防止等のため、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等について十分な説明を行う。また、適正支給の観点に留意しつつ、①添付書類の簡素合理化、進捗管理の厳格化等による事務手続の効率化、②事業主等に分かりやすい資料の作成配布等による申請方法の周知徹底、③受託法人の担当者会議の開催等による審査能力の向上等の取組を行い、第2期中期目標の最終年度には、1件当たりの平均処理期間（支給申請の受付から支給決定までの期間）を5%短縮する。

付金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給業務については、円滑かつ迅速な支給、支給に係るトラブル防止等のため、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等について十分な説明を行う。また、適正支給の観点に留意しつつ、1件当たりの平均処理期間（支給申請の受付から支給決定までの期間）の短縮に向け、次の措置を講ずる。

・処理件数：71,250件（平成19年度実績（70,442件）比1.1%増）

(1) 添付書類の簡素合理化、進捗管理の厳格化等による事務手続の効率化

① 給付金業務については、「定年引上げ等奨励金」の制度改正に対応した処理機能の追加など「給付金システム」の改修を行い事務処理の効率化を図る。また、受託法人に対しては支給申請書の処理期間20日以内を厳守するように指導するなど進捗管理の徹底を図る。

② 手続の複雑な給付金の様式のダウンロードファイルをホームページに掲載し、申請事業主の利便性の向上を図る。

③ 助成金業務については、平成19年度に引き続き添付書類の簡素合理化を図るよう検討を加え、支給要領の改正を行う。障害者助成金電算処理システム（審査に要する助成金支給実績データベース及び助成金支給決定通知書・助成金支給請求プレプリント様式出力システム）の見直しに併せて、支給申請書等の進捗管理のシステム化の検討に着手する（2年計画の初年度、平成21年度に完成予定）。なお、システム完成前

(1) 添付書類の簡素合理化、進捗管理の厳格化等による事務手続の効率化

① 要処理日数1.5倍の定年引上げ等奨励金の申請の大幅増に対応した効率化総合対策の実施（給付金）

- ・審査事項が多岐にわたることにより継続雇用定着促進助成金の1.5倍の処理日数を要する中小企業定年引上げ等奨励金の申請件数が大幅に増加（支給件数：2,010件→11,527件）した。このため、処理期間の効率化に向け、以下の効率化総合対策を講じた。
 - ・各助成金の申請件数の毎月の増減状況に対応して機動的に人員再配置を行い、年間を通じて処理の滞留の防止、迅速な審査を実現した。
 - ・「定年引上げ等奨励金」の制度改正に対応した「給付金システム」の処理機能の追加に併せ、受託法人における申請書の受理から機構本部への送付までの日数を出力できるように改修したことにより受託法人及び機構本部において、処理日数の進捗管理が容易となり、処理期間20日間以内のルールへの遵守が徹底され事務処理の効率化が図られた。
 - ・受託法人に対して、申請期限内に所要の書類がすべて整備された上での受理を徹底する旨の内容を通知し、迅速な支給業務について指導を行った。
 - ・処理期間20日以内のルールの取組が弱い法人に対して個別に直接指導を行うとともに、給付金業務担当者全国会議において、処理期間20日以内を厳守するよう徹底を図った。
 - ・機構本部においては、新たな取組として機構受理日ごとに審査終了予定日を設定するとともに、日々の処理件数を確認することにより、進捗管理の徹底を図った。
- ・その結果、平均処理期間は54.3日と平成19年度実績（55.4日）比2.0%の短縮を図ることができた。
- ・加えて、継続雇用定着促進助成金（経過措置）について、平成19年度からの制度廃止に伴い新規の支給審査業務が無くなることに対応し、職員1名を削減した。

② 様式のダウンロードファイルのホームページへの掲載（給付金）

- ・中小企業高年齢者雇用確保実現奨励金の申請書類のうち「事業計画(変更)・事業報告(前期・後期)内訳書」については複数回の提出及び記入項目に重複項目が多く、さらに文章等による記入事項が多いことから、書類作成の負担を軽減するため、ホームページにダウンロードファイルを掲載し、このファイルを利用することでパソコンでの作成を可能にすることにより複数箇所への同一内容の記入を容易にし、申請事業主の申請に係る利便性の向上を図った。

③ 申請増加に対応するための一層の効率化（助成金）

- ・助成金の処理件数は26,084件と、平成19年度実績（24,487件）比6.5%増加した中で、事前相談の徹底、十分な説明等の実施により、平均処理期間を42.0日と平成19年度実績（44.9日）比6.5%短縮することができた。

○ 添付書類の簡素合理化に係る検討

- ・添付書類の簡素合理化をすべく検討を進め、以下のとおり簡素化を平成21年度から実施した。
 - ・支払いに係る証拠書類等の添付の簡素化。
 - ・軽微な工事書類について、設計図書簡素化。
- ・平成20年度は、短時間労働者への雇用率適用の拡大等の法改正に伴い、これらの者に係る助成

の平成20年度は、平成19年度に引き続き、機構本部における進捗管理の徹底を図るとともに受託法人との委託事業の中での受託法人における進捗管理の厳格化について指示する。

④ また、ホームページに掲載している申請書等の様式、添付書類一覧表、支給申請手続の説明等について、申請事業主が容易に理解できるよう内容の改善を図る。

(2) 事業主等に分かりやすい資料の作成配布等による申請方法の周知徹底

給付金及び助成金の種類ごとのパンフレットをより一層分かりやすいものに改善し、事業主等に対して給付金及び助成金の支給要件及び手続等を周知する。

また、円滑かつ迅速な支給、支給申請の際のトラブル防止のため、受託法人の窓口における事業主等に対して、支給申請書等の記入方法、審査に要する手続及び期間等について、十分な事前説明を行う。

金上の取扱いについての検討等を含め、制度全般の適正化についての検討を行う中で事務手続の簡素合理化についても併せて検討を進めた。

○支給請求書等の進捗管理のシステム化に係る検討・実施

・支給請求書等の進捗管理のシステム化を目的とした障害者助成金電算処理システムの改修について検討を開始した。

○進捗管理システム構築までの間の進捗管理厳格化の取組

・機構本部においては、申請書類等を到達日別にファイルし到達日順に並べる仕組みを全ての助成金ごとに徹底することにより、常に進捗状況を漏れなく把握するとともに、業務が滞っている場合は、臨機応変に審査応援体制をとる等、進捗管理の徹底を図ることとした。
また、平成20年度からは、新たにエクセルのマクロ機能を活用することにより、さらに効果的な進捗管理の実施を図った。
・受託法人に対しては、受理簿の様式化の整備と確実な記載を徹底し、これを常にチェックすることにより、受理した申請書等の進捗管理を厳格に行うよう、委託業務の重点事項の通達及び各種会議の場において指示をした。

④支給申請手続等のホームページへの掲載

○給付金

・ホームページに新設された助成金を含め種類ごとの「支給申請の手引」のPDFデータを掲載し、添付書類一覧や実際の様式に則した記入例が容易に参照できるようにした。
・各種助成金の一覧のページにおいて利用項目ごとに色分けして表示し、見易さの向上を図った。

○助成金

・各種助成金の概要を説明しているページにおいて、次の改善を実施した。
・別ページにある申請様式のダウンロードファイルに新たにリンクを張ることにより、利便性と迅速性を高めた。
・障害者雇用リファレンスサービスの「助成金活用事例」のページに新たにリンクを張ることにより、事業主が活用しようとする助成金の内容を一層容易に理解できるようにした。

(2) 事業主等に分かりやすい資料の作成配布等による申請方法の周知徹底

【分かりやすい資料の作成配布】

○給付金

・平成20年度の制度改正に伴う支給要件を、書体や文字飾り、行間隔などにメリハリをつけるとともに、多色刷りやポンチ絵を用い見易さを工夫することによって、分かりやすいパンフレット等を作成し配布した。

○助成金

・助成金の種類ごとに作成している6種類のパンフレットの平成21年度に向けた改訂に当たっては、支給要件や認定申請書等の提出期限等の説明について図表を用いること等により、より一層分かりやすいものとなるよう改善を図った。

【十分な事前説明】

○給付金

・4月22日の給付金業務担当者全国会議において、申請書の記入方法等について、よくある記入誤りや記載の確認ポイントを例示し、事業主に対する十分な事前説明を行うよう指示した。

○助成金

・各種会議及び受託法人ヒアリングの場において次のとおり十分な事前説明を行うよう指示した。
これにより、事業主から聞き取るべき事項についてのチェックが容易となるとともに、事前説明の効率化が図られた。
・事前説明等に係る受託法人の窓口対応等についての平成19年度のアンケート調査の結果を資料として配布し、特に事業主から高く評価されている事前説明の方法（申請書等の書き方についての丁寧な説明等）について紹介するとともに、これを継続して徹底するよう指示した。
・申請の際のトラブル防止のため、施設設備整備型助成金については、新たに事前説明時に事業主から確認すべき事項を列記した「相談票」を作成し、受託法人の業務担当者に配付し、事前説明の改善を図った。
・処理期間の短縮のために受託法人が取り組むべき重点事項を取りまとめ、受託法人に通達した。
さらに、処理期間が全国平均より長期となっている受託法人には、改善指導をするにあたって、当該通達、特に事前説明の徹底を実施するよう強く指示した。

		<p>(3) 受託法人の担当者会議の開催等による審査能力の向上等の取組 受託法人の業務担当者会議等を開催し、審査に当たったの留意事項の説明、事例検討等の実施により、審査能力の向上を図る。 受託法人の審査業務等の効率的・効果的な実施に資するため、審査点検に係るチェックリストの活用による厳密な審査点検の徹底を図る。</p>	<p>(3) 受託法人の業務担当者会議の開催等による審査能力の向上等の取組 【業務担当者会議の開催等による審査能力の向上】 ○給付金 ・4月22日に「給付金業務担当者全国会議」を開催し、受託法人の給付金業務担当者に対して、給付金の相談・審査等における留意事項や疑義解釈などの説明を行い、審査能力の向上を図った。 ・また、9月に「給付金調査業務担当者地区別研修会」をブロック別に開催し、給付金の不正受給防止対策を中心に機構本部が把握している問題事例などの情報提供を行うなど審査能力の向上のための研修を行った。 ・11月10日付けで定年引上げ等奨励金(中小企業高齢者雇用確保実現奨励金)の支給対象範囲の拡充等の重要な改正が行われたことから11月18日に「緊急全国事務局長・高齢者給付金担当課長会議」を開催し、当該奨励金の改正趣旨、支給にあたっての留意事項等についての説明を中心にこれまでの運用において見受けられた問題事例への対処方針についても指示するなど適切な審査について指導した。 ・新たに、新設の「中小企業高齢者雇用確保実現奨励金」について、担当者の正確な理解及び事業主団体からの問合せへの的確な対応のためのQ&A集を作成し、受託法人に配付した。</p> <p>○助成金 ・6月25日から27日の3日間にわたって「助成金業務担当者全国会議」を開催し、助成金の支給業務の基礎を中心とした研修(25日)、審査における注意点、疑義解釈など全体的事項についての指示(26日)、実践的な審査能力の向上を図るための助成金ごとの少人数でのケーススタディ(27日)を行った。</p> <p>【審査点検に係るチェックリストの活用】 ○給付金 ・新たに不正受給防止のポイントも併せて記載した「審査点検マニュアル」を作成し、受託法人の給付金業務担当者に配付し、当該冊子を随時参照、活用できるようにすることで厳密な審査点検の徹底を図った。</p> <p>○助成金 ・平成19年度に作成した作業施設設置等助成金、通勤対策助成金(住宅・駐車場賃借、住宅手当の支給)に係る助成金業務担当者の点検業務のチェックリストを活用した厳密な審査点検の徹底について指示した。 ・新たに事業主助成金(第1号職場適応援助者助成金・能力開発助成金等の事業助成を除く助成金)の事前説明も含め認定申請及び支給請求のそれぞれの時点において「窓口対応時に事業主に確認すべき事項」(事業主の事業実施の確認、障害者の雇用の確認等)を明確にした「不正受給防止事務実施チェックリスト」を新たに作成して、これを受託法人において使用させることにより、不正受給防止に係る窓口確認の徹底を図るとともに、事業主助成金のチェックポイントに対する認識を強く意識づけることを図った。</p>
<p>評価の視点等</p> <p>【評価項目1 効果的・効率的な業務運営体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費節減等、事業の費用対効果、障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業規模の配慮、給付金及び助成金業務の効率化】</p>	<p>自己評価</p> <p>S</p>	<p>全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。当機構の自己評価(【評価項目18 予算、収支計画及び資金計画】及び【評価項目19 人事に関する計画、施設設備に関する計画】を除く)は、学識経験者からなる外部評価委員による評価結果を記載したものである。</p> <p>平成20年度の取組としては、特に、 ① 閣議決定された「独立行政法人整理合理化計画」に基づき、業務運営の一層の効率化及び効果的実施等の観点から、 ・高齢者雇用に関する給付金の業務実施体制の縮小及び効率化総合対策の実施 ・東京駐在事務所納付金調査部門の廃止 ・せき髄損傷者職業センター(以下「せき損センター」という。)の廃止 ・地域障害者職業センター管理事務の集約化(青森・秋田・岩手の集約化実施及び集約化実施地域の拡大準備)等の組織体制の見直しを行った。 ② 経費削減について、目標を上回る予算上の削減を行うとともに、</p>	<p>評定</p> <p>A</p> <p>(委員会としての評定理由) 地域障害者職業センターの管理事務の集約化、契約形態の見直しや民間競争入札の導入など、幅広い取組がされており、いずれの項目も計画を大幅に上回っている。給付金・助成金の処理件数が増加する中で、平均処理期間を大幅に短縮することに成功したことに加え、業務運営の効率化に向けた取組により大幅な経費節減に成功したこと、そして背後にある人員の研修・再配置の努力は高く評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由) ・効果的な業務運営に向けてきわめて多岐にわたる事項の目標達成を実現し、給付金・助成金支給業務の効率化においても顕著な向上を実現している。この背後にある人員の研修・再配置の努力は高く評価できる。 ・契約形態の見直しや民間競争入札の導入などによる経費節減効果が非常に大きい。また、新規政策の導入などによる事務手続きの効率化も顕著である。</p>

	<p>さらに予算執行の節減に取り組み、一般管理費では6.2%減、業務経費では7.9%の節減を実現した。また「随意契約見直し計画」に基づく取組により競争性のある契約への移行を着実に実施し、前年度比件数ベースで29.6%の減を実現した。</p> <p>③ 平成19年度運用開始の経理システムを活用して、事項ごとの予算執行状況を常時把握するとともに、費用対効果について分析を行った結果、給付金の周知について中小企業事業主向けのラジオコマーシャルを実施するなど新たな取組のほか、改正障害者雇用促進法の突然の成立を受け、急遽改正内容の周知事業を行うことができた。</p> <p>④ 障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業の執行については、障害者雇用調整金、報奨金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給状況を把握しつつ、これらの支給に支障が生じないよう、事業規模の抑制に努めた。</p> <p>⑤ 処理日数が従来型助成金の1.5倍を要する中小企業定年引上げ等奨励金の申請件数が平成19年度比6倍に増加する中で職員1名減の体制を維持しつつ、各月ごとの機動的な人員再配置、給付金システムの改修等の効率化総合対策を実施する等により、平成24年度までの5年間で平均処理期間を5%短縮する目標に対して、1年目で平均処理期間を3.9%短縮を達成した。</p>	<p>・せき損センターの廃止や各種事務手続の効率化を進めたことは評価するが、その結果としての職員削減数が高齢給付金体系職員1名以外には明らかでない。</p> <p>・着実に、効果的かつ効率的な体制確立に向けて整えつつあり、成果を得ている。</p> <p>・審査委員会の設置は評価できる。</p> <p>・定年引上げ等奨励金の件数が大幅に増えたにもかかわらず、平均処理期間を計画を上回って大幅に短縮できたことは評価できる。</p> <p>・大幅な経費節減に成功している。</p> <p>・「業務運営の効率化」はいずれの項目も計画を大幅に上回り、努力が認められる。</p> <p>・各事項の効率化に関しては、滞りなく推進している。</p> <p>・給付金・助成金の平均処理期間を短縮している。</p> <p>・広く、効果的・効率的な業務運営をはかり、成果があった。</p> <p>(その他の意見)</p> <p>・地域センターの管理事務の集約化、駐在事務所の廃止は実施進行中だが、引き続きの取り組みを望む。</p> <p>・せき損センター廃止に伴う患者への影響がないように望む。</p>									
<p>[数値目標] ※ [] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <p>・一般管理費(人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。)については効率的な利用に努め、第2期中期目標期間中、毎年度平均で3%程度の額を節減すること。</p> <p>[一般管理費については、前年度と比べて3%程度の額を節減すること。]</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を上回った。(業務実績:「2の(1)一般管理費及び業務経費の効率化目標」(P.2)参照)</p> <table border="1" data-bbox="806 686 1276 734"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>△3.1%</td> <td>(平成19年度比)</td> </tr> </table>	平成20年度	△3.1%	(平成19年度比)							
平成20年度	△3.1%	(平成19年度比)									
<p>・業務経費(事業主等に支給する障害者雇用調整金等、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。)については、第2期中期目標期間中、毎年度平均で総額1.9%程度の額を節減すること。</p> <p>[業務経費については、前年度と比べて総額1.9%程度の額を節減すること。]</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を上回った。(業務実績:「2の(1)一般管理費及び業務経費の効率化目標」(P.2)参照)</p> <table border="1" data-bbox="806 813 1276 861"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>△2.4%</td> <td>(平成19年度比)</td> </tr> </table>	平成20年度	△2.4%	(平成19年度比)							
平成20年度	△2.4%	(平成19年度比)									
<p>・高齢者等の雇用の確保に資する措置を講ずる事業主又はその事業主団体に対する給付金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給業務について、第2期中期目標の最終年度には、1件当たりの平均処理期間(支給申請の受付から支給決定までの期間)を5%短縮すること。</p>	<p>・次のとおり、中期計画の目標に向けて短縮した。(業務実績:「5給付金及び助成金業務の効率化」(P.4)参照)</p> <table border="1" data-bbox="806 973 1276 1053"> <tr> <td></td> <td>平均処理期間</td> <td>短縮率</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>51.8日</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>49.8日</td> <td>3.9%</td> </tr> </table>		平均処理期間	短縮率	平成19年度	51.8日	—	平成20年度	49.8日	3.9%	
	平均処理期間	短縮率									
平成19年度	51.8日	—									
平成20年度	49.8日	3.9%									
<p>[評価の視点]</p> <p>・機構の組織体制について、業務の効果的・効率的実施等の観点から、見直しを行っているか。</p>	<p>実績:○</p> <p>・平成19年12月24日に閣議決定された「独立行政法人整理合理化計画」に基づき、業務運営の一層の効率化及び効果的実施等の観点から、機動的・弾力的な組織運営を行った。</p> <p>・継続雇用定着促進助成金について、廃止に伴う経過措置による支給件数が順次減少していくことに対応して、平成20年4月から職員1名の削減による体制縮小をしたところ、同助成金に比べ1.5倍の処理日数を要する中小企業定年引上げ等奨励金の支給件数が当初見込みを大幅に上回る状況となった。こうした中、1名減の体制を維持する一方、各月ごとの機動的な人員再配置、給付金システムの改修等の効率化総合対策を実施し、給付金の平均処理期間について2.0%の短縮を図った。</p> <p>・駐在事務所について、廃止後のあり方の検討を行い、まず、平成21年4月に、東京駐在事務所の納付金調査部門を廃止し、当該業務を機構本部の納付金部へ移管した。</p> <p>・せき損センターについて、平成20年度末の廃止に向けて機構本部、せき損センターと総合せき損センターとの協議・連携の下に検討を</p>										

	<p>行い、その結果を踏まえ、平成20年度末に廃止した。平成21年4月から、せき損センター業務は福岡障害者職業センター（以下「福岡センター」という）が引き継ぐとともに、福岡センターが総合せき損センターと連携し、訪問による職業評価・職業指導を行っている。これに伴い、廃止したせき損センターの定員については、福岡センターへの引継業務及び機構本部における内部統制の向上のための業務に振り替えた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成20年4月から、青森、秋田、岩手の各地域センターの管理事務を岩手センターに集約化し、機構本部及び上記3センターにより、集約化実施に伴う問題点の把握・分析及び解決方策の検討を行った。その結果、機構本部と地域センターの契約事務の配分の見直し、経理システムの改修等の体制整備を行うとともに、事務処理マニュアルを刷新し、関係地域センター担当者等に対する事前研修を実施することにより、円滑・的確な管理事務を実現した上で、平成21年4月から南東北ブロックを宮城センターに、東海ブロックを愛知センターに、四国ブロックを香川センターに集約化した。 本部機能の集約化については、検討の方法、進め方等について、他機関における事例等に係る情報収集を進めた。平成20年12月24日に雇用・能力開発機構を廃止し、同機構の職業能力開発業務等を当機構へ移管することが閣議決定されたことから、適正かつ円滑な移管に向けて厚生労働省と連絡・連携をとりつつ、検討、準備作業等を進めるため、平成21年4月に「業務移管準備室」を設けたところであり、竹芝本部を幕張本部に集約化することも含めた本部の在り方については、全体の作業の中で検討していくこととしている。（業務実績：「1 効果的・効率的な業務運営体制の確立」（P. 1）参照）
<p>・駐在事務所の廃止、せき損随傷者職業センターの廃止、地域障害者職業センターの管理事務の集約化等を行うべく取組を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 駐在事務所（全国5か所）については、平成21年度末までに廃止すべく、廃止後の本部組織における業務実施体制や事務処理の方法について検討を行い、まず、平成21年4月に、東京駐在事務所の納付金調査部門を廃止し、当該業務を機構本部の納付金部へ移管した。 せき損センターについては、平成20年度末の廃止に向けて機構本部、せき損センターと総合せき損センターとの協議・連携の下に検討を行った。検討結果を踏まえ、平成20年度末にせき損センターは廃止するとともに、平成21年4月1日から、①せき損センターが行っていた業務を福岡障害者職業センター（以下「福岡センター」という）に引き継ぐとともに、②入・通院中のせき損随傷者等に対しては、福岡センターが総合せき損センターとの連携の下に、訪問による職業評価及び職業指導を行っている。これに伴い、廃止したせき損センターの定員については、福岡センターへの引継業務及び機構本部における内部統制の向上のための業務に振り替えた。 平成20年4月から、青森、秋田、岩手の各地域センターの管理事務を岩手センターに集約化し、機構本部及び上記3センターにより、集約化実施に伴う問題点の把握・分析及び解決方策の検討を行った。その結果、機構本部と地域センターの契約事務の配分の見直し、地域センター間での安全かつ確実な各種データの送信方法の確立、経理システムの改修等の体制整備を行うとともに、事務処理マニュアルを刷新し、関係地域センターの所長・担当者に対する事前研修を実施することにより、円滑・的確な管理事務を実現した上で、平成21年4月から宮城・山形・福島センターの管理事務を宮城センターに、岐阜・静岡・愛知・三重の管理事務を愛知センターに、徳島・香川・愛媛・高知の管理事務を香川センターに集約化した。（業務実績：「1 効果的・効率的な業務運営体制の確立」（P. 1）参照）
<p>・一般管理費について、第2期中期目標期間中、毎年度平均で3%程度の額を節減するための取組を進めているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 一般管理費については、中期目標・中期計画を達成すべく、予算上前年度比3.1%の節減を図った。 予算執行に係る経費節減の取組として、役職員に対して省資源・省エネルギーに関する意識の徹底を図るとともに、平成19年度のEサー

	<p>ビス運動における経費節減事例を示し、本部・施設での創意工夫を指示したところ、電気・ガス・水道の節減（例えば障害者職業総合センターにおいて年間の電気使用量が前年度比4.6%の節減、ガス使用量が前年度比6.7%の節減、水道使用量が前年度比8.0%の節減）、エコ（省エネ）をテーマとした職場改善運動の進展等、具体的な節減効果に結びついた。また、一般競争入札の積極的な実施及び複数年度契約の拡大、深夜等におけるタクシーの利用基準の見直し・徹底等を図ることにより、6.2%の経費節減を図った。 (業務実績：「2の(1) 一般管理費及び業務経費の効率化目標」(P. 2) 参照)</p>
<p>・業務経費について、第2期中期目標期間中、毎年度平均で総額1.9%程度の額を節減するための取組を進めているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務経費については、中期目標・中期計画を達成すべく、独立行政法人整理合理化計画を踏まえた高齢期雇用就業支援コーナーの箇所数の削減及び業務の見直し、受託法人への委託事業に係る職員数の見直し・削減等により、予算上前年度比2.4%の節減を図った。 ・事業実施の契約について、効率的執行及び経費節減の観点から各個別、施設別にヒアリング等による調整を行い、一般競争入札の積極的な実施及び複数年度契約の拡大等に努めるなど、7.9%の経費節減を図った。 (業務実績：「2の(1) 一般管理費及び業務経費の効率化目標」(P. 2) 参照)
<p>・受託法人への業務の委託について、競争性のある契約形態への移行を実施するための取組を進めているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受託法人への業務の委託については、平成22年4月から競争性のある契約形態へ移行すべく企画競争を実施することとし、移行に向けて当該委託業務について受託法人に対し業務量に一層対応する組織・人員への見直し・合理化、業務進捗状況のリアルタイムでの把握と、それに基づくPDCAサイクルによる目標達成に向けた業務改善に取り組みさせることにより、業務実施体制の効率化を図った。さらに、委託契約において、競争性及び透明性を確保するため、外部の学識経験者、事業主団体代表等からなる審査委員会を設けた。 (業務実績：「2の(2) 随意契約の見直し」(P. 3) 参照)
<p>・契約について、「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するなど随意契約の適正化のための取組を進めているか。 ・「随意契約見直し計画」の実施・進捗状況や目標達成に向けた具体的取組状況について、必要な評価が行われているか。(政・独委評価の視点「5契約 (2) 随意契約見直し計画」)</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、随意契約の適正化を推進し、業務運営の一層の効率化を図るとともに予算の適正な執行に努めた。 ・「随意契約見直し計画」に基づく取組として総合評価方式の拡充及び複数年度契約の拡大に努め、平成20年度に競争性のある契約へ移行することとしていた案件の移行を着実に実施したところ、平成20年度の随意契約（少額随契を除く）は、件数で157件、金額で80.2億円となり、前年度比件数ベースで29.6%の減、金額ベースで14.4%の減となった。 また、取組状況については、ホームページにて毎月、少額随契を除く全ての契約案件について、契約内容、相手方及び契約金額等を一件別に詳細に公表した。 ・一般競争入札等を行う場合においては、国の基準と同様に原則として入札期日の10日前までにホームページ等において公告し、「1者応札・1者応募」となった契約について、応札者等を増やし実質的な競争性を確保するための改善方策を国の取組を参考に検討し、平成21年度に公表することとするなど競争性及び透明性の確保に努めた。 特に企画競争や公募を行う場合には、公告による募集を行うとともに評価項目を参加者に開示することにより十分な競争性及び透明性の確保に努めた。 ・整理合理化計画に示された入札・契約の適正な実施については、監事及び会計監査人による厳正な監査を受けた。監事監査では、個々の契約について契約方式別のチェックリストを活用して、①契約の内容に応じた適切な競争的手続が適用されているか、②制限的な応募条件等の設定により競争性の発現を阻害していないか、③随意契

	<p>約について法令等に照らし適正に執行されているか、等の観点から 合規性について点検が実施された。その結果、合規性を損なう事象 は発見されなかったとの評価を受けた。 会計監査人による監査においては、平成20年2月13日に日本公認会 計士協会より示された「独立行政法人の随意契約について」の見解 を踏まえて行われ、無限定適正意見を受けた。 (業務実績：「2の(1) 一般管理費及び業務経費の効率化目標」、「2 の(2) 随意契約の見直し」(P.2)参照) ・複数年度契約についても「契約事務の実施に関する件」に基づき積 極的に実施し、競争性を確保するとともにコスト削減や事務の効率 化に努めた。 ・随意契約相手方の第三者への再委託の事例はない。 (参考資料「参考4 契約②「随意契約見直し計画」の実施・進捗状 況」参照)</p>
<p>・委託業務に係る会計監査の強化及び精算報告書等に係る審 査の徹底を図るなど、事業の適正な執行に努めているか。</p>	<p>実績：○ ・平成19年11月の会計検査院の「平成18年度決算検査報告」による指 摘を踏まえ会計監査手引等を抜本的に改訂し、関係課室と連携して 会計検査院の視点による会計監査を23受託法人に対し実施した。 ・また、委託額の配賦状況を精査して無駄を排除した年間委託額の適 正化及び精算確定作業における精算報告書等の厳正な審査を行い、 年度末精算を厳格化することにより、事業の適正な執行に努めた。 ・内部監査において、受託法人の事業の適正な執行に資するために行 われた会計監査及び精算報告書に係る審査業務の監査(18法人)を 実施した。 (業務実績：「2の(2) 随意契約の見直し」(P.3)参照)</p>
<p>・高齢期における職業生活設計に関する助言又は指導業務に ついて、高齢期雇用就業支援コーナーの箇所数の削減、民 間競争入札の導入(3か所程度)等、サービスの質の維持 向上及び経費の削減を図ったか。</p>	<p>実績：○ ・平成20年度から、常設のコーナーを利用ニーズが多く、効果が見込 まれる都市部等の14都道府県に重点化して設置し、土日・夜間の相 談・セミナーの実施体制の強化、事業所への出張セミナーの機動的 実施等業務の見直し・強化をするとともに、①相談利用者のニーズ 把握とニーズ等を踏まえたセミナーガイダンス、②セミナー実施時 における誘導相談、③個別相談とセミナーとを効果的に組み合わせ た講習等を積極的に行うことにより、各支援業務の一体的運営を図 った。 ・常設のコーナー14か所のうち東京、愛知及び広島のみ3か所について 民間競争入札を実施することとし、平成21年9月までに入札公告を 実施し、平成22年1月からコーナーの全業務を対象に民間事業者に よる事業を実施すること、契約期間を平成22年1月から平成25年3 月までの3年3か月間とすること等を内容とする民間競争入札実施 計画案を、官民競争入札等監視委員会と連携の上、平成20年5月に 策定した。また、上記の内容が反映された「公共サービス改革基本 方針」が平成20年12月19日に閣議決定された。 (業務実績：「2の(3) 市場化テスト(民間競争入札の導入)」(P. 4)参照)</p>
<p>・「障害者雇用支援システム」について、最適化計画に基づ くシステム構成の見直しによりシステム経費の削減及び業 務処理の効率化・合理化を図ったか。</p>	<p>実績：○ ・平成19年度に策定した最適化計画に基づき、設計情報を公開してい るソフトウェア等の利用、サーバーの集約化、入力内容の関係帳票 への一括登録、検索機能の充実等を内容とする新たな障害者雇用支 援システムの開発を行い、計画通り平成21年度当初から運用を開始 した。これにより、システム経費の削減及び業務処理の効率化・合 理化を実現した。 (業務実績：「2の(4) 業務・システム最適化」(P.4)参照)</p>
<p>・事業の実施に要した費用及び事業によって得られた効果を 把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな 事業展開につなげているか。</p>	<p>実績：○ ・平成19年度運用開始の経理システムを活用して、事項ごとの予算執 行状況を常時把握するとともに、費用対効果について分析を行った。 その結果、給付金の周知について中小企業事業主向けに平成21年2 月にラジオコマーシャルを実施するなど新たな取組を行ったほか、</p>

	<p>平成20年12月に改正障害者雇用促進法の突然の成立を受け、急遽改正内容の周知事業を行うことができた。 (業務実績：「3 事業の費用対効果」(P. 4) 参照)</p>
<p>・障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業について、障害者雇用調整金、報奨金等及び障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障が生じない事業規模となっているか。</p>	<p>実績：○ ・障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業の執行については、障害者雇用調整金、報奨金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給状況を把握しつつ、これらの支給に支障が生じないように、事業規模の抑制に努めた。 (業務実績：「4 障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業規模の配慮」(P. 4) 参照)</p>
<p>・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十分な事前相談を行っているか。</p>	<p>給付金 ・4月22日の給付金業務担当者全国会議において、申請書の記入方法等について、よくある記入誤りや記載の確認ポイントを例示し、事業主に対する十分な事前説明を行うよう指示した。</p> <p>助成金 ・各種会議及び受託法人ヒアリングの場において次のとおり十分な事前説明を行うよう指示した。これにより、事業主から聞き取るべき事項についてのチェックが容易となるとともに、事前説明の効率化が図られた。 ・事前説明等に係る受託法人の窓口対応等についての平成19年度のアンケート調査の結果を資料として配布し、特に事業主から高く評価されている事前説明の方法（申請書等の書き方についての丁寧な説明等）について紹介するとともに、これを継続して徹底するよう指示した。 ・申請の際のトラブル防止のため、施設設備整備型助成金については、新たに事前説明時に事業主から確認すべき事項を列記した「相談票」を作成し、受託法人の業務担当者に配付し、事前説明の改善を図った。 ・処理期間の短縮のために受託法人が取り組むべき重点事項を取りまとめ、受託法人に通達した。 さらに、処理期間が全国平均より長期となっている受託法人には、改善指導をするにあたって、当該通達、特に事前説明の徹底を実施するよう強く指示した。 (業務実績：「5の(2) 事業主に分かりやすい資料の作成配布等による申請方法の周知徹底」(P. 6) 参照)</p>
<p>・給付金及び助成金の支給業務について、第2期中期目標の最終年度に、1件当たりの平均処理期間を5%短縮するため、事務手続の効率化、事業主等に対する申請方法の周知徹底、受託法人における審査能力の向上等を図るための取組を進めているか。</p>	<p>【事務手続の効率化】 給付金 ・審査事項が多岐にわたることにより継続雇用定着促進助成金の1.5倍の処理日数を要する中小企業定年引上げ等奨励金の申請件数が大幅に増加（支給件数：2,010件→11,527件）したため、処理期間の効率化に向け、以下の効率化総合対策を講じた。 ・各助成金の申請件数の毎月の増減状況に対応して機動的に人員再配置を行い、年間を通じて処理の滞留の防止、迅速な審査を実現した。 ・「定年引上げ等奨励金」の制度改革に対応した「給付金システム」の処理機能の追加に併せ、受託法人における申請書の受理から機構本部への送付までの日数を出力できるように改修したことにより受託法人及び機構本部において、処理日数の進捗管理が容易となり、処理期間20日間以内のルールへの遵守が徹底され事務処理の効率化が図られた。 ・受託法人に対して、申請期限内に所要の書類がすべて整備された上での受理を徹底する旨の内容を通知し、迅速な支給業務について指導を行った。 ・処理期間20日以内のルールの取組が弱い法人に対して個別に直接指導を行うとともに、給付金業務担当者全国会議において、処理期間20日以内を厳守するよう徹底を図った。 ・機構本部においては、新たな取組として機構受理日ごとに審査終</p>

了予定日を設定するとともに、日々の処理件数を確認することにより、進捗管理の徹底を図った。

その結果、平均処理期間は54.3日と平成19年度実績（55.4日）比2.0%の短縮を図ることができた。加えて、継続雇用定着促進助成金（経過措置）について、平成19年度からの制度廃止に伴い新規の支給審査業務が無くなることに対応し、職員1名を削減した。

- ・中小企業高齢者雇用確保実現奨励金の申請書類のうち「事業計画・事業報告内訳書」については複数回の提出及び記入項目に重複項目が多く、さらに文章等による記入事項が多いことから、書類作成の負担を軽減するため、ホームページにダウンロードファイルを掲載し、このファイルを利用することでパソコンでの作成を可能にすることにより複数箇所への同一内容の記入を容易にし、申請事業主の申請に係る利便性の向上を図った。
- ・ホームページに新設された助成金を含め種類ごとの「支給申請の手引」のPDFデータを掲載し、添付書類一覧や実際の様式に則した記入例が容易に参照できるようにした。
- ・各種助成金の一覧のページにおいて利用項目ごとに色分けして表示し、見易さの向上を図った。

助成金

- ・添付書類の簡素合理化をすべく検討を進め、以下のとおりの簡素化を平成21年度から実施した。
 - ・支払いに係る証拠書類等の添付の簡素化。
 - ・軽微な工事書類について、設計図書等の簡素化。
- ・平成20年度は、短時間労働者への雇用率適用の拡大等の法改正に伴い、これらの者に係る助成金上の取扱いについての検討等を含め、制度全般の適正化についての検討を行う中で事務手続の簡素合理化についても併せて検討を進めた。
- ・支給請求書等の進捗管理のシステム化を目的とした障害者助成金電算処理システムの改修について検討を開始した。
- ・機構本部においては、申請書類等を到達日別にファイルし到達日順に並べる仕組みを全ての助成金ごとに徹底することにより、常に進捗状況を漏れなく把握するとともに、業務が滞っている場合は、臨機応変に審査応援体制をとる等、進捗管理の徹底を図ることとした。また、平成20年度からは、新たにエクセルのマクロ機能を活用することにより、さらに効果的な進捗管理の実施を図った。
- ・受託法人に対しては、受理簿の様式化の整備と確実な記載を徹底し、これを常にチェックすることにより、受理した申請書等の進捗管理を厳格に行うよう、委託業務の重点事項の通達及び各種会議の場において指示をした。
- ・各種助成金の概要を説明しているページにおいて、次の改善を実施した。
 - ・別ページにある申請様式のダウンロードファイルに新たにリンクを張ることにより、利便性と迅速性を高めた。
 - ・障害者雇用リファレンスサービスの「助成金活用事例」のページに新たにリンクを張ることにより、事業主が活用しようとする助成金の内容を一層容易に理解できるようにした。
- ・助成金の処理件数は26,084件と、平成19年度実績（24,487件）比6.5%増加した中で、事前相談の徹底、十分な説明等の実施により、平均処理期間を42.0日と平成19年度実績（44.9日）比6.5%短縮することができた。

（業務実績：「5の(1) 添付書類の簡素合理化、進捗管理の厳格化等による事務手続の効率化」(P.5)参照)

【申請方法の周知徹底】

給付金

- ・平成20年度の制度改正に伴う支給要件を、書体や文字飾り、行間隔などにメリハリをつけるとともに、多色刷りやボンチ絵を用い見易さを工夫することによって、分かりやすいパンフレット等を作成し配布した。
- ・4月22日の給付金業務担当者全国会議において、申請書の記入方法

等について、よくある記入誤りや記載の確認ポイントを例示し、事業主に対する十分な事前説明を行うよう指示した。

助成金

- ・助成金の種類ごとに作成している6種類のパンフレットの平成21年度に向けた改訂に当たっては、支給要件や認定申請書等の提出期限等の説明について図表を用いること等により、より一層分かりやすいものとなるよう改善を図った。
 - ・各種会議及び受託法人ヒアリングの場において次のとおり十分な事前説明を行うよう指示した。これにより、事業主から聞き取るべき事項についてのチェックが容易となるとともに、事前説明の効率化が図られた。
 - ・事前説明等に係る受託法人の窓口対応等についての平成19年度のアンケート調査の結果を資料として配布し、特に事業主から高く評価されている事前説明の方法について紹介するとともに、これを継続して徹底するよう指示した。
 - ・申請の際のトラブル防止のため、施設設備整備型助成金については、新たに事前説明時に事業主から確認すべき事項を列記した「相談票」を作成し、受託法人の業務担当者に配付し、事前説明の改善を図った。
 - ・処理期間の短縮のために受託法人が取り組むべき重点事項を取りまとめ、受託法人に通達した。さらに、処理期間が全国平均より長期となっている受託法人には、改善指導をするにあたって、当該通達、特に事前説明の徹底を実施するよう強く指示した。
- (業務実績：「5の(2) 事業主等に分かりやすい資料の作成配布等による申請方法の周知徹底」(P. 6) 参照)

【審査能力の向上】

給付金

- ・4月22日に「給付金業務担当者全国会議」を開催し、受託法人の給付金業務担当者に対して、給付金の相談・審査等における留意事項や疑義解釈などの説明を行い、審査能力の向上を図った。
- ・また、9月に「給付金調査業務担当者地区別研修会」をブロック別に開催し、給付金の不正受給防止対策を中心に機構本部が把握している問題事例などの情報提供を行うなど審査能力の向上のための研修を行った。
- ・11月10日付けで定年引上げ等奨励金の支給対象範囲の拡充等の重要な改正が行われたことから11月18日に「緊急全国事務局長・高齢者給付金担当課長会議」を開催し、当該奨励金の改正趣旨、支給にあたっての留意事項等についての説明を中心にこれまでの運用において見受けられた問題事例への対処方針についても指示するなど適切な審査について指導した。
- ・新たに、新設の「中小企業高齢者雇用確保実現奨励金」について、担当者の正確な理解及び事業主団体からの問合せへの的確な対応のためのQ&A集を作成し、受託法人に配付した。
- ・新たに不正受給防止のポイントも併せて記載した「審査点検マニュアル」を作成し、受託法人の給付金業務担当者に配付し、当該冊子を随時参照、活用できるようにすることで厳密な審査点検の徹底を図った。

助成金

- ・6月25日から27日の3日間にわたって「助成金業務担当者全国会議」を開催し、助成金の支給業務の基礎を中心とした研修、審査における注意点、疑義解釈など全体的事項についての指示、実践的な審査能力の向上を図るための助成金ごとの少人数でのケーススタディを行った。
- ・平成19年度に作成した作業施設設置等助成金、通勤対策助成金に係る助成金業務担当者の点検業務のチェックリストを活用した厳密な審査点検の徹底について指示した。
- ・新たに事業主助成金の事前説明も含め認定申請及び支給請求のそれぞれの時点において「窓口対応時に事業主に確認すべき事項」を明

	<p>確にした「不正受給防止事務実施チェックリスト」を新たに作成して、これを受託法人において使用させることにより、不正受給防止に係る窓口確認の徹底を図るとともに、事業主助成金のチェックポイントに対する認識を強く意識づけることを図った。 (業務実績：「5の(3) 受託法人の業務担当者会議の開催等による審査能力の向上」(P. 7) 参照)</p>
<p>・契約方式等、契約に係る規程類について、整備内容や運用の適切性等、必要な評価が行われているか。 ・契約事務手続きに係る執行体制や審査体制について、整備・執行等の適切性等、必要な評価が行われているか。 (政・独委評価の視点「5契約(1)契約に係る規程類、体制」)</p>	<p>実績：○ ・機構の契約に係る規程類の整備状況については、「会計規程」において指名競争の要件について国の基準と同様に改め、また、「契約事務の実施に関する件」として会計規程に基づく予定価格の作成を省略できる基準を国と同様にするなど契約事務手続きの詳細を新たに制定した。 ・さらに、会計規程に基づく複数年度契約に関する規程を「契約事務の実施に関する件」において定め、総合評価方式の実施については、マニュアルの整備を行った。 ・以上の改定した規程を含む全ての規程に従い、運用の適切性を確保しているところである。 ・「随意契約見直し計画」に基づき競争性のある契約に移行しているが、一般競争において1者応札となった契約が見受けられたため、それらの契約を精査した上で、国における取組みも参考とし、応札者を増やし実質的な競争性を確保するための改善方策を検討したところであり、平成21年度において公表することとしている。 ・第三者への再委託については、「契約事務の実施に関する件」において、原則禁止とし、再委託を行う場合は、あらかじめ申請を受けて審査・承認を行うことと明確に定めた。 ・「入札・契約手続き運営委員会」を設置しており、一般競争については、競争参加資格の決定及び競争参加希望者の競争参加資格の有無、随意契約によるうとする場合における随意契約理由及び契約相手方の決定に関する事等の審議を行っている。 ・契約に当たっては、実施部門が行う調達行為と契約部門が行う契約行為による二重の手続によりけん制するなど契約事務手続の適切性を確保している。 (参考資料「参考4 契約①契約に係る規程類、体制の整備状況」参照)</p>
<p>・個々の契約について、競争性・透明性の確保の観点から、必要な検証・評価が行われているか。 (政・独委評価の視点「5契約 (3)個々の契約」)</p>	<p>実績：○ ・「入札・契約手続き運営委員会」を設置しており、一般競争については、競争参加資格の決定及び競争参加希望者の競争参加資格の有無、随意契約によるうとする場合における随意契約理由及び契約相手方の決定に関する事等の審議を行っている。 ・個々の契約について契約方式別のチェックリストを活用して、契約の内容に応じた適切な競争手続の適用に努めた。この点について、監事監査において、合規性を損なう事象は発見されなかったとの評価を受けた。 会計監査人による監査においては、無限定適正との評価を受けた。 監事監査結果及び会計監査人による監査結果についてはホームページにおいて公表している。 (参考資料「参考4 契約①契約に係る規程類、体制の整備状況」参照)</p>
<p>・法人の特定の業務を独占的に受託している関連法人について、当該法人と関連法人との関係が具体的に明らかにされているか。 当該関連法人との業務委託の妥当性についての評価が行われているか。 ・関連法人に対する出資、出えん、負担金等(以下「出資等」という。)について、法人の政策目的を踏まえた出資等の必要性の評価が行われているか。 (政・独委評価の視点「7関連法人」)</p>	<p>実績：○ ・機構業務のうち、高齢者雇用関係給付金の支給業務、障害者雇用納付金の徴収業務等について、「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構法」に基づき、社団法人又は財団法人である各都道府県の雇用開発協会等に業務委託を行っている。 当該業務の委託については、平成22年4月から競争性のある契約形態へ移行すべく企画競争を実施することとし、競争性及び透明性を確保するため、外部の学識経験者、事業主団体代表等からなる審査委員会を設けた ・機構業務のうち、「重度障害者雇用拡大総合推進事業」について、「平</p>

成20年度重度障害者雇用拡大総合推進事業業務委託要項」に基づき、競争性のある契約形態（公募）により社団法人全国重度障害者雇用事業所協会に業務委託を行った。

- ・いずれの法人にも当機構の役職員は再就職していない。
- ・いずれの法人へも出資等はない。

(参考資料「参考6 関連法人」参照)

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（２） （注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<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すべき措置</p> <p>1 共通的事項 (1)関係者のニーズ等の把握 機構に対する関係者のニーズ等について、以下の取組により幅広く把握し、ニーズ等に即した業務運営を行うため、必要な措置を迅速に実施する。 事業主団体、障害者団体等と情報交換を行うとともに、機構の業務に対する意見等を障害者、事業主、学識経験者等から聞く場を設定する。 利用者に対するアンケートによる終了時の調査及び必要に応じ追跡調査を積極的に実施し、その結果から業務改善につなげるべき点を分析し、現場にフィードバックする。</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すべき措置</p> <p>1 共通的事項 (1)関係者のニーズ等の把握 使用者、労働者及び障害者を代表するもの並びに学識経験を有する者により構成される評議員会を開催し、情報交換を行うほか、機構の業務に対する意見等を伺い、ニーズに即した業務運営を図る。 利用者の意見、ニーズ等を把握し、その結果を業務運営に反映させるため、各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を積極的に実施する。また、これらのアンケート調査結果を自由記述欄の内容を含め分析し、サービスを提供している施設、受託法人にフィードバックすることにより、現場レベルでの業務改善を促す。</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すべき措置</p> <p>1 共通的事項 (1)関係者のニーズ等の把握 ○評議員会の開催 (資料1) ・使用者代表、労働者代表、障害者及び学識経験者からなる評議員会を開催し、関係者のニーズ等を把握した。 ・開催日 平成20年7月23日 ・第2期中期計画、平成20年度計画に基づく業務運営を説明し、機構の業務に対する要望等について意見交換を行った。 ・参加者 評議員 12名 機構 役員等 ・(意見例とその対応) 意見① 知的障害者について特別支援学校から一般企業へ就職する割合が低い、機構としての対応を教えて欲しい。 (対応) 特別支援学校の在学者に対して、本人や特別支援学校のニーズ及び地域の実情も踏まえながら、地域センターにおいて、職業評価、職リハ計画の策定等の職リハサービスを実施するとともに、平成21年度から、特別支援学校に対して就労支援に関する実務的研修やアドバイスを実施している。 意見② 高齢者雇用について、「65歳まで」に加えて、さらに「70歳まで」の雇用への取組を機構が行うべきではないか。 (対応) 「70歳まで働ける企業」の普及・促進は、65歳までの希望者全員継続雇用の推進と並ぶ当機構の重点項目として取り組んでおり、具体的には、①70歳雇用支援アドバイザーによる職業安定機関とも連携した計画的な企業訪問を通じた相談・援助、②全国版及び地域版の70歳雇用企業の先進事例集の作成及びアドバイザーの相談・援助における活用・配布、③シンポジウムの開催、記事広告、ポスター掲示等による啓発広報等を行った。 ○各種調査の実施 ・各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を以下のとおり実施した。 (有用度に関する調査) ・職場活性化研修受講者に対するアンケート調査 ・高齢者雇用管理研修及び高齢者雇用推進者講習の受講者に対するアンケート調査 ・高齢者雇用フェスタ参加者に対するアンケート調査 ・高齢期雇用就業支援コーナー利用者に対するアンケート調査 ・職業生活設計等に関するセミナー・講習会の受講者に対するアンケート調査 ・地域センターから専門的な援助を受けた社会福祉法人等のジョブコーチに対するアンケート調査 ・ジョブコーチ支援終了者に対するアンケート調査 ・精神障害者総合雇用支援を受けた者に対するアンケート調査 ・職業リハビリテーションの専門的、技術的研修受講者に対するアンケート調査 ・雇用管理等講習の受講者に対するアンケート調査 ・障害者ワークフェア来場者に対するアンケート調査 ・アビリンピック来場者に対するアンケート調査 (具体的な課題改善効果に関する追跡調査) ・高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助の利用事業主等に対する追跡調査</p>

(2)業績評価の実施及び公表

適正な業務の推進に資するため、外部の学識経験者、リハビリテーションの専門家等による業績評価を行い、その結果を業務運営に反映させ、機構におけるPDCAサイクルの徹底を図る。

さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、設定した目標の達成状況、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。

(3)内部統制の在り方

機構における役職員の職務執行の在り方をはじめとする内部統制について、会計監査人等の指導を得つつ、向上を図るものとし、講じた措置について積極的に公表する。

ホームページを活用したモニター制度を導入し、機構の業務運営に参考となる意見等を広く募集する。

(2)業績評価の実施及び公表

平成19年度業務実績については、外部の学識経験者、リハビリテーションの専門家等により構成される外部評価委員会の評価を受け、その結果を職員に周知するとともに業務運営に反映させ、機構におけるPDCAサイクルの徹底を図る。

また、平成20年度業務については、内部評価委員会において、業務の進捗状況を定期的に把握するとともに、進捗管理重点テーマを設定して当該重点テーマに関する進捗状況を点検し、その結果を踏まえて、各職員の年度計画の達成に向けた意識の向上と業務の改善を図る。

さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、設定した目標の達成状況、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。

(3)内部統制の在り方

① 機構における役職員の職務執行の在り方をはじめとする内部統制について、平成20年1月より新たに設置した監査室による監査を的確に実施するとともに、会計監査人等の指導を得つつ、向上を図るものとし、講じた措置について積極的に公表する。

② ホームページを活用した業務運営に関するモニター制度を導入し、モニターから機構の業務運営に参考となる意見等を広く募

・高年齢者雇用管理研修及び高年齢者雇用推進者講習の参加企業に対する追跡調査

・事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対する追跡調査
 ・職業リハビリテーションの専門的、技術的研修受講者に対する追跡調査
 ・職業リハビリテーションの専門的、技術的研修受講者の所属長に対する追跡調査
 ・障害者雇用アドバイザーによる相談・援助を行った事業主等に対する追跡調査

・これらの調査の結果については自由記述欄の内容を含めて分析を行い、広域・地域センター、受託法人にフィードバックし、今後の業務に活かすよう指導することにより、さらに事業の効果を高めることとした。

(2)業績評価の実施及び公表

(資料2、資料3)

平成19年度の業務実績について外部評価委員会による評価を実施し、その評価結果と評価書を機構内LANにより全職員に直接周知するとともに、それぞれの職場、職務での業務の点検、改善を図った。併せて、外部評価委員会における指摘事項については、機構としての具体的な対応方針を作成し、確実に実行させるなどにより評価結果を業務運営に反映させ、機構におけるPDCAサイクルの徹底を図った。また、平成20年度第3四半期までの業務実績の進捗状況及び上記指摘事項への対応を外部評価委員会に報告した。

内部評価委員会において、平成20年度の業務全般の進捗状況を四半期単位に把握・分析するとともに、組織横断的な業務実績の進捗管理の強化を図るため、進捗管理重点テーマ(7テーマ)を設定し、当該重点テーマの業務進捗状況を点検し、進捗が遅れている業務の原因分析・改善や業務実績の低調な施設等に対する指導の徹底に努めた。

平成20年度の重要課題については、個々のテーマごとに具体的取組内容、進捗状況、今後の見通し等について理事長による各部署からのヒヤリングを夏期に実施し(サマーレビュー)、目標達成に向けての意識の向上と効果的な業務の推進の徹底を図った。

業務内容の透明性を高めるため、ホームページにおいて、①業務ごとに取組内容、事業実績、目標の達成状況を一覧にした外部評価書及び評価結果、②①の内容を分かりやすく、簡潔に説明した「平成19年度業績評価総括書」に加え、③中期目標、中期計画、年度計画及び事業報告書等の機構の業務内容に関する資料を公表した。

(3)内部統制の在り方

○内部監査の的確な実施

・理事会において、リスク管理、情報管理等について迅速な意思決定を図るとともに、理事長の指示の下、コンプライアンスを担当する総務部と、コンプライアンスに関する厳正な監査をする独立した監査室(平成20年1月設置)による2元構造のコンプライアンス体制を確立し、平成20年度から新たに内部監査を実施した。

・内部監査規程等の整備、監査計画及び監査マニュアルを作成し、会計監査法人等の指導を受けつつ、外部の専門家を招聘し内部監査業務に携わる職員を対象とした研修を実施した(平成20年6月30日、対象者13名)。

・広域・地域センター等における内部統制の運用状況等の監査(19施設)、受託法人の事業の適正な執行に資するために行われた会計監査及び精算報告書に係る審査業務の監査(18法人)を実施した。

・内部監査の結果、地域センターの管理事務の集約化の本格実施に向けての組織規程の整備や事務処理方法の改善、受託法人に対する会計監査手法等の改善について直ちに理事長に報告を行った。これを受けて、当該部門において指摘事項の改善を検討し、平成20年度末までに措置した。

○内部統制の向上

・当機構の内部統制に係る現状の整理、あり方の検討を行うため、民間企業や他の独立行政法人における内部統制の取組に係る情報収集、訪問調査を実施し、内部統制の確保に向け取り組むべき事項(コンプライアンス委員会の設置、リスク管理体制の整備等)について報告書を取りまとめた。これに基づき平成20年度は、公益通報に関する規程の整備を行った。さらに、平成21年4月に機構のコンプライアンスを推進するため総務部にコンプライアンス推進課を新設した(同課に公益通報窓口を設置)。

○モニター制度の導入

・機構の業務運営の参考となる意見等を広く募集し、業務運営の改善につなげるため、新たにホームページを活用したモニター制度を導入した。モニターの委嘱に当たっては、ホームページ、

	<p>集し、業務運営の改善につなげる。</p> <p>(4) 高齢者等及び障害者雇用支援業務の連携によるサービスの充実</p> <p>① 高齢者雇用アドバイザー及び障害者雇用アドバイザーが、相互の効果的な支援技法の習得を通じて資質や技術の向上を図るとともに、給付金・助成金、高齢・障害者の雇用施策等の情報の共有化により、事業主相談における高齢者等及び障害者に関する基礎的事項についての即時対応、助成金・給付金の効果的な周知、実践的手法の開発・提供等のサービスにおける相乗効果を発揮する。</p> <p>② 給付金業務及び助成金業務について、担当部署による連絡会議を定期的に開催し、給付金及び助成金の両方を掲載したパンフレットの作成等、給付金及び助成金の効果的な周知・広報、情報の共有による不正受給の防止等を図る。</p> <p>③ 高齢者等及び障害者の雇用に関する実践的手法の開発・提供に係る検討連絡会議を開催し、開発手法・成果普及方策の共有化により一層効果的な開発等を推進するとともに、高齢者を雇用することが障害者の雇用にも資する等の企業事例を収集・提供する等により、実践的手法の開発・提供における相乗効果の発揮を図る。</p>	<p>新聞、定期刊行誌を活用して幅広く募集を行い、多様な世代、属性の方を選考した。モニターから、機構業務について随時、意見・要望等を受け付けるとともに、「高齢者が働きがいをもって働ける職場に向けて」及び「障害者雇用を促進するために」の2つの課題について報告を求め、これらを取りまとめホームページで公開した。モニターの意見・要望等については、平成21年度の業務運営の改善につなげることとしている。</p> <p>(4) 高齢者等及び障害者雇用支援業務の連携によるサービスの充実</p> <p>○ アドバイザーの連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用アドバイザー及び障害者雇用アドバイザーが、事業主相談における高齢者等及び障害者の雇用に関する基礎的事項について即時対応できるようにするため、受託法人に対して、非専門業務に係る研修の実施、情報共有化のための連携会議の定期開催、担当者への伝達の仕組みの確立等を行うよう指示するとともに、アドバイザー間の連携のための連絡様式の作成、連携状況の定期報告の制度化等を行った。 ・さらに、全国事務局長会議やブロック別事務局長・業務担当部長会議を通じて、双方のアドバイザーに対して、①給付金・助成金、高齢・障害の雇用施策等の情報の共有化、②事業主相談における高齢者等及び障害者の雇用に関する基礎的事項についての即時対応、③専門的支援を要する相談案件について、それぞれの担当者への確実な伝達、担当者による支援の実施、等を指示した。 <p>○ 給付金業務及び助成金業務の連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給付金業務及び助成金業務の連携のための会議を4回（6月、10月、2月、3月）開催し、給付金・助成金双方を簡潔に説明できるリーフレットの作成、効果的な周知・広報のための意見交換を行うとともに、不正受給事案、未然防止事案の情報を共有し、不正受給の防止を図った。 <p>○ 実践的手法の開発・提供の連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「高齢者及び障害者の雇用に関する実践的手法の開発・提供に関する検討連絡会議」を設置し、これまで蓄積した開発手法・成果普及方策について、高齢・障害担当部署間が情報交換を行い共有化を図るとともに、一層の効果的な開発に向けての検討を行った。その結果、「高齢者と障害者がともに働きやすい職場作り」をテーマとした共同開発を行うこととし、高齢・障害それぞれの担当職員によるプロジェクトチームを発足し、開発作業に取り組んだ。また、新たに高齢者の雇用と障害者の雇用の相乗効果等が上がっている事例の募集・収集を行い、障害者雇用職場改善好事例に障害者の加齢・高齢化に対応した職場改善事例を、高齢者雇用開発コンテンツ事例に高齢者が障害者の職場定着に貢献した事例を掲載した。
<p>(5) 高齢者等及び障害者の雇用情報等の提供並びに広報の実施</p> <p>高齢者等及び障害者の雇用に関する知識の普及を図るとともに事業主等による当該雇用の安定等に向けた自主的な取組を支援するため、高齢者等や障害者の雇用に関する情報を収集・整備し、これらの情報を容易に利用できるよう、ホームページ等を通じて提供する。</p> <p>また、機構が実施する高齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内等について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行う。</p>	<p>(5) 高齢者等や障害者の雇用情報等の提供並びに広報の実施</p> <p>高齢者等及び障害者の雇用に関する知識の普及を図るとともに事業主等による当該雇用の安定等に向けた自主的な取組を支援するため、高齢者等や障害者の雇用に関する情報を収集・整備し、これらの情報を容易に利用できるよう、ホームページ等を通じて提供する。</p> <p>また、機構が実施する高齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内等について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行う。</p>	<p>(5) 高齢者等や障害者の雇用情報等の提供並びに広報の実施</p> <p>○ ホームページのコンテンツ（掲載情報）の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最新の情報を提供するため、週1回の定期更新のほか随時更新を行った（月平均更新回数6.0回（平成19年度実績5.9回））。 ・「70歳いきいき企業100選」の作成、障害者雇用職場改善好事例の拡充に伴う情報の提供等、ホームページのコンテンツの充実を図り、コンテンツ数は5,302ファイルとなり、平成19年度と比べて17.4%増となった（平成19年度実績4,515ファイル）。 <p>○ ホームページの利用しやすさの向上に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・原則としてサイト内の全ページの背景色を白色にし、コントラストを高くすることにより、弱視者が見やすくなるよう配慮した。 ・パソコンの画面読上げソフト（スクリーンリーダー）を使用する視覚障害者がホームページを利用しやすくなるため、コンテンツの更新と併せて、1ページの行数を減少するとともに画像に対する注釈テキストを整備する改善を順次進めている。 ・利用者からの要望を踏まえて「障害者雇用納付金制度事務説明会日程一覧」及び「納付金申告書等のダウンロードの仕方」を新設した。 ・各種助成金の説明ページから、別ページにある申請様式のダウンロードファイルにリンクを張ることにより、利便性と迅速性を高めた。 <p>【参考】 ホームページ（HP）アクセス件数 平成19年度実績と比して約35万件増（平成20年度実績10,447,570件（平成19年度実績6,898,964件））</p> <p style="text-align: right;">（資料4）</p>

		<p>○問い合わせへの迅速・的確な対応 (資料5)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページに寄せられた各種助成金、職場改善事例等に係る問い合わせに対して、迅速・的確に対応した。 ・平成20年度実績400件（平成19年度比5.8%増） ・平均回答日数 1.81日（平成19年度実績1.06日） <p>○ホームページ等を通じた積極的な広報の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構が実施する業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内等について、ホームページ及びパンフレット等を通じて積極的に広報を行った。 ・特に、調査研究報告書、マニュアル等の業務に関する成果物、各種セミナー、アビリンピック、高齢フェスタ等の行事開催案内については、ホームページの「最新情報」コーナーに掲載することにより迅速な情報提供と利用者による効率的なアクセスを図った。 	
<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p>	<p>A</p>	<p>評価</p>
<p>【評価項目2 関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施及び公表、内部統制の在り方、高齢者等及び障害者雇用支援業務の連携によるサービスの充実、高齢者等や障害者の雇用情報等の提供等】</p>	<p>・以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 使用者代表、労働者代表、障害者及び学識経験者からなる評議員会を開催し、関係者のニーズ等を把握し、ニーズに即した業務運営を図った。さらに、各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を実施し、調査結果については自由記述欄の内容を含めて分析を行い、広域・地域センター、受託法人にフィードバックし、今後の業務に活かすよう指導することにより、さらに事業の効果を高めることとした。</p> <p>② 学識経験者、リハビリテーションの専門家等からなる外部評価委員により平成19年度の業務実績の評価を実施し、その評価結果と評価書を機構内LANにより全職員に直接周知するとともに、それぞれの職場、職務での業務の点検、改善を図った。併せて、外部評価委員の指摘事項については具体的な対応方針を作成し、確実に実行させるなどにより評価結果を業務運営に反映させ、機構におけるPDCAサイクルの徹底を図った。また内部評価委員会において、進捗状況を四半期単位に把握・分析するとともに、進捗管理重点テーマを設定し、当該重点テーマの業務進捗状況を点検し、進捗が遅れている業務の原因分析・改善や業務実績の低調な施設等に対する指導の徹底に努めた。</p> <p>③ 理事会において、リスク管理、情報管理等について迅速な意思決定を図るとともに、理事長の指示の下、コンプライアンスを担当する総務部と、コンプライアンスに関する厳正な監査をする独立した監査室（平成20年1月設置）による2元構造のコンプライアンス体制を確立し、平成20年度から新たに内部監査を実施した。当機構の内部統制に係る現状の整理、あり方の検討を進め、公益通報に関する規程の整備を行い、平成21年4月に機構のコンプライアンスを推進するため総務部にコンプライアンス推進課を新設した（同課に公益通報窓口を設置）。</p> <p>④ ホームページの運営では、アクセス件数は年々増加し前年度に比べて約350万件増の1,044万件となった。また利用しやすさの向上に向けて、ページ背景色の白色化、画像の注釈テキストの整備等により弱視者や視覚障害者に配慮するとともに、利用者からの要望を踏まえ「納付金制度事務説明会一覧」「納付金申告書等のダウンロードの仕方」を新設した。</p>	<p>（委員会としての評定理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学識経験者からなる評議員会、外部評価委員会などの積極的な活用、コンプライアンス体制の確立とその運用など、優れた方法を展開している。また、単なる関係者ニーズの把握だけでなく、それを実際に利用者の利便性に結びつけるためのフィードバックの仕組みが十分に実施されている。高齢者・障害者の支援業務や給付金・助成金業務の連携が着実に成果を上げているほか、高齢者や障害者に向けたホームページのレベルも高いことが評価できる。 <p>（各委員の評定理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・単なる関係者ニーズの把握だけでなく、それを実際に利用者の利便性に結びつけるためのフィードバックの仕組みが十分に実施されている。また、内部統制に関するシステム作りも労働部会の機構のなかでは一番進んでいるという印象をうける。 ・学識経験者からなる評議員会、外部評価委員会などの積極的な活用、コンプライアンス体制の確立とその運用など、優れた方法を展開して業務の質の向上に取り組み高い成果を上げている。 ・内部評価及び外部評価に取り組んだが、その成果は未だ明らかでない。 ・情報提供がホームページに偏重している。 ・内部統制の積極的な導入は評価できる。 ・努力のあとが十分に認められる。 ・業務の質の向上への取組については、いずれの項目も計画を大幅に上回っている。 ・特に外部評価、内部統制に関する取組は良好。 ・「機構内LAN」の活用は有効と考える。 ・ホームページは独立行政法人の中では高いレベルにあると評価する。 ・おおむね各事業の業務は推進している。 ・雇用情報の提供実績が大幅にアップしている。 ・高齢者や障害者の利便性を高める取組が成果をあげた。 <p>（その他の意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間レベルのコンプライアンスの取組をしても、独法の中では進んでいるという評価をされることは、当機構の努力は最大限評価するにしても、評価官室における内部統制項目の独法間の共通理解徹底が不十分なのではないか。 ・高齢・障害者部門間の連携は着実に成果を上げているが、一層の工夫、成果をお願いしたい。 ・高齢雇用アドバイザー・障害者雇用アドバイザーの連携による成果を明らかにしていただきたい。 	
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・関係者のニーズ等を事業主団体、障害者団体等との情報交換等により幅広く把握し、当該ニーズ等に即した業務運営を行っているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成20年7月に評議員会を開催し、関係者のニーズ等を把握するとともに、第2期中期計画、平成20年度計画に基づく業務運営を説明し、機構の業務に対する要望等について意見交換を行った。 ・高齢者の創業に関する支援の充実を望む事業主団体の要望に対して、自己都合の退職者であっても60歳以上の者については、高齢者等共同就業機会創出助成金の助成対象に加える要件緩和を平成21年度から行うこととした。 		

	<ul style="list-style-type: none"> 福祉施設から「職員が職業リハビリテーション実践セミナーの受講を希望しているが、業務繁忙期で受講が難しい」という意見を受けて、当該セミナーの実施時期を見直した。 農業事業者関係団体から、「農業分野における障害者の就業機会の拡大について課題がある」との意見を受けて、農村工学研究所との共同研究を実施した。また、百貨店業界から、「就労のための教育・指導場面から雇用後の管理場面まで連続して、使用できる共用のチェックリストが必要」との意見について、「就労移行支援のためのチェックリストの開発」において反映した。 中小企業団体から、「清掃業等他社の施設で業務を行う業種における障害者雇用の事例が必要」との要望を受け、「事業協同組合における障害者雇用事例～中小企業の共同による障害者雇用の取組～」の開発において、清掃業の事業協同組合を対象に追加した。 (業務実績：「1の(1)関係者のニーズ等の把握」(P.17)参照)
<p>・各種事業の効果や関係者のニーズを具体的に把握するためのアンケート調査等を積極的に実施し、その結果を分析し、現場にフィードバックしているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を計18本実施した(内訳：有用度調査12本、追跡調査6本)。 これらの調査の結果については自由記述欄の内容を含めて分析を行い、広域・地域センター、受託法人にフィードバックし、今後の業務に活かすよう指導することにより、さらに事業の効果を高めることとした。 (業務実績：「1の(1)関係者のニーズ等の把握」(P.17)参照)
<p>・機構が実施する業務に対して外部の学識経験者等による業績評価を行い、その結果を業務運営に反映させるとともに、その結果や機構の業務内容をホームページ等において、分かりやすく公表しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 外部の学識経験者からなる外部評価委員会による業績評価を実施し、その評価結果と評価書を機構内LANにより全職員に直接周知するとともに、それぞれの職場、職務での業務の点検、改善を図った。併せて、外部評価委員会における指摘事項については、機構としての具体的な対応方針を作成し、確実に実行させるなどにより評価結果を業務運営に反映させ、機構におけるPDCAサイクルの徹底を図った。また、平成20年度第3四半期までの業務実績の進捗状況及び上記指摘事項への対応を外部評価委員会に報告した。 内部評価委員会において、平成20年度の業務全般の進捗状況を四半期単位に把握・分析するとともに、組織横断的な業務実績の進捗管理の強化を図るため、進捗管理重点テーマ(7テーマ)を設定し、当該重点テーマの業務進捗状況を点検し、進捗が遅れている業務の原因分析・改善や業務実績の低調な施設等に対する指導の徹底に努めた。 平成20年度の重要課題については、個々のテーマごとに具体的取組内容、進捗状況、今後の見通し等について理事長による各部署からのヒヤリングを夏期に実施し(サマーレビュー)、目標達成に向けての意識の向上と効果的な業務の推進の徹底を図った。 業務内容の透明性を高めるため、ホームページにおいて、①業務ごとに取組内容、事業実績、目標の達成状況を一覧にした外部評価書及び評価結果、②①の内容を分かりやすく、簡潔に説明した「平成19年度業績評価総括書」に加え、③中期目標、中期計画、年度計画及び事業報告書等の機構の業務内容に関する資料を公表した。 (業務実績：「1の(2)業績評価の実施及び公表」(P.18)参照)
<p>・コンプライアンス体制の整備のための取組を進めるとともに、講じた措置について公表しているか。 (政・独委評価の視点「6内部統制」事項に該当)</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 理事会において、リスク管理、情報管理等について迅速な意思決定を図るとともに、理事長の指示の下、コンプライアンスを担当する総務部と、コンプライアンスに関する厳正な監査をする独立した監査室(平成20年1月設置)による2元構造のコンプライアンス体制を確立し、平成20年度から新たに内部監査を実施した。 内部監査規程等の整備、監査計画及び監査マニュアルを作成し、会計監査法人等の指導を受けつつ、外部の専門家を招聘し内部監査業務に携わる職員を対象とした研修を実施した(平成20年6月30日、対象者13名)。

	<ul style="list-style-type: none"> ・広域・地域センター等における内部統制の運用状況等の監査（19施設）、受託法人の事業の適正な執行に資するために行われた会計監査及び精算報告書に係る審査業務の監査（18法人）を実施した。 ・内部監査の結果、地域センターの管理事務の集約化の本格実施に向けての組織規程の整備や事務処理方法の改善、受託法人に対する会計監査手法等の改善について直ちに理事長に報告を行った。これを受けて、当該部門において指摘事項の改善を検討し、平成20年度末までに措置した。 ・当機構の内部統制に係る現状の整理、あり方の検討を行うため、民間企業や他の独立行政法人における内部統制の取組に係る情報収集、訪問調査を実施し、内部統制の確保に向け取り組むべき事項（コンプライアンス委員会の設置、リスク管理体制の整備等）について報告書を取りまとめた。これに基づき平成20年度は、公益通報に関する規程の整備を行った。さらに、平成21年4月に機構のコンプライアンスを推進するため総務部にコンプライアンス推進課を新設した（同課に公益通報窓口を設置）。 <p>(業務実績：「1の(3)内部統制の在り方」(P.18)参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンスや業務運営に係るモニタリング機能の強化とその客観性を確保するため、機構本部・各施設への「ご意見箱」の設置、外部有識者からなる評議員会の開催に加え、平成20年度からホームページを活用したモニター制度を導入した。 ・職員の勤務時間その他の勤務条件をホームページで公表した。 <p>(参考資料「参考5 内部統制」参照)</p>
<p>・ホームページを活用したモニター制度を導入し、業務運営に参考となる意見等を広く募集しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構の業務運営の参考となる意見等を広く募集し、業務運営の改善につなげるため、新たにホームページを活用したモニター制度を導入した。モニターの委嘱に当たっては、ホームページ、新聞、定期刊行誌を活用して幅広く募集を行い、多様な世代、属性の方を選考した。モニターから、機構業務について随時、意見・要望等を受け付けるとともに、「高齢者が働きがいをもって働ける職場に向けて」及び「障害者雇用を促進するために」の2つの課題について報告を求め、これらをとりまとめホームページで公開した。 <p>モニターの意見・要望等については、平成21年度の業務運営の改善につなげることとしている。</p> <p>(業務実績：「1の(3)内部統制の在り方」(P.18)参照)</p>
<p>・高齢者等及び障害者に係る各雇用支援業務について、相互に支援ノウハウ、各種情報等の共有化を図ることにより、サービスにおける相乗効果を発揮させるための取組を進めているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用アドバイザー及び障害者雇用アドバイザーが、事業主相談における高齢者等及び障害者の雇用に関する基礎的事項について即時対応できるようにするため、受託法人に対して、非専門業務に係る研修の実施、情報共有化のための連携会議の定期開催、担当者への伝達の仕組みの確立等を行うよう指示するとともに、アドバイザー間の連携のための連絡様式を作成、連携状況の定期報告の制度化等を行った。さらに、全国事務局長会議やブロック別事務局長・業務担当部長会議を通じて、双方のアドバイザーに対して、①給付金・助成金、高齢・障害の雇用施策等の情報の共有化、②事業主相談における高齢者等及び障害者の雇用に関する基礎的事項についての即時対応、③専門的支援を要する相談案件について、それぞれの担当者への確実な伝達、担当者による支援の実施、等を指示した。 ・給付金業務及び助成金業務の連携のための会議を4回（6月、10月、2月、3月）開催し、給付金・助成金双方を簡潔に説明できるリーフレットの作成、効果的な周知・広報のための意見交換を行うとともに、不正受給事案、未然防止事案の情報を共有し、不正受給の防止を図った。 ・「高齢者及び障害者の雇用に関する実践的手法の開発・提供に関する検討連絡会議」を設置し、これまで蓄積した開発手法・成果普及方策について、高齢・障害担当部局間が情報交換を行い共有化を図るとともに、一層の効果的な開発に向けての検討を行った。その結果、「高齢者と障害者がともに働きやすい職場作り」をテーマとし

<p>・機構が収集・整備した高齢者等や障害者の雇用に関する情報及び機構の業務の内容、各種セミナー・講習会等の開催案内等について、ホームページ等を通じて情報提供や広報を行っているか。</p>	<p>た共同開発を行うこととし、高齢・障害それぞれの担当部職員によるプロジェクトチームを発足し、開発作業に取り組んだ。また、新たに高齢者の雇用と障害者の雇用の相乗効果等が上がっている事例の募集・収集を行い、障害者雇用職場改善好事例に障害者の加齢・高齢化に対応した職場改善事例を、高齢者雇用開発コンテスト事例に高齢者が障害者の職場定着に貢献した事例を掲載した。 (業務実績：「1の(4)高齢者等及び障害者雇用支援業務の連携によるサービスの充実」(P.19)参照)</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構が実施する業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内等について、ホームページ及びパンフレット等を通じて積極的に広報を行った。 ・特に、調査研究報告書、マニュアル等の業務に関する成果物、各種セミナー、アピリンピック、高齢フェスタ等の行事開催案内については、ホームページの「最新情報」コーナーに掲載をすることにより迅速な情報提供と利用者による効率的なアクセスを図った。 ・ホームページにおいて最新の情報を提供するため、週1回の定期更新のほか随時更新を行った。(月平均更新回数6.0回(平成19年度5.9回)) ・「70歳いきいき企業100選」の作成、障害者雇用職場改善好事例の拡充に伴う情報の提供等、ホームページのコンテンツの充実を図り、コンテンツ数は5,302ファイルとなり、平成19年度と比べて17.4%増となった(平成19年度4,515ファイル)。 ・原則としてサイト内の全ページの背景色を白色にし、コントラストを高くすることにより、弱視者が見やすくなるよう配慮した。 ・パソコンの画面読上げソフト(スクリーンリーダー)を使用する視覚障害者がホームページを利用しやすくするため、コンテンツの更新と併せて、1ページの行数を減少するとともに画像に対する注釈テキストを整備する改善を順次進めている。 ・利用者からの要望を踏まえて「障害者雇用納付金制度事務説明会日程一覧」及び「納付金申告書等のダウンロードの仕方」を新設した。 ・各種助成金の説明ページから、別ページにある申請様式のダウンロードファイルにリンクを張ることにより、利便性と迅速性を高めた。 ・ホームページに寄せられた各種助成金、職場改善事例等に係る問い合わせに対して、迅速・的確に対応した。 <p>平成20年度400件(平成19年度比5.8%増)平均回答日数1.81日(平成19年度1.06日) (業務実績：「1の(5)高齢者等や障害者の雇用情報等の提供並びに広報の実施」(P.19)参照)</p>
--	--

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（3）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<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>1 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 高齢者等の雇用機会の確保等に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>① 高齢者等の雇用の安定を図る観点から、定年の廃止、65歳以上への定年の引上げ及び継続雇用制度の導入等による高齢者等の雇用の確保や再就職援助等を図るため、機構が実施する各種給付金支給業務については、法律の目的の通り、適正かつ効率的な運営を図ること。</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すべき措置</p> <p>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 高齢者等の雇用機会の確保等に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>ア 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化</p> <p>事業主等の利便性を図るため、各種給付金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、支給要件等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>給付金の効果的活用を促進するため、職業安定機関との連携を図り、様々な機会を通じて事業主等に対する積極的な周知・広報を行う。</p> <p>重点的に周知・広報を行うべきと認められる給付金については、予算</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すべき措置</p> <p>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 高齢者等の雇用の機会の確保等に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>イ ホームページに掲載している各種給付金の支給要件、助成額、申請方法、申請書等の様式及び申請書等に添付する添付書類一覧表等の説明について、一層容易に理解できるように改善を行う。 支給要件等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>ロ 受託法人は職業安定機関、関係機関・団体等との連携の下、周知業務を積極的に行う。 また、受託法人は職業安定機関との間に連絡会議を設け、相互の情報交換を密にする。機構は、上記の連絡会議における情報交換の状況を把握し、その結果について全国の受託法人にフィードバックすることにより、連携による給付金の効果的な活用の更なる促進を図る。</p> <p>ハ 「定年引上げ等奨励金」について、「70歳まで働ける企業」の実現に向けた企業</p>	<p>(1) 高齢者等の雇用の機会の確保等に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化</p> <p>イ ホームページを活用した周知</p> <ul style="list-style-type: none"> 改正雇用保険法施行規則の施行日（4/1）の2日後（4/3）に改正した定年引上げ等奨励金の支給要件をホームページで公開した。 改正された中小企業高齢者雇用確保奨励金の支給要件を支給要領改正日（11/10）の2日後（11/12）にホームページで公開した。 新たに、国が支給業務を行っている「受給資格者創業支援助成金」についてホームページにリンクを張って情報提供した。 ホームページに新設された助成金を含め「申請手続き」の項目を設け、ポンチ絵を用いた手続きの流れ図等を掲載した。 <p>ロ 給付金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知</p> <ul style="list-style-type: none"> 定年引上げ等奨励金等の効果的な周知を図るため、受託法人において、以下の取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> 当該奨励金の受託法人が実施する説明会を、全国で709回開催し、給付内容・受給手続き等について周知した。（平成19年度実績416回） 高齢者雇用アドバイザーの事業所訪問によるPRを全国で24,635回行った。（平成19年度実績24,298回） 事業主団体が実施する各種会合に出席して全国で612回の説明を行った。（平成19年度実績403回） 「70歳まで働ける企業」創出事業受託団体が実施するセミナーに積極的に参加し、全国で114回の説明を行った。（平成19年度実績115回） 受託法人と職業安定機関との間の連絡会議における議論を踏まえ、職業安定機関との連携による高齢者雇用確保措置導入に向けた相談・援助に当たり給付金担当者も高齢者雇用アドバイザー等に加えて実施するよう受託法人に指示するとともに、「中小企業高齢者雇用確保奨励金」の活用促進に向け機構本部において周知の重点とすべき事業主団体リストを作成し受託法人に提示した。 <p>ハ 新聞広告等による幅広い周知</p> <ul style="list-style-type: none"> 「定年引上げ等奨励金」及び「高齢者等共同就業機会創出助成金」について、6月、11月、

の範囲内で、新聞広告、一般誌の広告等を活用して周知を図る。

事業主にとって分かりやすい各種給付金のパンフレットや支給申請の手引等を作成し、受託法人、職業安定機関等において事業主等に配布する。

適正支給に配慮しつつ、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の簡素合理化を図る。

イ 適正な支給業務の実施

厳正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行い、疑義のあるものについては電話での所在確認、無予告での事業所訪問、実地での従業員の利用確認等を行うことにより、不正受給防止対策を一層強化する。

不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、受託法人その他関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な不正受給防止対策を講ずる。

の取組を促進・支援するため、新制度の内容を一般紙及び地方紙の広告等を活用して広く周知を図る。

「高齢者等共同就業機会創出助成金」について創業を希望する高齢者等の創業の取組を促進するため、新聞広告、一般誌の広告等を活用して広く周知を図る。さらに、本助成金の活用促進を図るための好事例集を、受託法人を通じて事業主等のほか、都道府県労働局等その他関係機関に配布する。

ニ 事業主にとって分かりやすいパンフレットや支給申請の手引等を作成し、受託法人の窓口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いて配布する。

ホ 適正支給に配慮しつつ、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の簡素合理化を図るため、新設される給付金の申請書類については、A4版サイズに統一することで利便性の向上を図るとともに、添付書類を簡素なものとする。

② 適正な支給業務の実施

イ 支給申請事業所に対する計画的な調査を実施するため、受託法人ごとの調査実施件数の目標値を示し、各法人はこれに基づき、調査を実施する。また、調査事業所の選定基準を受託法人に通知し、効果的な調査を確実に実施する。特に、高齢者等共同就業機会創出助成金については、支給前の現況確認のための調査を全申請事業主に対して実施する。さらに、疑義のあるものについては電話での所在確認、無予告での事業所訪問、実地での従業員の雇用確認等を行うことにより、不正受給防止対策を一層強化する。

ロ 不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、受託法人、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な不正受給防止対策を講ずる。

3月にそれぞれの給付金の制度内容及び受付期間について一般5紙、専門4紙に広告を掲載して広く周知を図った。
 ・給付金の活用促進のため、年度の早い時期での周知広報が効果的であることから、6月末までの地方紙への広告掲載を受託法人に依頼して実施した。
 ・ラジオを聴く割合が高いとされる中小企業事業主への周知を目的に、初めての取組としてラジオオコマーシャルを2月に全国ネットで放送した。
 ・「70歳定年引上げ等モデル企業助成金」については、助成金の活用が見込まれる産業別団体等に対して周知を行った。
 ・「中小企業高齢者雇用確保実現奨励金」については、6月に活用見込団体のリストを作成し、これに基づき、受託法人による事業主団体への訪問を行い、同奨励金の周知を図った。
 ・「高齢者等共同就業機会創出助成金」については、創業希望者の相談支援を行っている雇用・能力開発機構の「創業サポートセンター」にパンフレットの配布及び活用案内を依頼し同センター利用者への周知を図った。

ニ 事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布等による周知・広報

・新設又は拡充された給付金の制度改正の内容について、各種給付金のパンフレットや支給申請の手引等を多色刷りやポンチ絵を用いるなどにより分かりやすく作成し、受託法人から配布するとともに、職業安定機関その他の関係機関を通じて配布するなど周知を図った。
 ・高齢者等及び障害者雇用双方の事業主の支援ニーズに一時に広えられるよう給付金・助成金双方を簡潔に説明できるリーフレットを作成し、受託法人を通じて配布するとともに、職業安定機関その他の機関においても事業主に配布した。
 ・給付金利用実績の低い受託法人に対しては、直接受託法人へ出向き給付金の活用促進に係る活動状況（行政との連携、広報活動等）、業務上の問題点などについて聴取し、支給件数増加に向け、訪問先の選定方法や働きかけの手法など総合的な指導を行った。

ホ 事務手続の簡素合理化

・新設された「70歳定年引上げ等モデル企業助成金」及び「中小企業高齢者雇用確保実現奨励金」に加え、拡充された「中小企業定年引上げ等奨励金」にかかる申請書類については、すべてA4版サイズとし利便性の向上を図った。
 ・「中小企業高齢者雇用確保実現奨励金」について、雇用保険被保険者であることを確認するための個々の被保険者ごとの証明書類について一括して確認できる「適用事業所台帳ヘッダー」も可とすることや、所要経費に係る書類について経費内訳の記載を省略すること、他の書類で確認できる内容に係る書類を省略することなどにより、添付書類の簡素化を図った。

② 適正な支給業務の実施

イ 厳正な調査の実施

・支給申請事業所に対する受託法人ごとの調査実施件数の目標値を示し、各法人はこれに基づき、調査事業所の雇用保険被保険者数による任意又は必須調査を実施した。
 ・継続雇用定着促進助成金の2回目以降の申請における定年制度等の引下げの有無の確認について、口頭での確認から書類での確認に変更し、より厳格化することとした。
 ・過誤払い案件を1件発見した。
 ・機構本部が直接行う実地調査については、平成19年度の試行実施を経て、不正受給を見逃しやすいケースについての基準を設け、これに該当する事案について調査・指導を行った。
 ・受託法人への業務指導：21件（平成19年度実績17件）
 ・機構本部による事業所訪問：32事業所（平成19年度実績34事業所）
 ・受託法人による不正受給防止に係る事業所訪問：3,175事業所（うち300人未満企業規模2,552事業所（平成20年度目標2,413事業所））

ロ 不正受給防止対策の強化

・平成20年度に発見した領収書の改ざんによる不正受給事案（1件返還済）について、「不正受給防止マニュアル」に基づき、迅速に厚生労働省及び労働局に内容を報告するとともに、その原因を分析し、不正の経緯や手口を解説した「不正受給事例集」を取りまとめ、「給付金調査業務担当者地区別研修会」で情報提供した。
 ・不正受給防止のためのチェックリストを「審査・点検要領」に記載し、担当者が漏れなく審査点検するよう徹底した。このほか、平成18年度に発見した高齢者等共同就業機会創出助成金の不正受給防止対策（労働保険データの照合、電話、事業所訪問による事業所の実在確認等）を引き続き確実に実施した。
 ・新たに不正受給防止のポイントを併せて記載した「審査・点検マニュアル」を作成し、審査点検時における不正受給防止策を強化した。

② 高齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給については、職業安定機関と密接な連携を図る体制を確保し、適切な情報提供等を行うことにより、適正な支給業務の実施を図ること。

	<p>適正な支給業務を実施するため、受託法人の給付金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。</p> <p>機構及び受託法人は、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<p>ハ 適正な支給業務を実施するため、機構よ、4月に給付金業務担当者会議、9月に給付金調査業務担当者地区別研修会を開催し、機構本部が実施した不適正支給事例等に関する調査結果を分析し、受託法人に対して情報提供を行うこと等により効果的な給付金調査業務の実施を図る。</p> <p>ニ 機構及び受託法人は、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<p>・障害者の助成金支給業務との連携、不正受給等に関する高齢・障害担当部局間の連携のための会議を4回（6月、10月、2月、3月）開催した。</p> <p>ハ 適正な支給業務のための会議等の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新設された給付金の支給業務について給付金業務担当者全国会議を4月22日に開催した。また、9月に全国6地区（青森、東京、三重、京都、山口、福岡）で、給付金調査業務担当者地区別研修会を実施し、不正受給事案の検証による的確な調査方法の指導、事業所訪問による実態の確認の徹底の指示を行うとともに、機構本部が把握している問題事例などの情報提供を行うことにより、効果的な給付金調査業務の実施を図った。 ・11月10日付けで定年引上げ等奨励金（中小企業高齢者雇用確保実現奨励金）の支給対象範囲の拡充等の重要な改正が行われたことから11月18日に「緊急全国事務局長・高齢者給付金担当課長会議」を開催し、当該奨励金の改正趣旨、支給にあたっての留意事項等についての説明を中心にこれまでの運用において見受けられた問題事例への対処方針についても指示するなど適切な審査について指導した。 <p>二 関係機関との密接な連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構と厚生労働省との情報交換：40回（平成19年度実績41回） ・受託法人と都道府県職業安定機関との情報交換：2,584回（平成19年度実績2,582回） 			
<p>評価の視点等</p>		<p>自己評価</p>	<p>A</p>		<p>評定</p>	<p>A</p>
<p>【評価項目3 給付金の支給業務】</p> <p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支給要件等の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こと。 	<p>・全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 4月に改正した定年引上げ等奨励金及び11月に改正した中小企業高齢者雇用確保実現奨励金について、それぞれ2日後（目標：7日以内）に支給要件をホームページで公開するなど迅速な情報提供を行った。</p> <p>② 各種給付金のパンフレットや支給申請の手引等を多色刷りやポンチ絵を用いるなどにより分かりやすく作成し配布するとともに、ラジオを聴く割合が高いとされる中小企業事業主への周知を目的に、初めてラジオコマーシャルを全国ネットで放送するなど効果的な周知を図り、積極的な活用につなげた。</p> <p>「中小企業高齢者雇用確保実現奨励金」については、活用見込団体のリストを作成し、これに基づき、受託法人による事業主団体への訪問を行い、同奨励金の周知を図った。</p> <p>③ 支給申請事業所に対する受託法人ごとの調査実施件数の目標値を示し、各法人はこれに基づき、調査事業所の雇用保険被保険者数による任意又は必須調査を実施した。</p> <p>9月に全国6地区で、給付金調査業務担当者地区別研修会を実施し、不正受給事案の検証による的確な調査方法の指導、事業所訪問による実態の確認の徹底の指示を行う等により、効果的な給付金調査業務の実施を図った。</p> <p>④ 平成20年度に発見した領収書の改ざんによる不正受給事案について、原因を分析し、不正の経緯や手口を解説した「不正受給事例集」を取りまとめ、「給付金調査業務担当者地区別研修会」で情報提供した。さらに、新たに不正受給防止のポイントを併せて記載した「審査・点検マニュアル」を作成し、審査点検時における不正受給防止策を強化した。</p> <p>・次のとおり中期計画の目標を達成した。（業務実績：「①のホームページを活用した周知」（P.24）参照）</p> <hr/> <p>平成20年度 変更日から2日以内に公開</p>	<p>（委員会としての評定理由）</p> <p>ビジュアル化されたホームページによる迅速且つわかりやすい情報提供のほか、職業安定機関等との連携による周知などにも取り組んでおり、効果的な情報提供がされている。一方で「審査・点検マニュアル」を作成するなど不正受給防止対策の強化にも取り組んでおり、不正受給防止の優れた成果を上げていることが評価できる。</p> <p>（各委員の評定理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・わかりやすく給付金の周知徹底をする努力は評価できる。とりわけビジュアル化の努力は注目したい。また不正受給への取り組みもしっかりと行われている。 ・すべての数値目標を達成するとともに、不正受給の防止のための「審査・点検マニュアル」の作成など、優れた成果をあげている。 ・ホームページ以外の情報提供にも取り組みを行った。 ・調査件数の目標値を受託法人毎に設定した。 ・給付金に関して様々な対応がなされ、成果を得ている。 ・計画に沿ってきちんと業務を遂行している。 ・新規の取り組みの増加など精力的な取り組みと評価する。 ・新規の取り組みが多く、成果を上げるまでに至っていない。 <p>（その他の意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不正受給は0件になるよう努力してほしい。 				

<p>【評価の視点】 第2 2 (1) ① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化</p> <p>・ホームページ等で事業主等の利便性に配慮した情報提供を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種給付金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページで公開した。 ・新たに、国が支給業務を行っている「受給資格者創業支援助成金」についてホームページにリンクを張って情報提供した。 ・ホームページに新設された助成金を含め「申請手続き」の項目を設け、ポンチ絵を用いた手続きの流れ図等を掲載した。 <p>(業務実績：「①のイ ホームページを活用した周知」(P.24) 参照)</p>
<p>・支給要件等に変更があった場合は7日以内にホームページ等を修正しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・改正雇用保険法施行規則の施行日(4/1)の2日後(4/3)に改正した定年引上げ等奨励金の支給要件をホームページで公開した。 ・改正された中小企業高齢者雇用確保実現奨励金の支給要件を支給要領改正日(11/10)の2日後(11/12)にホームページで公開した。 <p>(業務実績：「①のイ ホームページを活用した周知」(P.24) 参照)</p>
<p>・事業主等に対する積極的な周知・広報を行うため、職業安定機関との連携を図っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定年引上げ等奨励金の効果的な周知を図るため、受託法人において、次の取組を行った。 ・当該奨励金の受託法人が実施する説明会を、全国で709回開催し、給付内容・受給手続き等について周知した。(平成19年度416回) ・高齢者雇用アドバイザーの事業所訪問によるPRを全国で24,635回行った。(平成19年度24,298回) ・事業主団体が実施する各種会合に出席して全国で612回の説明を行った。(平成19年度403回) ・「70歳まで働ける企業」創出事業受託団体が実施するセミナーに積極的に参加し、全国で114回の説明を行った。(平成19年度115回) ・受託法人と職業安定機関との間の連絡会議における議論を踏まえ、職業安定機関との連携による高齢者雇用確保措置導入に向けた相談・援助に当たり給付金担当者も高齢者雇用アドバイザー等に加えて実施するよう受託法人に指示するとともに、「中小企業高齢者雇用確保実現奨励金」の活用促進に向け機構本部において周知の重点とすべき事業主団体リストを作成し受託法人に提示した。 <p>(業務実績：「①のロ 給付金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知」(P.24) 参照)</p>
<p>・事業主にとって分かりやすい各種給付金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新設又は拡充された給付金の制度改正の内容について、各種給付金のパンフレットや支給申請の手引等を多色刷りやポンチ絵を用いるなどにより分かりやすく作成し、受託法人から配布するとともに、職業安定機関その他の関係機関を通じて配布するなど周知を図った。 ・高齢者等及び障害者雇用双方の事業主の支援ニーズに一時に応えられるよう給付金・助成金双方を簡潔に説明できるリーフレットを作成し、受託法人を通じて配布するとともに、職業安定機関その他の機関においても事業主に配布した。 ・給付金利用実績の低い受託法人に対しては、直接受託法人へ出向き給付金の活用促進に係る活動状況(行政との連携、広報活動等)、業務上の問題点などについて聴取し、支給件数増加に向け、訪問先の選定方法や働きかけの手法など総合的な指導を行った。 <p>(業務実績：「①のニ 事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布等による周知・広報」(P.25) 参照)</p>
<p>・事務手続の簡素合理化を図るため、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等を図っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新設された「70歳定年引上げ等モデル企業助成金」及び「中小企業

	<p>高年齢者雇用確保実現奨励金」に加え、拡充された「中小企業定年引上げ等奨励金」にかかる申請書類については、すべてA4版サイズとし利便性の向上を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「中小企業高年齢者雇用確保実現奨励金」について、雇用保険被保険者であることを確認するための個々の被保険者ごとの証明書類について一括して確認できる「適用事業所台帳ヘッダー」も可とすることや、所要経費に係る書類について経費内訳の記載を省略すること、他の書類で確認できる内容に係る書類を省略することなどにより、添付書類の簡素化を図った。 <p>(業務実績：「①のホ 事務手続の簡素合理化」(P.25) 参照)</p>
<p>第2 2 (1) ② 適正な支給業務の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不正受給防止を図るため、厳正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支給申請事業所に対する受託法人ごとの調査実施件数の目標値(300人未満企業規模について2,413事業所)を示し、各法人はこれに基づき、調査事業所の雇用保険被保険者数による任意又は必須調査を3,175事業所(うち300人未満企業規模については2,552事業所)実施した。 ・また機構本部でも32事業所の事業所訪問を実施した。(平成19年度34事業所) ・継続雇用定着促進助成金の2回目以降の申請における定年制度等の引下げの有無の確認について、口頭での確認から書類での確認に変更し、より厳格化することとした。 ・過誤払い案件を1件発見した。 ・機構本部が直接行う実地調査については、平成19年度の試行実施を経て、不正受給を見逃ししやすいケースについての基準を設け、これに該当する事案について調査・指導を行った。 <p>(業務実績：「②のイ 厳正な調査の実施」(P.25) 参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・不正受給が発生した場合は、原因を究明した上で、必要な不正受給防止対策を講じているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成20年度に発見した領収書の改ざんによる不正受給事案(1件返還済)について、「不正受給防止マニュアル」に基づき、迅速に厚生労働省及び労働局に内容を報告するとともに、その原因を分析し、不正の経緯や手口を解説した「不正受給事例集」を取りまとめ、「給付金調査業務担当者地区別研修会」で情報提供した。 ・不正受給防止のためのチェックリストを「審査・点検要領」に記載し、担当者が漏れなく審査点検するよう徹底した。このほか、平成18年度に発見した高年齢者等共同就業機会創出助成金の不正受給防止対策(労働保険データの照合、電話、事業所訪問による事業所の実在確認等)を引き続き確実に実施した。 ・新たに不正受給防止のポイントを併せて記載した「審査・点検マニュアル」を作成し、審査点検時における不正受給防止策を強化した。 ・障害者の助成金支給業務との連携、不正受給等に関する高齢・障害担当部局間の連携のための会議を4回(6月、10月、2月、3月)開催した。 <p>(業務実績：「②のロ 不正受給防止対策の強化」(P.25) 参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・機構及び受託法人は、厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行っているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受託法人においては、各都道府県労働局等の連絡会議(全国2,584回(平成19年度2,582回))を計画的に実施し、情報交換等を行った。 ・機構本部においては、厚生労働省高齢者雇用対策課との情報交換のための会議を年間40回(平成19年度41回)行った。 <p>(業務実績：「②のニ 関係機関との密接な連携」(P.26) 参照)</p>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（４） （注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																		
<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>1 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>高齢者等の安定した雇用の確保、雇用管理改善等の実施、高齢者等の多様な就業ニーズに応じた就業機会の確保を図るために、職業安定機関と連携しつつ、事業主等に対して必要な支援を実施すること。</p> <p>① 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施</p> <p>「希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入」、「70歳まで働ける企業の実現」、「小規模企業における65歳までの雇用確保措置の完全実施」等に資するため、高齢者雇用アドバイザー等を活用して、執行の効率化を図りつつ、機構の蓄積する専門的知見を基に事業主等に対する高齢者等の雇用の技術的問題全般に関する相談・援助を行い、相談・援助を実施した事業主等に対して追跡調査を実施し、70%以上の利用事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。</p> <p>また、当該調査結果を分析し、高齢者雇用アドバイザー等の業務の質の向上を図ること。</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すべき措置</p> <p>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>高齢者雇用確保措置に関する事業主の取組、高齢者等の雇用管理改善等、高齢者等の職業の安定を図るための多様な就業機会の確保を図るため、事業主等に対する支援を職業安定機関と十分に連携しつつ、効果的に実施する。</p> <p>ア 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施</p> <p>希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、「70歳まで働ける企業」の実現、小規模企業における65歳までの雇用確保措置の完全実施等の重点課題に資するため、高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーが、事業主等に対して、企業診断システムを活用して対象企業の課題等を把握する等により、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施する。実施後は、相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにする。</p> <p>高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、65歳までの高齢者雇用確保措置の未実施企業、とりわけ小規模な企業に対する高齢者雇用確保措置の実施・定着を図るための相談・援助、希望者全員を対象とする制度を導入するための相談・援助及び継続雇用制度の対象者を就業規則等により定めることができる経過措置期間の終了後において、労使協定による適切な基準を定めるた</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すべき措置</p> <p>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、「70歳まで働ける企業」の実現、小規模企業における65歳までの雇用確保措置の完全実施等の重点課題に資するため、高齢者雇用確保措置に関する事業主の取組、高齢者等の雇用管理改善等、高齢者等の職業の安定を図るための多様な就業機会の確保に関して、相談・援助、各種講習、実践的手法の開発、啓発広報活動等を職業安定機関と十分に連携しつつ、効果的に実施する。</p> <p>① 高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助等の実施</p> <p>高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、65歳までの安定した雇用を確保するため、雇用管理改善に取り組もうとする又は取り組む必要がある事業主に対して実施する。</p> <p>その実施に当たっては、65歳までの高齢者雇用確保措置の未実施企業、とりわけ小規模な企業に対する高齢者雇用確保措置の実施・定着を図るための相談・援助、希望者全員を対象とする制度を導入するための相談・援助及び継続雇用制度の対象者を就業規則等により定めることができる経過措置期間の終了後において、労使協定による適切な基準を定めるための相談・援助に重点を置いて実施する。</p>	<p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>① 高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助等の実施</p> <p>○ 支援内容の重点化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢者雇用アドバイザーの相談・援助は、高齢者雇用確保措置の未実施企業、特に実施が遅れている小規模企業に対する同確保措置の実施・定着の支援を重点に取り組んだ。 ・ また、継続雇用制度の対象者に係る基準を設定している企業に対しては、①希望者全員を対象とする制度を導入するよう、継続雇用制度運用上の課題を把握し、希望者全員を対象とすることの必要性の説明、課題の解消、制度の改善のための有効な方策の提案など積極的な相談・援助を実施するとともに、②対象者の基準を就業規則等により定めることができる経過措置期間が平成21年3月末で終了する301人以上規模企業には、早期に労使協定による基準の設定への改善をするよう、職業安定機関による指導と連携した同行訪問及びフォローアップ訪問による相談・援助を実施した。 <table border="1" data-bbox="1189 1043 1570 1134"> <caption>(相談・援助を実施した企業の規模)</caption> <thead> <tr> <th></th> <th>20年度</th> <th>19年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>50人以下</td> <td>42.0%</td> <td>37.9%</td> </tr> <tr> <td>51人～300人</td> <td>53.1%</td> <td>58.8%</td> </tr> </tbody> </table> <p>(相談・援助の内容)</p> <table border="1" data-bbox="1189 1174 1570 1241"> <thead> <tr> <th></th> <th>20年度</th> <th>19年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>制度導入支援</td> <td>49.9%</td> <td>57.0%</td> </tr> <tr> <td>定着支援(希望者全員継続雇用含む)</td> <td>50.1%</td> <td>43.0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 希望者全員を対象とする65歳までの高齢者雇用確保措置の導入のためのリーフレットの作成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢者雇用アドバイザーが事業主訪問において活用するための、65歳までの雇用確保措置の実施や希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入の必要性・考え方や高齢者雇用アドバイザーによるサービスの内容を分かりやすく解説したリーフレット「高齢者雇用アドバイザーご利用のおすすめ」を新たに作成し、配布した。 		20年度	19年度	50人以下	42.0%	37.9%	51人～300人	53.1%	58.8%		20年度	19年度	制度導入支援	49.9%	57.0%	定着支援(希望者全員継続雇用含む)	50.1%	43.0%
	20年度	19年度																			
50人以下	42.0%	37.9%																			
51人～300人	53.1%	58.8%																			
	20年度	19年度																			
制度導入支援	49.9%	57.0%																			
定着支援(希望者全員継続雇用含む)	50.1%	43.0%																			

めの相談・援助に重点を置いて実施する。

70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助は、「70歳まで働ける企業」の実現に向けた提言を踏まえ、「70歳まで働ける企業」の普及促進のため、65歳までの高齢者雇用確保措置の実施企業を中心に、65歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援する。

高齢者雇用アドバイザー等は、相談・援助によって明らかになった高齢者の継続雇用に当たっての条件整備に関する具体的な解決案を提案するなど企画立案サービスを積極的に実施する。

高齢者雇用アドバイザー等が講師となり、企業の職場管理者の能力向上及び意識改革、中高年従業員の自己啓発促進等による職務遂行能力の向上を図るための職場活性化研修を積極的に実施する。

70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助は、「70歳まで働ける企業」の実現に向けた提言を踏まえ、「70歳まで働ける企業」の普及促進のため、65歳までの高齢者雇用確保措置の実施企業を中心に、65歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援する。

イ 高齢者雇用確保措置等については、事業主が取り組む際に課題となる賃金・退職金制度又は人事管理制度等の見直し等に対して、高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザー（以下「高齢者雇用アドバイザー等」という）が30,000件以上の相談・援助を実施することにより、高齢者等の雇用管理の改善に関する事業主の取組を支援する。

また、企業診断システムを積極的に活用して対象企業の能力開発、職場環境整備、人事管理制度及び健康・安全管理等に係る課題を把握することにより、具体的な解決案を提案する相談・援助につなげることとする。同システムの運用件数は1,800件以上とする。

相談・援助実施後は、利用事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにする。また、効果がなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載を分析し、その原因等を把握する等により、より利用者の満足が得られる内容となるよう随時見直しを図る。

ロ 高齢者雇用アドバイザー等は、企業診断システムの活用や相談・援助によって明らかになった課題に対して、その解決に向けた助言を行い、自力で解決することができない事業主に対して具体的な解決案を提案する企画立案サービスを積極的に実施する。

ハ 継続雇用制度の導入が進んでいない企業及び導入しているが運用等について種々の課題を抱えている企業に対して、高齢者雇用アドバイザー等が講師となり、当該企業の職場管理者の能力向上及び意識改革、中高年従業員の自己啓発促進等による職務遂行能力の向上を図る職場活性化研修を260回以上実施する。

なお、研修実施後、受講者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の参加者から高齢者等の雇用を進める上で有効であった旨の評価が得られるよう質の向上を図る。このため、有効でなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載を分析し、その原因等を把握する等により、

○「70歳まで働ける企業」の普及・促進に係る相談・援助の実施

- ・70歳雇用支援アドバイザーにより、70歳までの雇用機会が確保されるよう、10,812件（平成19年度実績5,161件）の相談・援助を実施した。
- ・70歳雇用支援アドバイザーの相談・援助を効果的・効率的に行うために、機構本部において「支援効果が見込まれる企業のリスト」を作成し、受託法人に対し、当該リストを活用して職業安定機関との連絡連携のもと計画的に企業訪問を行うよう指示した。
- ・また、事業主に対する相談・援助の好事例を四半期毎に受託法人にフィードバックし、より効果的な相談業務の促進を図った。

イ 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施

- ・平成20年度の相談・援助実績は32,456件（平成19年度実績31,944件）、達成度は108.2%となった。

○企業診断システムの活用

- ・全国での運用件数は2,791件（達成度155.1%）と、平成19年度実績の2,477件と比較して314件増加した。

○企業診断システムに係る質疑応答集の作成等

- ・新たに、システムの効率的・効果的な活用に資するため、システムの操作及び活用に関して高齢者雇用アドバイザー等から寄せられた質問と回答を、「質疑応答集」としてまとめ、高齢者雇用アドバイザー等に配付した。
- ・健康管理診断システムの活用補助資料について、最近の法改正の内容を盛り込んだ内容に改訂し、平成21年1月に高齢者雇用アドバイザー等に配付した。

○追跡調査の実施

- ・平成20年10月に高齢者雇用アドバイザー等が相談・援助を実施した事業主等に対して平成21年4月1日現在の具体的な課題改善効果について追跡調査を実施した。その結果、「具体的な改善効果があった」との回答が86.9%であった。
- ・なお、追跡調査の結果については分析の上、受託法人にフィードバックし、今後の相談・援助に活かすよう指導することにより、さらに事業の効果を高めることとしている。

（資料6）

ロ 企画立案サービスの実施

- ・高齢者雇用アドバイザー等の相談・援助件数のうち、企業からの要請に基づき具体的な改善案を提案する企画立案を549件（平成19年度実績501件）行った。
- ・他の都道府県で行われた様々な企画立案の事例について受託法人にフィードバックし、多様な事業主のニーズに対応した情報を共有することで、改善提案の幅を広げることを図った。

ハ 職場活性化研修の実施

- ・高齢者雇用確保措置への対応が遅れている企業における同確保措置の導入及び実施しているが運用に課題を抱えている企業における同確保措置の定着等を図るため、職場活性化研修を351回（達成度135.0% 平成19年度実績358回）実施した。このうち、継続雇用制度の導入が進んでいない企業に対するものが10回、導入しているが運用等について種々の課題を抱えている企業に対するものが341回（高齢者雇用確保措置の義務化対象年齢（63歳）実施企業96回、65歳まで実施企業245回）であった。

○職場活性化研修マニュアルの改訂

- ・職場活性化研修が小規模企業における雇用確保措置の実施及び70歳雇用といった新たな重点課題に適合した内容となるよう「職場活性化研修マニュアル検討委員会」を学識経験者及び高齢者雇用アドバイザー等の代表により設置し、継続雇用職場管理者研修マニュアル及び生涯現役エキスパート研修マニュアルの改訂を行った。改訂版作成後は、職場活性化研修講師の高齢者雇用アドバイザー等に配付し、研修内容の充実を図った。

高齢者雇用アドバイザー等によるサービスの一層の質の向上を図るため、相談・援助等の好事例の提供、事例検討会、実務研修等を実施する。

より受講者の満足が得られる内容となるよう随時見直しを図る。

ニ 高齢者雇用アドバイザー等によるサービスの一層の質の向上を図るため、活動実態の把握を行うとともに、継続雇用制度等を導入した企業等の賃金・退職金制度、人事管理制度等について、事例発表・意見交換等を行う事例検討会を行う。また、事例検討会で出された好事例を収集・整理し、事例集等を作成し、高齢者雇用アドバイザー等に提供する。

ホ 社会の変化や事業主の経営環境の状態等に対応した相談・援助の技術の向上を図るため、高齢者雇用アドバイザー等に対して、企業診断システムの効果的な活用や企画立案サービス、職場活性化研修の効果的な実施に資する実務研修等を実施する。

なお、実施に当たっては、企業等に対する高齢者雇用に係る人事・労務管理上の諸問題の具体的な解決策の提案や「70歳まで働ける企業」の実現に向けた企業の実情に合わせた提案を行う資質や技術を高めるため、事例発表、グループ討議を中心とした研修内容とする。

○アンケート調査の実施

- ・受講者の有用度評価については、10月～11月にアンケートを実施した。その結果、「大変有用だった」「有用だった」との回答が95.3%であった。さらに自由記述やマイナス評価の分析を進めている。
- ・自由記述を含めた分析結果を受託法人にフィードバックし、今後の研修に活かすこととしている。

ニ 高齢者雇用アドバイザー等の質的向上の取組

- ・全国6ブロックにおいて、高齢者雇用アドバイザー等の活動実態の把握及び事例発表・意見交換等を行う高齢者雇用アドバイザー等ブロック別経験交流会を開催した。経験交流会においては、参加した高齢者雇用アドバイザー等全員から「70歳まで働ける企業」や小規模企業に係る相談・援助の事例を発表させ、活動実態の把握を行った。また事例発表も参考にし、企業において大きな課題となっている「賃金・退職金制度」、「人事管理制度」等の具体的提案をテーマとするほか、各ブロックにおいて自主的にテーマを設定して意見交換を行った（平成20年10月～11月）。
- ・さらに、経験交流会に発表された事例等から今後の相談・援助の参考となる好事例を収集・整理した上で、「賃金退職金制度」、「人事管理制度」等を中心に活動事例集を作成し、受託法人を通じて高齢者雇用アドバイザー等に配付し、他の都道府県で行われた多様な活動手法を紹介することで、活動の質の向上を図った。

ホ 高齢者雇用アドバイザー等に対する実務研修等の実施

○企業診断システムの効果的な活用のための実務研修の実施

- ・新任の高齢者雇用アドバイザーに対し、企業診断システムを効果的に活用した各種の課題解決のための相談・助言方法について、実践事例に重点をおいた研修を実施した（平成20年6月1日～13日、16日～18日 出席者計49名）。
- ・また、新任の高齢者雇用アドバイザーに対し、人件費・賃金分析診断システムの基本的な操作方法及び活用についての基礎研修を実施した。実施に際し、これまでの受講者アンケート等で寄せられた意見を踏まえ、経験豊富な高齢者雇用アドバイザー等からの実際の活用事例の紹介を新たに取り入れた（平成20年11月12日～14日、17日～19日 出席者計71名）。
- ・新たに、企業に対する診断実施の働きかけ、診断結果分析のポイント、具体的改善案の提案等、企業診断システムをより効果的な活用方法について高齢者雇用アドバイザー等が共有するため、平成19年度に作成した「活用事例集」の事例執筆による実践事例の紹介及びパネルディスカッションを内容とした研修を実施した。（平成20年7月23日～24日 出席者73名）。
- ・高齢者雇用アドバイザー等に対し、人件費・賃金分析診断システムについてのケーススタディ及びグループ討議を中心とした応用研修を実施した（平成21年1月28日～30日 出席者28名）。
- ・人件費・賃金分析診断システム研修について、公的年金の支給開始年齢、支給率の変更等が行われる中で企業の人事及び賃金・退職金制度にかかる具体的課題の改善に資する内容に見直すべく新たに「人件費・賃金分析診断システム研修研究検討委員会」を設け、研修内容の見直しを実施しており、検討結果は平成21年度の研修に活かすこととしている。（3回開催（第1回；平成20年11月11日開催、第2回；平成21年2月2日開催、第3回；平成21年3月18日））

○職場活性化研修の講師養成研修

- ・新たに職場活性化研修の講師となる高齢者雇用アドバイザー等に対して、企業ニーズの把握から研修企画の立案、研修実施方法、内容、留意点等を習得させる職場活性化研修の「講師養成研修（必須研修）」を実施した（平成20年7月1日～3日 出席者62名）。

○高齢者雇用アドバイザー等に対するスキルアップのための研修

- ・職場活性化研修の講師の資格を有する高齢者雇用アドバイザー等に対して、企業が抱えている課題等の解決に向けた提案型相談援助活動についての事例発表を中心とした職場活性化研修の講師のスキルアップを図るための研修及びグループ討議を用いた改善策の企画立案のスキルアップを図るための研修を併せて実施した（平成20年9月3日～5日 出席者25名）。

○70歳雇用支援アドバイザーの育成

- ・「70歳まで働ける企業」の普及・促進に係る活動について、企業に専門的、技術的な支援を行う70歳雇用支援アドバイザーを認定するための講習を行った（平成20年5月21日～23日、28日～30日 出席者計115名）。
- ・また、今後の70歳雇用支援アドバイザーの育成をより効果的に行うため、収集した事例や職場改善の技法など、より企業に対する提案力を高めるための実践的な研修を実施した（平成20年12月10日～12日、15日～17日 出席者計111名）。
- ・平成19年度の受講者からのアンケート結果を踏まえ、認定講習について企業への訪問・面談の実習、実践的研修について分科会方式の導入といった新たなメニューを加えるなどカリキュラ

<p>② 高齢者等の雇用に関する各種講習等の実施</p> <p>高齢者等の雇用問題についての認識と理解を深めるため、事業主等に対して、高齢者雇用確保措置、高齢者等の雇用管理改善の実施等に関する高齢者等の雇用に関する講習等を実施すること。講習終了後、参加者にアンケート調査を実施し、85%以上の参加者から高齢者等の雇用を進める上で、有用であった旨の評価を得ること。</p>	<p>イ 事業主・雇用管理担当者に対する各種講習等の実施</p> <p>事業主や企業における雇用管理担当者に対し、そのニーズの把握に努めつつ、以下の講習について第2期中期目標期間中に120,000人以上の受講者を対象に実施する。講習等終了後、受講者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講者から高齢者等の雇用を進める上で有用であった旨の評価を得られるようにする。</p> <p>希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、「70歳まで働ける企業」の実現、65歳までの高齢者雇用確保措置の実施・定着等を図るため、企業の経営者層等を対象に高齢者等の雇用確保の重要性や雇用管理の改善等について理解を深めるための「高齢者雇用管理研修」を実施する。</p> <p>各事業所において選任された高齢者雇用推進者を対象に、高齢者等の雇用の好事例や地域別・産業別等の取組の実態などの情報提供及び意見交換等を行う「高齢者雇用推進者講習」を実施する。</p>	<p>② 高齢者等の雇用に関する各種講習等の実施</p> <p>高齢者雇用確保措置の実施及び円滑な運用・定着を中心とした高齢者等の雇用に関する事業主や企業における雇用管理担当者の理解と認識を高めるため、そのニーズの把握に努めつつ、以下の講習等を実施し、24,000人程度の受講者を対象に実施する。</p> <p>なお、実施に当たっては、65歳までの希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、「70歳まで働ける企業」の実現に向けた事業主の取組を促進するような内容とし、講習等終了後、受講者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講者から高齢者等の雇用を進める上で有用であった旨の評価が得られるよう質の向上を図る。さらに、事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の事業主等から雇用管理の改善を進める上で効果があった旨の評価が得られるよう質の向上を図る。また、有用でなかった又は効果がなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載を分析し、その原因等を把握する等により、より有用度を高める内容となるよう随時見直しを図る。</p> <p>イ 企業経営者・事業主団体役員等を対象に、高齢化の進行とその対策、高齢者等の雇用創出の重要性、企業としての責務等について理解を深めるとともに、職場環境及び雇用管理の改善に関する専門的な知識を高めるため、「高齢者の能力を活用した企業経営」等、高齢者の人材活用等を重点的なテーマとして「高齢者雇用管理研修」を実施する。</p> <p>ロ 各事業所において、高齢者雇用確保措置を推進するため選任された高齢者雇用推進者を対象に65歳までの希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、更に「70歳まで働ける企業」の普及促進につながるような内容、具体的には、雇用確保措置の適切な運用・定着のための賃金及び人事・処遇制度の見直しや能力開発制度の整備等、雇用管理の改善等をテーマとして、雇用の好事例、地域別・産業別等の取組の実態などの情報提供及び意見交換等を行う「高齢者雇用推進者講習」を実施する。</p>	<p>ムの見直しを行った。</p> <p>② 高齢者等の雇用に関する各種講習等の実施</p> <p>○各種講習等の積極的実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 各種講習等の受講者数は27,347名（内訳：高齢者雇用管理研修10,138名（1回平均57名）、高齢者雇用推進者講習17,209名（1回平均41名）、（達成度113.9%）であった。また、実施回数は593回（内訳：高齢者雇用管理研修177回、高齢者雇用推進者講習416回）であった。（平成19年度実績は、受講者数21,377名（内訳：高齢者雇用管理研修8,226名（1回平均60名）、高齢者雇用推進者講習13,151名（1回平均38名））、実施回数484回（内訳：高齢者雇用管理研修137回、高齢者雇用推進者講習347回））。 テーマ設定については、継続雇用制度導入後の制度の定着・見直しのニーズに応えるとともに「70歳まで働ける企業」の普及・促進を図る観点から、「高齢者雇用の背景と具体的な取組」「高齢職員戦力化への条件整備の流れ」（管理研修）、「雇用確保措置導入状況と課題解決に向けて」「高齢者の人材活用と70歳まで働ける企業の実現に向けて」（推進者講習）等の内容への重点化を図ったほか、小規模企業の受講促進を図った。 <p>○アンケート調査の実施 (資料9、資料10)</p> <ul style="list-style-type: none"> 受講者の有用度評価については、10月～11月にアンケートを実施した。その結果、「大変有用だった」「有用だった」との回答が90.7%であった。さらに自由記述やマイナス評価の分析を進めている。 自由記述を含めた分析結果を受託法人にフィードバックし、今後の講習に活かすこととしている。 <p>○追跡調査の実施 (資料11、資料12)</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成19年度に実施した高齢者雇用管理研修及び高齢者雇用推進者講習の参加事業所を対象に、受講後の取組等を把握し、今後の講習等の効果的実施に資するとともに、取組の進んでいない事業所の問題点及びニーズを把握し、必要なフォローアップを行うなど継続的な支援を実施するため、追跡調査を実施した（実施期間：平成20年8月～10月）。その結果、「改善が進んだ」「取組が進んだ」「検討に着手した」との回答が89.5%であった。さらに自由記述やマイナス評価の分析を進めている。 平成19年度の追跡調査の結果を踏まえて、企業の問題点及びニーズを平成20年度の各種講習等のテーマ設定に活用するとともに、その内容の充実を図った。
<p>(4) 65歳までの雇用確保措置の導入・定着のための小規模企業に重点をおいた支援を行うことに関する事項</p> <p>小規模な企業において雇用確保措置の導入・定着が遅れている状況を踏まえ、支援対象を小規模な企業に重点化</p>	<p>(4) 65歳までの雇用確保措置の導入・定着のための小規模企業に重点をおいた支援を行うことに関する事項</p> <p>小規模な企業において雇用確保措置の導入・定着が遅れている状況を踏まえ、支援対象を小規模な企業に重点化</p>	<p>(4) 65歳までの雇用確保措置の導入・定着のための小規模企業に重点をおいた支援を行うことに関する事項</p> <p>小規模な企業において雇用確保措置の導入・定着が遅れている状況を踏まえ、支援対象を小規模な企業に重点化し、小規模企業の特</p>	<p>(4) 65歳までの雇用確保措置の導入・定着のための小規模企業に重点をおいた支援を行うことに関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> 高齢者雇用アドバイザーの相談・援助については、雇用確保措置の未実施企業、とりわけ小規模な企業に対する支援を重点として取り組んだ。また、職業安定機関が重点的に行う小規模企業に対する集団指導・個別指導との一体的取組と

<p>し、小規模企業の特性を踏まえた、より効果的かつ効率的な事業手法を検討し、その結果に基づき効果的かつ効率的な業務運営を図ること。</p> <p>(5) 高齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項</p> <p>機構による高齢者雇用支援業務は、65歳までの雇用確保に係る相談援助等の対象企業の重点化・縮小や、新たな課題として65歳以上の雇用確保に係る業務が見込まれる一方、社会経済情勢や法施行の状況等の関連諸施策の動向に影響を受けることなどを勘案し、平成25年度以降の高齢者雇用支援業務の実施体制・実施方法については、引き続き現行の枠組みで実施することが合理的かつ効果的・効率的かについて、第2期中期目標期間終了時までには検討し、結論を得ることとしているので、厚生労働省の検討に資するように必要な連携を図ること。</p>	<p>し、小規模企業の特性を踏まえた、より効果的かつ効率的な事業手法を検討し、その結果に基づき効果的かつ効率的な業務運営を図ること。</p> <p>(5) 高齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項</p> <p>機構による高齢者雇用支援業務は、65歳までの雇用確保措置に係る相談援助等の対象企業の重点化・縮小や、新たな課題として65歳以上の雇用確保に係る業務が見込まれる一方、社会経済情勢や法施行の状況等の関連諸施策の動向に影響を受けることなどを勘案し、平成25年度以降の高齢者雇用支援業務の実施体制・実施方法については、引き続き現行の枠組みで実施することが合理的かつ効果的・効率的かについて、第2期中期目標期間終了時までには検討し、結論を得ることとしているので、厚生労働省の検討に資するように必要な連携を図ること。</p> <p>(注) 前中期目標期間中に実施していた再就職支援コンサルタントによる援助業務は廃止。</p>	<p>性を踏まえた、より効果的かつ効率的な事業手法を検討し、その結果に基づき効果的かつ効率的な運営を図ること。</p> <p>(5) 高齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項</p> <p>機構による高齢者雇用支援業務は、65歳までの雇用確保措置に係る相談援助等の対象企業の重点化・縮小や、新たな課題として65歳以上の雇用確保に係る業務が見込まれる一方、社会経済情勢や法施行の状況等の関連諸施策の動向に影響を受けることなどを勘案し、平成25年度以降の高齢者雇用支援業務の実施体制・実施方法については、引き続き現行の枠組みで実施することが合理的かつ効果的・効率的かについて、第2期中期目標期間終了時までには検討し、結論を得ることとしているので、厚生労働省の検討に資するように必要な連携を図ること。</p>	<p>して、高齢者雇用アドバイザーによる継続雇用に関する具体的事例の説明、当該個別指導へのフォローアップの相談・援助及び職業安定機関と同行した事業主団体の訪問・給付金業務担当者による再訪問による「中小企業高齢者雇用確保実現奨励金」の活用促進を実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場活性化研修マニュアル改訂の際に、小規模企業向けのカリキュラム例を盛り込むなど、小規模企業における活用促進を図れるものとした。 ・また、高齢者雇用をめぐる実情を分析・把握するべく、現在開発中のアドバイザー用チェックリストの検討作業の中で、小規模企業の特性を考慮した活用方法等についても検討し、より効果的かつ効率的な運営を図ることとしている。 <p>(5) 高齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現行中期計画終了時までには検討し結論が得られるよう、厚生労働省と機構において必要な連携を図っている。 		
<p>評価の視点等</p>		<p>自己評価</p>	<p>S</p>	<p>評定</p>	<p>A</p>
<p>【評価項目4 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助、各種講習等及び小規模企業に重点を置いた65歳までの雇用確保措置の導入・定着支援】</p>		<p>・全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助は32,456件と目標(30,000件)を上回るとともに、追跡調査による課題改善効果は86.9%と目標(70%)を大幅に上回った。 ② 高齢者雇用アドバイザーは、小規模企業を重点とした高齢者雇用確保措置未実施企業への支援及び65歳までの希望者全員を対象とする制度の導入に向けた相談・援助等を行い、何れも支援実施割合を増加させた。 ③ 70歳雇用支援アドバイザー講習・認定を行うとともに、事業主訪問による相談・援助を効果的・効率的に行うため、新たに機構作成の企業リストにより職業安定機関と連携した計画的な企業訪問を行い、70歳までの雇用機会が確保されるよう10,812件(平成19年度5,161件)の相談・援助を実施した。 ④ 新たに、企業診断システムの効率的・効果的な活用に資するため、システムの操作及び活用に関して高齢者雇用アドバイザー等から寄せられた質問と回答を、「質疑応答集」としてまとめ、高齢者雇用アドバイザー等に配付した。企業診断システム運用件数は、2,791件と目標(1,800件)を大幅に上回った。 ⑤ 高齢者雇用確保措置への対応が遅れている企業における同確保措置の導入及び実施しているが運用に課題を抱える企業における同確保措置の定着等を図るため、職場活性化研修を目標(260回)を大幅に上回る351回実施し、有用度も95.3%と目標(85%)を大幅に上回る高い評価を得た。 ⑥ 高齢者雇用管理研修、高齢者雇用推進者講習を593回実施し、受講者数は目標(24,000名)を上回る27,347名、有用度は90.7% 		<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>高齢者雇用アドバイザーの活動実績などの多くの業務分野で目標を大幅に上回っているほか、講習会の効果に関するフォローアップ調査を行い、さらに取り組みの進んでいない企業には引き続きフォローアップするなど、効果の徹底についての取り組みもされており、高齢者の雇用に関して高い改善効果を上げたと言評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アドバイザーの仕事に対する評価が必ずしもはつきりしないが、講習会に関しては講習会の効果に関するフォローアップ調査を行い、さらに取り組みの進んでいない企業には引き続きフォローアップするなど、効果の徹底についての取り組みは高く評価される。 ・相談・援助業務は目標を大きく上回って達成し、講習会等の成果も高い。 ・高齢者雇用アドバイザー等による活動実績は目標値を上回ったが、各種項目全体としては顕著な増加ではない。 ・当法人にとり重要業務と位置づける。 ・多くの業務分野で計画目標をかなり上回っている。 ・いずれの項目も目標を大幅に上回っている。 ・「追跡調査」を導入したことは良好。 ・高い改善成果をあげたと評価できる。 <p>(その他の意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「70歳まで働ける企業」の普及・促進には、さらなる努力を 	

<p>(目標85%)、追跡調査による効果度は89.5% (目標80%) と目標を上回る評価を得た。</p> <p>[数値目標] ※ [] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーが、事業主等に対して、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施すること。 	<p>・次のとおり中期計画の目標を上回った。(業務実績:「①のイ 高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施」(P.30) 参照)</p> <table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>32,456件</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>31,944件)</td> </tr> </table>	平成20年度	32,456件	(平成19年度)	31,944件)	<p>お願いしたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「70歳まで働ける企業」を平成22年度末までに20%とする政府目標が高すぎないか疑問である。 ・高年齢者雇用アドバイザーの成果、リーフレット、相談・援助が量的に前年よりどの程度伸びたのか。それによって65歳以上の雇用に前向きに取り組むようになった企業数を明らかにしていただきたい。 ・研修・講習は目標を上回っているが、実際にそれが65歳以上の雇用に結びついているのかどうかを明らかにしていただきたい。
平成20年度	32,456件					
(平成19年度)	31,944件)					
<ul style="list-style-type: none"> ・企業診断システムの運用件数は1,800件以上とすること。 	<p>・次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。(業務実績:「①のイ 高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施」(P.30) 参照)</p> <table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>2,791件</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>2,477件)</td> </tr> </table>	平成20年度	2,791件	(平成19年度)	2,477件)	
平成20年度	2,791件					
(平成19年度)	2,477件)					
<ul style="list-style-type: none"> ・相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。 	<p>・次のとおり中期目標の目標を大幅に上回った。(業務実績:「①のイ 高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施」(P.30) 参照)</p> <table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>86.9%</td> </tr> </table>	平成20年度	86.9%			
平成20年度	86.9%					
<ul style="list-style-type: none"> ・職場活性化研修を260回以上実施すること。 	<p>・次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。(業務実績:「①のハ 職場活性化研修の実施」(P.30) 参照)</p> <table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>351回</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>358回)</td> </tr> </table>	平成20年度	351回	(平成19年度)	358回)	
平成20年度	351回					
(平成19年度)	358回)					
<ul style="list-style-type: none"> ・研修実施後、受講者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の参加者から高年齢者等の雇用を進める上で有効であった旨の評価が得られるようにすること。 	<p>・次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。(業務実績:「①のハ 職場活性化研修の実施」(P.31) 参照)</p> <table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>95.3%</td> </tr> </table>	平成20年度	95.3%			
平成20年度	95.3%					
<ul style="list-style-type: none"> ・第2期中期目標期間中に120,000人以上の受講者に講習等を実施すること。 [24,000人程度の受講者を対象に講習等を実施すること。] 	<p>・次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。(業務実績:「② 高年齢者等の雇用に関する各種講習等の実施」(P.32) 参照)</p> <table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>27,347人</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>21,377人)</td> </tr> </table>	平成20年度	27,347人	(平成19年度)	21,377人)	
平成20年度	27,347人					
(平成19年度)	21,377人)					
<ul style="list-style-type: none"> ・講習終了後、参加者にアンケート調査を実施し、85%以上の参加者から高年齢者等の雇用を進める上で、有用であった旨の評価を得ること。 	<p>・次のとおり中期目標の目標を上回った。(業務実績:「② 高年齢者等の雇用に関する各種講習等の実施」(P.32) 参照)</p> <table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>90.7%</td> </tr> </table>	平成20年度	90.7%			
平成20年度	90.7%					
<ul style="list-style-type: none"> ・事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の事業主等から雇用管理の改善を進める上で効果があった旨の評価が得られるよう質の向上を図ること。 	<p>・次のとおり年度計画の目標を上回った。(業務実績:「② 高年齢者等の雇用に関する各種講習等の実施」(P.32) 参照)</p> <table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>89.5%</td> </tr> </table>	平成20年度	89.5%			
平成20年度	89.5%					

<p>〔評価の視点〕 第2章(2)① 高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助等の実施</p> <p>・高齢者雇用アドバイザー等が、事業主等に対して、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助を32,456件（平成19年度31,944件）実施した。 ・実施にあたっては、高齢者雇用確保措置の未実施企業、特に実施が遅れている小規模企業に対する同確保措置の実施・定着の支援に重点を置くとともに、継続雇用制度の対象者に係る基準を設定している企業に対しては、①希望者全員を対象とする制度を導入するよう、②対象者の基準を就業規則等から、早期に労使協定による基準の設定への改善をするよう、職業安定機関による指導と連携した同行訪問及びフォローアップ訪問による相談・援助を実施した。 ・70歳雇用支援アドバイザーにより、70歳までの雇用機会が確保されるよう、10,812件（平成19年度5,161件）の相談・援助を実施した。 ・70歳雇用支援アドバイザーの相談・援助を効果的・効率的に行うために、機構本部において「支援効果が見込まれる企業のリスト」を作成し、受託法人に対し、当該リストを活用して職業安定機関との連絡連携のもと計画的に企業訪問を行うよう指示した。 ・事業主に対する相談・援助の好事例を四半期毎に受託法人にフィードバックし、より効果的な相談業務の促進を図った。 <p>（業務実績：「①のイ 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施」（P.30）参照）</p>
<p>・追跡調査の回答者のうち70%以上から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られたか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成20年10月に高齢者雇用アドバイザー等が相談・援助を実施した事業主等に対して平成21年4月1日現在の具体的な課題改善効果について追跡調査を実施した。その結果、「具体的な改善効果があった」との回答が86.9%であった。 ・自由記述では、「再雇用制度対象者の選定基準を労使協定に円滑に切り替えることができた」「70歳までの雇用に向けて、継続雇用制度に短時間勤務を追加するなど、働き方の多様化を実現できた」等の肯定的な評価を得た。 <p>（業務実績：「①のイ 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施」（P.30）参照）</p>
<p>・高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、65歳までの高齢者雇用確保措置の未実施企業、とりわけ小規模な企業に対する相談・援助、希望者全員を対象とする制度を導入するための相談・援助及び継続雇用制度の対象者の基準を労使協定により定めるための相談・援助に重点を置いて実施しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用アドバイザーの相談・援助は、高齢者雇用確保措置の未実施企業、特に実施が遅れている小規模企業に対する同確保措置の実施・定着の支援を重点に取り組んだ。 ・また、継続雇用制度の対象者に係る基準を設定している企業に対しては、①希望者全員を対象とする制度を導入するよう、継続雇用制度運用上の課題を把握し、希望者全員を対象とすることの必要性の説明、課題の解消、制度の改善のための有効な方策の提案など積極的な相談・援助を実施するとともに、②対象者の基準を就業規則等により定めることができる経過措置期間が平成21年3月末で終了する301人以上規模企業には、早期に労使協定による基準の設定への改善をするよう、職業安定機関による指導と連携した同行訪問及びフォローアップ訪問による相談・援助を実施した。 ・高齢者雇用アドバイザーが事業主訪問において活用するための、65歳までの雇用確保措置の実施や希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入の必要性・考え方や高齢者雇用アドバイザーによるサービスの内容を分かりやすく解説したリーフレット「高齢者雇用アドバイザーご利用のおすすめ」を新たに作成し、配布した。 <p>（業務実績：「① 高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助等の実施」（P.29）参照）</p>
<p>・70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助は、65歳までの高齢者雇用確保措置の実施企業を中心に、65歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援している</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・70歳雇用支援アドバイザーの相談・援助を効果的・効率的に行うために、機構本部において「支援効果が見込まれる企業のリスト」を

<p>か。</p>	<p>作成し、受託法人に対し、当該リストを活用して職業安定機関との連絡連携のもと計画的に企業訪問を行うよう指示した。 ・また、事業主に対する相談・援助の好事例を四半期毎に受託法人にフィードバックし、より効果的な相談業務の促進を図った。 (業務実績：「① 高年齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助等の実施」(P.30)参照)</p>
<p>・高年齢者雇用アドバイザー等は、企画立案サービスを積極的に実施しているか。</p>	<p>実績：○ ・高年齢者雇用アドバイザー等の相談・援助件数のうち、企業からの要請に基づき具体的な改善案を提案する企画立案を549件(平成19年度501件)行った。 ・他の都道府県で行われた様々な企画立案の事例について受託法人にフィードバックし、多様な事業主のニーズに対応した情報を共有することで、改善提案の幅を広げることを図った。 (業務実績：「①のロ 企画立案サービスの実施」(P.30)参照)</p>
<p>・高年齢者雇用アドバイザー等が講師となり、職場活性化研修を積極的に実施しているか。</p>	<p>実績：○ ・高年齢者雇用確保措置への対応が遅れている企業における同確保措置の導入及び実施しているが運用に課題を抱える企業における同確保措置の定着等を図るため、職場活性化研修を351回(平成19年度358回)実施した。 ・職場活性化研修が小規模企業における雇用確保措置の実施及び70歳雇用といった新たな重点課題に適合した内容となるよう「職場活性化研修マニュアル検討委員会」を学識経験者及び高年齢者雇用アドバイザー等の代表により設置し、継続雇用職場管理者研修マニュアル及び生涯現役エキスパート研修マニュアルの改訂を行った。改訂版作成後は、職場活性化研修講師の高年齢者雇用アドバイザー等に配付し、研修内容の充実を図った。 (業務実績：「①のハ 職場活性化研修の実施」(P.30)参照)</p>
<p>・高年齢者雇用アドバイザー等によるサービスの一層の質の向上を図るため、相談・援助等の好事例の提供、事例検討会、実務研修等を実施しているか。</p>	<p>実績：○ ・事業主に対する相談・援助の好事例を四半期毎に受託法人にフィードバックし、より効果的な相談業務の促進を図った。 ・全国6ブロックにおいて、高年齢者雇用アドバイザー等の活動実態の把握及び事例発表・意見交換等を行う高年齢者雇用アドバイザー等ブロック別経験交流会を開催した。経験交流会においては、参加した高年齢者雇用アドバイザー等全員から「70歳まで働ける企業」や小規模企業に係る相談・援助の事例を発表させ、活動実態の把握を行った。また事例発表も参考にし、企業において大きな課題となっている「賃金・退職金制度」、「人事管理制度」等の具体的な提案をテーマとするほか、各ブロックにおいて自主的にテーマを設定して意見交換を行った。 ・さらに、経験交流会に発表された事例等から今後の相談・援助の参考となる好事例を収集・整理した上で、「賃金退職金制度」、「人事管理制度」等を中心に活動事例集を作成し、受託法人を通じて高年齢者雇用アドバイザー等に配付し、他の都道府県で行われた多様な活動手法を紹介することで、活動の質の向上を図った。 ・新任の高年齢者雇用アドバイザーに対し、企業診断システムを効果的に活用した各種の課題解決のための相談・助言方法について、実践事例に重点をおいた研修を実施した。 ・また、新任の高年齢者雇用アドバイザーに対し、人件費・賃金分析診断システムの基本的な操作方法及び活用についての基礎研修を実施した。実施に際し、これまでの受講者アンケート等で寄せられた意見を踏まえ、経験豊富な高年齢者雇用アドバイザー等からの実際の活用事例の紹介を新たに取り入れた。 ・新たに、企業に対する診断実施の働きかけ、診断結果分析のポイント、具体的な改善案の提案等、企業診断システムをより効果的な活用方法について高年齢者雇用アドバイザー等が共有するため、平成19年度に作成した「活用事例集」の事例執筆者による実践事例の紹介及びパネルディスカッションを内容とした研修を実施した。 ・高年齢者雇用アドバイザー等に対し、人件費・賃金分析診断システ</p>

	<p>ムについてのケーススタディ及びグループ討議を中心とした応用研修を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 人件費・賃金分析診断システム研修について、公的年金の支給開始年齢、支給率の変更等が行われる中で企業の人事及び賃金・退職金制度にかかる具体的課題の改善に資する内容に見直すべく新たに「人件費・賃金分析診断システム研修研究検討委員会」を設け、研修内容の見直しを実施しており、検討結果は平成21年度の研修に活かすこととしている。 新たに職場活性化研修の講師となる高齢者雇用アドバイザー等に対して、企業ニーズの把握から研修企画の立案、研修実施方法、内容、留意点等を習得させる職場活性化研修の「講師養成研修（必須研修）」を実施した。 職場活性化研修の講師の資格を有する高齢者雇用アドバイザー等に対して、企業が抱えている課題等の解決に向けた提案型相談援助活動についての事例発表を中心とした職場活性化研修の講師のスキルアップを図るための研修及びグループ討議を用いた改善策の企画立案のスキルアップを図るための研修を併せて実施した。 「70歳まで働ける企業」の普及・促進に係る活動について、企業に専門的、技術的な支援を行う70歳雇用支援アドバイザーを認定するための講習を行うとともに今後の70歳雇用支援アドバイザーの育成をより効果的に行うため、収集した事例や職場改善の技法など、より企業に対する提案力を高めるための実践的な研修を実施した。また平成19年度の受講者からのアンケート結果を踏まえ、認定講習について企業への訪問・面談の実習、実践的研修について分科会方式の導入といった新たなメニューを加えるなどカリキュラムの見直しを行った。 <p>(業務実績：「①の二 高齢者雇用アドバイザー等の質的向上の取組」、「ホ 高齢者雇用アドバイザー等に対する実務研修等の実施」(P.31)参照)</p>
<p>第2 2 (2) ②高齢者等の雇用に関する各種講習等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 高齢者雇用管理研修、高齢者雇用推進者講習について、第2期中期目標期間中に120,000人以上の受講者を対象に実施するための取組を進めているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 各種講習等を593回開催し、受講者数は27,347名と目標(24,000名)を大幅に上回った。(平成19年度484回・21,377名) 内訳としては高齢者雇用管理研修10,138名(平成19年度8,226名)、高齢者雇用推進者講習17,209名(平成19年度13,151名)であった。 テーマ設定については、継続雇用制度導入後の制度の定着・見直しのニーズに応えるとともに「70歳まで働ける企業」の普及・促進を図る観点から、「高齢者雇用の背景と具体的な取組」「高齢職員戦力化への条件整備の流れ」(管理研修)、「雇用確保措置導入状況と課題解決に向けて」「高齢者の人材活用と70歳まで働ける企業の実現に向けて」(推進者講習)等の内容への重点化を図ったほか、小規模企業の受講促進を図った。 <p>(業務実績：「② 高齢者等の雇用に関する各種講習等の実施」(P.32)参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> アンケート調査の回答者のうち85%以上から高齢者等の雇用を進める上で有用であった旨の評価が得られたか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 受講者の有用度評価については、10月～11月にアンケートを実施した。その結果、「大変有用だった」「有用だった」との回答が90.7%であった。 <p>(業務実績：「② 高齢者等の雇用に関する各種講習等の実施」(P.32)参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> 企業の経営者層等を対象に、高齢者等の雇用確保の重要性や雇用管理の改善等について理解を深めるための「高齢者雇用管理研修」を実施しているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業経営者層に対し、「高齢者雇用管理研修」を177回(平成19年度139回)実施し、受講者数は10,138名(平成19年度8,226名)であった。 テーマ設定については、継続雇用制度導入後の制度の定着・見直しのニーズに応えるとともに「70歳まで働ける企業」の普及・促進を

	<p>図る観点から、「高齢者雇用の背景と具体的な取組」「高齢職員戦力化への条件整備の流れ」等の内容への重点化を図ったほか、小規模企業の受講促進を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> アンケート調査の自由記述では、「これからの企業経営にあたり高齢者の活用の必要性について理解できた」「先進的な企業の改善事例や、企業経営と高齢者雇用を関連づけた説明がよかった」等の肯定的な評価を得た。 <p>(業務実績：「② 高齢者等の雇用に関する各種講習等の実施」(P. 32) 参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> 各事業所において選任された高齢者雇用推進者を対象に、高齢者等の雇用の好事例や地域別・産業別等の取組の実態などの情報提供及び意見交換等を行う「高齢者雇用推進者講習」を実施しているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 高齢者雇用推進者等に対し、「高齢者雇用推進者講習」を416回(平成19年度347回)実施し、受講者数は17,209名(平成19年度13,151名)であった。 テーマ設定については、継続雇用制度導入後の制度の定着・見直しのニーズに応えるとともに「70歳まで働ける企業」の普及・促進を図る観点から、「雇用確保措置導入状況と課題解決に向けて」「高齢者の人材活用と70歳まで働ける企業の実現に向けて」等の内容への重点化を図ったほか、小規模企業の受講促進を図った。 アンケート調査の自由記述では、「就業規則の改定を予定しているので、大変参考になった。今回の講習内容を活かして改定したい」「継続雇用制度は設けたものの、具体的な運用はこれから整備する必要があったので、参考となった」等の肯定的な評価を得た。 <p>(業務実績：「② 高齢者等の雇用に関する各種講習等の実施」(P. 32) 参照)</p>
<p>第2 2 (4) 65歳までの雇用確保措置導入・定着のための小規模企業に重点をおいた支援を行うことに関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> 支援対象を小規模な企業に重点化し、小規模企業の特徴を踏まえた、より効果的かつ効率的な事業手法を検討し、その結果に基づく効果的かつ効率的な運営に取り組んでいるか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 高齢者雇用アドバイザーの相談・援助については、雇用確保措置の未実施企業、とりわけ小規模な企業に対する支援を重点として取り組んだ。 また、職業安定機関が重点的に行う小規模企業に対する集団指導・個別指導との一体的取組として、高齢者雇用アドバイザーによる継続雇用に関する具体的事例の説明、当該個別指導へのフォローアップの相談・援助及び職業安定機関と同行した事業主団体の訪問・給付金業務担当者による再訪問による「中小企業高齢者雇用確保実現奨励金」の活用促進を実施している。 職場活性化研修マニュアル改訂の際に、小規模企業向けのカリキュラム例を盛り込むなど、小規模企業における活用促進を図れるものとした。 また、高齢者雇用をめぐる実情を分析・把握するべく、現在開発中のアドバイザー用チェックリストの検討作業の中で、小規模企業の特徴を考慮した活用方法等についても検討し、より効果的かつ効率的な運営を図ることとしている。 <p>(業務実績：「(4)65歳までの雇用確保措置の導入・定着のための小規模企業に重点をおいた支援を行うことに関する事項」(P. 32) 参照)</p>
<p>第2 2 (5) 高齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成25年度以降の高齢者雇用支援業務の実施体制・実施方法に関する厚生労働省の検討に資するよう、必要な連携を図っているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 現行中期計画終了時までに検討し結論が得られるよう、厚生労働省と機構において必要な連携を図っている。 <p>(業務実績：「(5)高齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項」(P. 33) 参照)</p>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（５） （注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<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>1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2)高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>③ 実践的手法の開発・提供 高年齢者等の安定した雇用の確保の促進を図るため、賃金、人事処遇制度等高年齢者等の雇用を進めていく上での課題解決に資する実践的手法を開発し、また、事業主等と共同研究を行うことにより、これらの成果について高年齢者雇用アドバイザー等が行う相談・援助への活用を図るとともに、開発成果を事業主の利用しやすい報告書、マニュアル等の成果物として事業主等に提供し、その自主的な取組を支援すること。</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>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2)高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>ウ 実践的手法の開発・提供 企業における高年齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、高年齢者雇用アドバイザー等が行う相談・援助への活用を図るとともに、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。</p> <p>① 事業主支援手法等の開発 高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の効果的な実施に資するため、事業主支援手法等を開発する。</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>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2)高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>③ 実践的手法の開発・提供 企業における高年齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、高年齢者雇用アドバイザー等が行う相談・援助への活用を図るとともに、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。</p> <p>イ 事業主支援手法等の開発 「70歳まで働ける企業」の普及・促進等を進めていく上での課題となる要因を明らかにし、その解決を図るため、賃金・人事処遇制度等に関する調査研究等を行い、事業主支援手法等を開発し、併せてその研究成果を高年齢者雇用アドバイザー等の行う相談・援助業務等への活用を図る。</p>	<p>平成20年度の業務の実績</p> <p>(資料13、資料14)</p> <p>③実践的手法の開発・提供 ・希望者全員を対象とする雇用確保措置の導入、及び65歳を超えても社会の支え手として活躍できる社会の実現に向けて、高年齢者が意欲と能力を十分発揮できる雇用環境の構築を図るための事業主ニーズ及び就業現場の実情を踏まえた実践的手法を開発するための調査研究、企業との共同研究、産業別高年齢者雇用推進事業等を実施した。 ・高年齢者雇用アドバイザー等が行う相談・援助活動への活用を図るとともに、報告書の作成配布、ホームページへの掲載等を通じて事業所への情報提供を行った。</p> <p>イ 事業主支援手法等の開発 ○企業における高年齢者の雇用継続制度の実態と従業員の就業意識に関する実態調査 ・学識経験者で構成する研究会（開催6回）において、高年齢者雇用確保措置の充実及び「70歳まで働ける企業」の実現に資するために、51人以上規模企業を対象に平成20年2～3月に実施したアンケート調査結果（回収数：12,994社）の分析を行い、8月に第1次報告書を取りまとめた。 内容としては、65.8%の企業が65歳以降の雇用の取組が必要と認識していること、65歳以上の常用労働者が3人以上在籍する企業の55.3%が70歳以上の者を雇用していること、70歳以上までの雇用の条件は「多様な勤務形態」「仕事の開発」「労働条件の個別設定」等であることを明らかにした。これらは我が国で初めて調査分析された内容が多かったことから、大学・研究機関やマスコミなど各方面で報道・引用がなされている。 さらに当該アンケート調査のデータを計量分析手法により分析し、①70歳以上雇用企業では70歳代ということについて特別に意識をせず60歳代労働者と同じ対応をしていること、経営判断、管理、教育指導等の仕事にはフルタイム勤務が半数を超え、知識、経験、専門性等「この人でなくては」という要因で雇用されており、現業・労務の仕事では短時間勤務が多く、勤務態度や働きぶりといった要因で雇用されていること、②能力や体力の高い高齢労働者の賃金は、処遇の個人差がある企業のほうが一律の処遇の企業よりも高水準となっていること、③能力開発は若・中年層に積極的に実施している企業もそうでない企業も同じようにほとんど行っていないこと等を明らかにし、平成21年3月に第2次報告書として取りまとめた。</p> <p>○「70歳まで働ける企業」基盤作り推進委員会の開催及びアドバイザー用チェックリストの開発 ・学識経験者、70歳雇用支援アドバイザー、企業実務家等による委員会を設置し（開催3回）、65歳超の雇用企業の先進事例を分析し、高年齢者雇用アドバイザー等が企業訪問による効果的な相談・援助を行えるよう訪問先企業の高年齢者雇用をめぐる実状を分析・把握するためのチェックリストを、13社に対する試行実施を経て開発した。このチェックリストをより多くの企業に適用できる内容となるよう精査するため、企業を対象としたアンケート調査を実施した。</p> <p>○高業績・活動的高齢者の職業経歴と活動状況に関する調査研究</p>

② 共同研究の実施及び先進企業の事例の収集・提供

高齢者等の雇用確保のための条件整備に必要な調査研究を事業主等と共同で実施する。また、高齢者等の意欲、能力を活用した多様な就業形態の開発等を支援するとともに、高齢者等の雇用を推進している先進企業の事例の収集・提供を行う。

□ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供

高齢者等の能力の有効活用等に必要となる調査研究を行おうとしている事業主等と共同して、「職務再設計」「人事・賃金」「能力開発」「健康管理」をテーマとし、70歳まで働ける企業への取組みを中心とした共同研究を10件以上実施する。

また、「70歳まで働ける企業」を実現するためには、多様な働き方を考慮する必要があることから、高齢者のニーズに応じた様々な就業形態を取り入れている企業の事例を収集・提供するとともに、多様な就業形態の開発等に取り組む企業を支援す

・学識経験者により構成された委員会を設置し（開催5回）、「70歳まで働ける企業」の実現のため、働く高齢者個人がいきいきと働ける環境を整備するための条件を分析することを目的として、①65歳を超えてもいきいきと働いている高齢者を対象としたその職業経歴や活動状況についてのヒアリング調査、②当該高齢者が働いている企業の人事担当者及び現場管理者を対象としたそれぞれからの賃金・人事処遇制度・職場管理の実態等のヒアリング調査を実施し、多面的な分析を加えたうえで、ヒアリングレポートに取りまとめた。

○70歳雇用に向けた高齢者の体力、疾病に関する調査研究

・60歳代後半を含む高齢者の体力等の変化と、70歳以上までの就業に際してどのような配慮が必要かを明らかにする客観的・医学的な知見を基にした専門的資料を整備するための研究に着手した。
・2年計画で実施することとし、平成20年度は平成21年度からの本格的な調査実施に向けた、文献調査を行った。

○団塊世代の就業と生活に関する意識調査

・団塊の世代を対象として、定年後の仕事や生活についてどのように考えているか、既に定年を迎えた者は現在どのような仕事や生活実態にあり、今後についてどのように考えているか、また、将来にどのような不安を感じているかについてWEBアンケートによるパネル調査（3年目）を実施した（回答数2,063名）。速報分析結果を10月に開催した「高齢者雇用フェスタ」において、パネルとして展示するとともに、各種イベントのバックデータとして活用した。2月に詳細分析結果を取りまとめ、ホームページにて公表した。

○雇用ポートフォリオによる人事管理モデル開発研究

・平成18年度に設けた学識経験者からなる「雇用ポートフォリオによる人事管理モデル開発に関する調査研究会」における年齢にかかわらず働くことのできる時代の人事管理のあり方の検討結果を踏まえ、多様化する働き方の諸類型ごとに職業生活の各段階における計画的な人材育成と能力開発の取組方策を報告書に取りまとめた。今後高齢者雇用アドバイザー等に対し報告書の配付とこれに関するアンケート調査を実施し、その意見を踏まえてアドバイザー向けの相談・援助用手引を作成する予定である。

○地域（島根県）におけるエイジフリー社会の実現に向けた就労等に関する調査研究

・平成19年度末に行った就業及び社会活動の実態と今後の展望についてのアンケート調査を分析し、高齢化が最も進行している島根県において、全国的に高い高齢者の就業率を実現する上で大きな役割を果たしているNPO等の市民団体及び町内会等の地縁団体の主導による事業提案、これらの団体とシルバー人材センター、行政の連携による就業機会の創出の取組といった「島根モデル」の特性と実績・効果等を明らかにした。
・分析結果は報告書に取りまとめるとともに、事業主や高齢者雇用アドバイザー等向けの簡便でわかりやすいパンフレットを作成した。

○70歳まで働ける企業の実現に向けたシンポジウムの開催

（資料15）

・「70歳まで働ける企業」について、企業や国民の理解を深め、機運の醸成を図るために、広く国民全般及び企業の人事労務担当者を対象としたシンポジウムを東京（平成20年12月2日、来場者410名）及び大阪（平成21年1月28日、来場者361名）において開催した。両会場でアンケート調査を実施した結果、「非常に満足している」「満足している」との回答が92.3%であった。

□ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供

○共同研究

（資料16）

・10道府県の11事業所において、事業主と機構（外部の専門的知識を有する学識経験者等を含む）と共同で先駆的事例の構築に向けた11件の研究を行った。研究テーマは、高齢者の能力の有効活用を主要な観点として、「職務再設計」、「人事・賃金」、「能力開発」、「健康管理」等から事業主のニーズに応じて設定した。

○高齢者ワークシェアリング推進事業

（資料17）

・高齢者のための多様な就業形態を導入しようとしている企業5社に対して、その検討に専門家の参画を得る等の支援を行った。
・支援企業を訪問し、事業の進捗状況をヒアリングするとともに必要な助言等を行った。
・平成19年度に実施した事業成果を取りまとめた「高齢者就業形態開発好事例集」及び平成20年度に収集した事例を取りまとめた「高齢者の多様な働き方事例集」を作成し、ホームペー

る。
さらに、高齢者等の雇用を推進している先進企業の事例を収集・提供するため、高齢者雇用に創意工夫を行っている先進的企業等を表彰する「高齢者雇用開発コンテスト」の実施、70歳までいきいきと働ける企業事例を内容とする「70歳いきいき企業100選」の選定を行う。

③ 産業別ガイドライン策定支援

産業団体が学識経験者、産業団体代表者等から構成する産業別高齢者雇用推進委員会を開催し、高齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行い、その結果に基づき高齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に策定することを支援する。

④ 開発成果の普及・活用の促進

上記①から③までによる実践的手法の開発により得られた成果については、冊子等を作成し、事業主等に配布するほか、常に情報の抽出・整理ができるようデータベースを構築し、当該開発成果に係る情報を蓄積・管理した上で、事業主等が有効に活用できるようホームページで公開する。

ハ 産業別ガイドライン策定支援

産業団体が学識経験者、産業団体代表者等から構成する産業別高齢者雇用推進委員会を開催し、高齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行い、その結果に基づき高齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に策定することを支援する。
平成20年度は、新たに5団体（印刷業、広報PR業、専門店業、分析機器製造業、衛生検査所業）について設置し、昨年度から活動を続けている民営鉄道業等11団体と併せて、計16団体について取組を支援する。

ニ 開発成果の普及・活用の促進

上記イからハまでによる実践的手法の開発等により得られた成果については、70歳雇用実現に向けた企業の取組事例、産業別ガイドライン等を簡潔にとりまとめた冊子等を作成し、事業主等に配布するほか、常に情報の抽出・整理ができるようデータベースを構築し、当該開発成果に係る情報を蓄積・管理した上で、事業主等が有効に活用できるようホームページで公開する。

ジ上に公開（延べ8件）した。

○ 高齢者雇用開発コンテストの実施

・高齢者が生き生きと働くことができる雇用環境を実現するために創意工夫した事例及び70歳まで働ける場を確保している先進事例の募集を行い、全都道府県から98編の応募を得ることができた。学識経験者等からなる審査委員会で審査の上、厚生労働大臣表彰6編、高齢・障害者雇用支援機構理事長表彰34編を決定した。

○ 「70歳いきいき企業100選」選定事業の実施

・70歳までいきいきと働くことができる企業の先進事例を全国規模で収集し、70歳雇用への取組に参考となる約100事例を選定し、「70歳いきいき企業100選」を作成した。
また、各受託法人においても、100選の作成過程で収集した事例を元に全都道府県で地域版事例集を作成した。
・さらに、100選の中から70歳雇用に係る目的、雇用形態、就業分野、活躍ぶり等の面で顕著な20事例を選定し、こうした状況を詳しくまとめた「70歳雇用先進事例集」を作成した。
・上記の「70歳いきいき企業100選」及び「70歳雇用先進事例集」は経済団体、業種団体及び各地域の企業等に広く配布するとともに、70歳雇用支援アドバイザーの携行資料として事業主に対する相談・援助活動に活用した。
・第2集の作成に向け、新たに全国で約400事例を収集した（作成は平成21年度）。

ハ 産業別ガイドライン策定支援

○ 産業別高齢者雇用推進事業

（資料18）
・平成20年度から事業を開始した5産業団体（印刷業、広報PR業、専門店業、分析機器製造業、衛生検査所業）及び平成19年度から活動を続けている11団体の計16団体に対して、産業別高齢者雇用推進ガイドラインの策定に係る効果的な取組を促すため、以下の支援を行った。
・本事業を中心となって運営する推進担当者の設置及びガイドラインの策定についての助言、援助（各団体とも1～2名の推進担当者を設置）
・高齢者雇用推進委員会の設置及び運営に関する助言、援助（各団体とも会員企業委員等7～8名程度で構成される委員会を設置）
・団体が実施するアンケート、ヒアリング等に関する必要な助言、援助

ニ 開発成果の普及・活用の促進

○ 事業主支援手法等の開発成果の普及等

・高齢者雇用確保に関する調査研究成果及び「70歳まで働ける企業」実現に向けた調査研究等の成果について、報告書やパンフレット等を作成し、高齢者雇用アドバイザー等が事業主等に対する相談・援助（企画立案、職場活性化研修を含む。）に活用するほか、以下のような国内外の企業団体等からの研究成果及び高齢者雇用に関する情報提供の依頼に対して、十分な対応を行った。

【国内】

新聞社（日本経済新聞社、毎日新聞社、北海道新聞社、秋田魁新報、中日新聞社、長崎新聞、熊本日日新聞社）、日経ビジネス、NHK、人事院、北海道警察、産労総合研究所、労働政策研究・研修機構、国際長寿センター

【海外】

台湾政府行政院、ヨルダン国職業訓練事業局等

○ 共同研究の成果の普及等

・平成19年度共同研究年報を作成し、各受託法人、経営者団体、研究機関等に配布し、併せてホームページ上にも公開（平成20年度アクセス件数133,093件）するとともに、平成19年度の共同研究における改善事例28事例（計688事例）を「職場改善システム」のページに追加した。また、10社の研究事例について課題・取組内容・成果を紹介するコンパクトなパンフレットを作成し、高齢者雇用アドバイザー等の相談・援助資料として配付した。
・さらに平成19年度共同研究の研究成果のうち2件について、高齢者雇用フェスタ（平成20年10月開催）における「高齢者雇用開発フォーラム」の場で実施企業による成果発表を行った。また、地方開催の高齢者雇用フェスタにおいては、地元実施企業からの発表が行われた。

○ 産業別ガイドラインの成果の普及等

・産業別ガイドラインを策定した6団体（染色整理業、基礎工事業、プラントメンテナンス業、

			<p>協同組織金融業、自動車部品工業、港湾運送業)については、当該ガイドライン及び関連資料をとりまとめた冊子を普及啓発セミナー等を通じて会員企業に配布し、業界内の高齢者の雇用の促進に活用した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページ上へ新たに6件(延べ35件)の産業別ガイドラインを登録し公開した。(アクセス数60,197件) 			
<p>評価の視点等</p>		<p>自己評価</p>	<p>S</p>	<p>評定</p>	<p>S</p>	
<p>【評価項目5 高齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供】</p>	<p>・全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 希望者全員を対象とする雇用確保措置の導入、及び65歳を超えても社会の支え手として活躍できる社会の実現に向けて、「企業における高齢者の雇用継続制度の実態と従業員の就業意識に関する実態調査」「高業績・活動的高齢者の職業経歴と活動状況に関する調査研究」等、高齢者が意欲と能力を十分発揮できる雇用環境の構築を図るための事業主ニーズ及び就業現場の実情を踏まえた実践的手法を開発するための調査研究を行った。</p> <p>② 70歳雇用への取組に参考となる先進事例を全国規模で収集し、「70歳いきいき企業100選」を作成するとともに、100選の中から目的、雇用形態、就業分野等の面で顕著な20事例を選定し「70歳雇用先進事例集」を作成した。これらは70歳雇用支援アドバイザーの必携資料として事業主に対する相談・援助活動に活用した。</p> <p>③ 共同研究(11件)、産業別ガイドラインの策定(6件)の成果について、事例発表、ホームページへの掲載、企業への配布等によりその普及・活用を促進を図った。</p>	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>高齢者雇用に関する調査研究、「70歳いきいき企業100選」の作成や「70歳雇用先進事例集」の作成など、非常に成果の高い取組がされている。また、シンポジウムの参加者やガイドラインの利用者から高い満足度を得るなど高い成果を上げており、非常に高く評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実践的手法を、地道な研究成果の蓄積から開発していく姿勢は高く評価される。高齢者雇用に関する具体的事例を幅広く集めることでより説得力のある啓発活動はきわめて高く評価される。 ・「70歳いきいき企業100選」の作成、「70歳雇用先進事例集」の作成など、各種手法の開発やシンポジウムの開催、ガイドラインの策定など、非常に高い成果を上げている。 ・事業主と従業員の意識調査を行い、その成果へのアンケート結果の満足度も高い。 ・高齢者雇用のガイドラインに関するアンケート結果の満足度も高い。 ・全ての数値目標を達成しているとともに、努力のあとが見られる。 ・いずれの項目もユーザーの満足度が9割を超え、大きな成果を上げている。 ・高齢者雇用に関する調査研究等を実施した成果は、広く有益な情報となるものと評価できる。 				
<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者等の能力の有効活用等に必要の調査研究を行おうとしている事業主等と共同して、70歳まで働ける企業への取組を中心とした共同研究を10件以上実施すること。 	<p>・次のとおり年度計画の目標を上回った。(業務実績:「ロ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供」(P.40)参照)</p> <table border="1" data-bbox="801 802 1070 866"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>11件</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>10件)</td> </tr> </table>	平成20年度	11件	(平成19年度)	10件)	<p>(その他の意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「70歳いきいき企業100選」は今後大いに活用して欲しい。
平成20年度	11件					
(平成19年度)	10件)					
<ul style="list-style-type: none"> ・新たに5団体(印刷業、広報PR業、専門店業、分析機器製造業、衛生検査所業)について産業別高齢者雇用推進委員会を設置すること。 	<p>・次のとおり年度計画の目標を達成した。(業務実績:「ハ 産業別ガイドライン策定支援」(P.41)参照)</p> <table border="1" data-bbox="801 946 1070 994"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>5団体</td> </tr> </table>	平成20年度	5団体			
平成20年度	5団体					
<ul style="list-style-type: none"> ・昨年度から活動を続けている民営鉄道業等11団体と併せて、計16団体について高齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に策定することを支援すること。 	<p>・次のとおり年度計画の目標を達成した。(業務実績:「ハ 産業別ガイドライン策定支援」(P.41)参照)</p> <table border="1" data-bbox="801 1074 1272 1121"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>16団体(新規5、継続11)</td> </tr> </table>	平成20年度	16団体(新規5、継続11)			
平成20年度	16団体(新規5、継続11)					
<p>【評価の視点】</p> <p>第2 2 (2) ③ イ 事業主支援手法等の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の効果的な実施の観点から調査研究のテーマを設定しているか。 	<p>実績:○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・希望者全員を対象とする雇用確保措置の導入、及び65歳を超えても社会の支え手として活躍できる社会の実現に向けて、高齢者が意欲と能力を十分発揮できる雇用環境の構築を図るための事業主ニーズ及び就業現場の実情を踏まえた実践的手法を開発するための次の調査研究、企業との共同研究、産業別高齢者雇用推進事業等を実施した。 ・企業における高齢者の雇用継続制度の実態と従業員の就業意識に関する実態調査 ・「70歳まで働ける企業」基盤作り推進委員会の開催及びアドバイザー用チェックリストの開発 					

	<ul style="list-style-type: none"> ・高業績・活動的高齢者の職業経歴と活動状況に関する調査研究 ・70歳雇用に向けた高齢者の体力、疾病に関する調査研究 ・団塊世代の就業と生活に関する意識調査 ・雇用ポートフォリオによる人事管理モデル開発研究 <p>(業務実績：「③ 実践的手法の開発・提供」(P. 39, 40) 参照)</p>
<p>・研究成果を相談・援助業務等に活用しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究成果について報告書やパンフレット等を作成し、高齢者雇用アドバイザー等が事業主等に対する相談・援助(企画立案、職場活性化研修を含む。)に活用した。 ・特に「70歳いきいき企業100選」及び「70歳雇用先進事例集」は70歳雇用支援アドバイザーの必携資料として事業主に対する相談・援助活動に活用した。 <p>(業務実績：「イ 事業主支援手法等の開発」、「ニ 開発成果の普及・活用の促進」(P. 39, 41) 参照)</p>
<p>第2 2 (2) ③ ロ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供</p>	
<p>・高齢者等の雇用確保のための条件整備に必要な調査研究を事業主等と共同で実施しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・共同研究は11件(平成19年度10件)実施した。研究テーマは、高齢者の能力の有効活用を主要な観点として、「職務再設計」、「人事・賃金」、「能力開発」、「健康管理」等から事業主のニーズに応じて設定した。 <p>(業務実績：「ロ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供」(P. 40) 参照)</p>
<p>・高齢者等の雇用を推進している先進企業の事例の収集・提供を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者ワークシェアリング推進事業において、平成19年度に実施した事業成果を取りまとめた「高齢者就業形態開発好事例集」及び平成20年度に収集した事例を取りまとめた「高齢者の多様な働き方事例集」を作成し、ホームページ上に公開(延べ8件)した。 ・高齢者雇用開発コンテストにおいて、高齢者が生き生きと働くことができる雇用環境を実現するために創意工夫した事例及び70歳まで働ける場を確保している先進事例の募集を行い、全都道府県から98編の応募を得ることができた。学識経験者等からなる審査委員会で審査の上、厚生労働大臣表彰6編、高齢・障害者雇用支援機構理事長表彰34編を決定し、高齢者雇用フェスタ及び70歳まで働ける企業の実現に向けたシンポジウムにおいて、事例について発表・提供を行った。 ・「70歳いきいき企業100選」選定事業において、 <ul style="list-style-type: none"> ・70歳までいきいきと働くことができる企業の先進事例を全国規模で収集し、70歳雇用への取組に参考となる約100事例を選定し、「70歳いきいき企業100選」を作成した。 ・また、各受託法人においても、100選の作成過程で収集した事例を元に全都道府県で地域版事例集を作成した。 ・さらに、100選の中から70歳雇用に係る目的、雇用形態、就業分野、活躍ぶり等の面で顕著な20事例を選定し、こうした状況を詳しくまとめた「70歳雇用先進事例集」を作成した。 ・上記の「70歳いきいき企業100選」及び「70歳雇用先進事例集」は経済団体、業種団体及び各地域の企業等に広く配布するとともに、70歳雇用支援アドバイザーの必携資料として事業主に対する相談・援助活動に活用した。 ・第2集の作成に向け、新たに全国で約400事例を収集した。 <p>(業務実績：「ロ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供」(P. 40, 41) 参照)</p>
<p>第2 2 (2) ③ ハ 産業別ガイドライン策定支援</p>	
<p>・産業別高齢者雇用推進委員会において、高齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新たに産業別高齢者雇用推進委員会を設置した5団体を含めた16産

<p>るか。</p>	<p>業団体について、それぞれ2～5回委員会を開催し、各産業における高齢者雇用の現状を分析・整理し、明らかになった課題及び問題点の検討を行った。 (業務実績：「ハ 産業別ガイドライン策定支援」(P.41) 参照)</p>
<p>・産業団体がガイドラインを自主的に策定することについて支援を行っているか。</p>	<p>実績：○ <ul style="list-style-type: none"> ・16産業団体について、ガイドラインを自主的に策定できるよう①団体が行う検討に対して助言、②団体が設置する検討会に出席し機構が有する情報・ノウハウ等の提供、③ガイドライン策定に要する経費の負担などにより支援を行った。 ・その結果、平成20年度は染色整理業、自動車部品工業等、6団体でガイドラインが策定された。 (業務実績：「ハ 産業別ガイドライン策定支援」(P.41) 参照)</p>
<p>第2 2 (2) ③ 二 開発成果の普及・活用の促進</p> <p>・実践的手法の開発により得られた成果について、冊子等を作成し、事業主等に配布するほか、事業主等が有効に活用できるようホームページで情報提供を行っているか。</p>	<p>実績：○ <ul style="list-style-type: none"> ・事業主支援手法等の開発成果について、高齢者雇用確保に関する調査研究成果及び「70歳まで働ける企業」実現に向けた調査研究等の成果について、報告書やパンフレット等を作成し、高年齢者雇用アドバイザー等が事業主等に対する相談・援助(企画立案、職場活性化研修を含む。)に活用するほか、国内外の企業団体等からの研究成果及び高齢者雇用に関する情報提供の依頼に対して、十分な対応を行った。 ・平成19年度共同研究年報を作成し、各受託法人、経営者団体、研究機関等に配布し、併せてホームページ上にも公開(平成20年度アクセス件数133,093件)するとともに、平成19年度の共同研究における改善事例28事例(計688事例)を「職場改善システム」のページに追加した。また、10社の研究事例について課題・取組内容・成果を紹介するコンパクトなパンフレットを作成し、高年齢者雇用アドバイザー等の相談・援助資料として配付した。 ・さらに平成19年度共同研究の研究成果のうち2件について、高齢者雇用フェスタ(平成20年10月開催)における「高年齢者雇用開発フォーラム」の場で実施企業による成果発表を行った。また、地方開催の高齢者雇用フェスタにおいては、地元実施企業からの発表が行われた。 ・産業別ガイドラインを策定した6団体(染色整理業、基礎工事業、プラントメンテナンス業、協同組織金融業、自動車部品工業、港湾運送業)については、当該ガイドライン及び関連資料をとりまとめた冊子を普及啓発セミナー等を通じて会員企業に配布し、業界内の高齢者の雇用の促進に活用した。 ・ホームページ上へ新たに6件(延べ35件)の産業別ガイドラインを登録し公開した。(アクセス数60,197件) (業務実績：「ニ 開発成果の普及・活用の促進」(P.41,42) 参照)</p>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（6）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<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>1 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>④ 啓発広報活動等の実施 高齢者等の雇用問題に関する情報の効率的な活用と国民の理解の促進を図るため、高齢者雇用確保措置及び高齢者等の雇用に関する情報及び資料の収集を計画的かつ効果的に実施するとともに、事業主等に対する情報の提供については、高齢者雇用を支援する月間を設け、各種行事の開催、刊行誌の発行、ホームページへの掲載、マスメディア等の活用により啓発広報活動を効果的かつ積極的に展開すること。</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すべき措置</p> <p>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>エ 啓発広報活動等の実施 希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、「70歳まで働ける企業」の実現、65歳までの高齢者雇用確保措置の完全実施など、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働けることができる社会の実現に向け、事業主をはじめ社会全体の意識を醸成するため、高齢者雇用を支援する月間を設け、各種行事の開催、定期刊行誌の発行、新聞・テレビといったマスメディア等の活用等により、啓発広報活動を効果的かつ積極的に展開する。</p> <p>① 高齢者雇用フェスタの実施 高齢者等の雇用の重要性を広く社会に浸透させ、高齢者等にとって働きやすい雇用環境にするために、企業等が創意工夫を行った改善の事例の発表・紹介・展示等を内容とする「高齢者雇用フェスタ」を開催する。 高齢者雇用フェスタの参加者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の参加者から高齢者等の雇用問題についての理解が深まった旨の評価を得られるようにする。また、高齢者雇用フェスタの在り方についても、当該アンケートにより意見を求め、その内容及び方法についてより効果的なものとする。</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すべき措置</p> <p>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>④ 啓発広報活動等の実施 希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、「70歳まで働ける企業」の実現、65歳までの高齢者雇用確保措置の完全実施など、意欲と能力がある限り年齢に関わりなく働き続けることができる社会の実現に向け、事業主をはじめ社会全体の意識を醸成するため、10月の高齢者雇用支援月間を中心として、イに掲げる「高齢者雇用フェスタ」をはじめとした各種行事の開催、ポスターの作成配布、テレビCMの作成、さらにこれらを活用した新聞や雑誌等といったマスメディア等を通じての広報活動を実施するとともに、年間を通じて口に掲げる定期刊行誌等の発行等により、啓発広報活動を効果的かつ積極的に展開する。</p> <p>イ 高齢者雇用フェスタの実施 高齢者等の雇用の重要性を広く社会に浸透させ、高齢者等にとって働きやすい雇用環境にするため、10月の高齢者雇用支援月間を中心として、高齢者雇用開発コンテスト入賞企業の表彰を行うほか、企業等が創意工夫を行った改善事例を発表する高齢者雇用開発フォーラム及び企業事例の紹介・展示等を内容とする「高齢者雇用フェスタ」を開催する。開催に当たっては、参加者へのアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の参加者から高齢者の雇用問題についての理解が深まった旨の評価が得られるようにするとともに、次年度以降のフェスタの在り方について意見を求め、その内容及び方法についてより効果的なものとなるよう検討する。</p>	<p>平成20年度の業務の実績</p> <p>④ 啓発広報活動等の実施</p> <p>イ 高齢者雇用フェスタの実施 ○「高齢者雇用フェスタ2008」の開催（資料19） ・「現役力！ー私も企業もいきいき元気ー」をテーマに、どのような取組を行えば、高齢者や企業がいきいきと元気になり、社会の活力を生み出すことができるのか、さまざまな視点から来場者とともに考え、将来を展望するため、「高齢者雇用フェスタ2008」を開催した（平成20年10月2日、東京ドームシティプリズムホール・東京ドームホテル）。同フェスタでは、以下のように、特別企画、シンポジウム・セミナー、講演、展示等の多彩なメニューを提供することを通じて効果的な啓発を行った。 ・特別企画：「現役力とは何だ！」をテーマに、“参加型エンターテイメント”のコンセプトの下、クイズ形式で高齢期の就業についての生の声を様々な世代から成る回答者から引き出し、コメンテーターである清家篤教授や厚生労働大臣表彰企業の解説を交えながら、来場者とともに高齢者の就業意識や65歳を超えての雇用の重要性について考え、理解を深めた。 ・公開シンポジウム：「どう活かす“現役力！”」をテーマに、超高齢社会の働き方や生き方を展望した（コーディネーター；関西大学教授 白石真澄氏、パネリスト；作家 荒俣宏氏、読売新聞 大津和夫氏、アナウンサー 加賀美幸子氏、慶応義塾大学教授 清家篤氏）。 ・高齢者雇用開発コンテストにおいて、厚生労働大臣表彰最優秀賞を受賞したおべ工業㈱のほか、39社の表彰を行った。 ・このほか、 ・女性3世代のプロガー、生涯能力開発コンサルタントやコンテスト入賞企業経営者等多彩な講師によるセミナーの開催 ・団体・企業ブースにおけるキャリア形成、就職、人材活用、NPO活動等についての相談・情報提供 など、幅広い参加者のそれぞれの関心、ニーズに対応すべく取り組んだ。 ・高齢者雇用開発フォーラム：「こうして活かす現役力！」をテーマに、東北プレス工業㈱（平成19年度共同研究実施企業）、㈱山陽鉄工（平成20年度高齢者雇用開発コンテスト入</p>

② 定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施

高齢化対策、高齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌を毎月発行する。また、ホームページを活用した情報提供、新聞・テレビといったマスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施する。

ロ 定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施

高齢化対策、高齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌「エルダー」を月60,000部作成・発行し、事業主等に配布する。なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえ誌面の一層の充実を図る。

また、高齢化に対応した人事制度の見直し策等を解説した小冊子及び高齢化・高齢者雇用に関連する統計データを取りまとめた冊子を作成し、事業主等に配布するほか、テレビ・新聞広告等を媒体とした啓発広報活動を行う。

- 賞企業)等の積極的に高齢者を雇用し、業績を上げている企業事例を紹介した。
- 参加者は2,718人で過去最高を記録(平成19年度2,692人)した。20歳代から80歳代まで、企業の人事担当者、経営者や学生といった幅広い層の来場があった。
- 公開シンポジウムは10月19日のNHK教育「日曜フォーラム」で全国放送した。
- 「高齢者雇用フェスタ2008」のアンケート調査では、93.6%(目標値80%以上)の回答者から「高齢者の雇用問題に関して理解が深まった」との評価を得た。具体的には、「自分の今後の働き方等を考えるきっかけとなった(47.8%)」、「高齢者の働き方や雇用について興味を持った(45.5%)」等の割合が高く、さらに「70歳まで働ける企業創出事業を進めるに際して参考にできる」、「さらに自分の現役力をグレードアップさせる必要性を感じた」等の回答もあった。また、これからのフェスタに期待することとして、「企業の取組内容の情報提供(50.1%)」、「ライフスタイルの情報提供(27.9%)」、「働く高齢者の実態の情報提供(27.0%)」等の回答を得た(複数回答による結果)。
- 平成19年度のアンケートにおいて、今後のフェスタへの要望として高齢者を積極的に雇用する企業の取組内容や働く高齢者の実態についての情報提供を挙げる意見が多かったことを受け、①コンテストの入賞企業、「70歳いきいき企業100選」の掲載企業における取組及び高齢者の実態、②当機構実施の高齢者雇用に関する企業アンケート調査結果等を加工して、パネル展示することにより情報提供した。また、来場者の参加意識を高めるとともに、限られた時間内に論点を端的に示すための工夫として、様々な世代を回答者とするクイズ形式の企画を新たに盛り込んだ。

ロ 定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施

○定期刊行誌「エルダー」の発行

(資料20、資料21)

- 企業の人事、労務担当者及び高齢者雇用問題に関心を持っている者等を対象に毎月60,000部発行した。
- 読者アンケートでは、92.3%(4月号)、92.5%(10月号)(平成19年10月号93.7%)から「非常に役に立っている」、「参考になっている」との評価を得た。

○編集委員会の助言・指摘、アンケートにより把握した読者ニーズ等を踏まえた誌面の充実

- 団塊の世代の過半が60歳代となり高齢労働者が急速に増加する中、高齢者ならではの能力の活用に工夫努力している企業事例を紹介する「高齢者の知識を、メンター、チャレンジャーとして活かす」を掲載した。
- 高齢時代における職場の健康管理と安全対策について、現状・課題と具体的な参考事例を内容とする「高齢者の安全問題を考える」を掲載した。
- 高齢期を見据えた40歳代からのキャリア形成をテーマとする「中高年のキャリア開発を考える」を連載した(全2回)。
- 読者からのニーズが高かった少子高齢化時代の人事・処遇制度については、「新・日本型経営モデルをつくる付加価値報酬制」を連載(全6回)するとともに、50~60歳代の再就職の具体的なノウハウについては、「中高年のための再就職実践講座」を連載した(全5回)。

○ホームページでの誌面公開、小冊子の作成

- より多くの事業主等に読んでもらうため、発行日の翌々週までに全ての記事をPDF版及びテキスト版(視覚障害者対応)で機構のホームページに掲載した。なお、過去1年分のバックナンバーも閲覧できるようにしている。
- エルダー掲載記事をもとに、事業主等が労働者に高齢期になっても意欲をもって働いてもらうための雇用管理上の対処法や参考となりうる事項について、小冊子「生涯現役時代の新しい日本型人事・賃金制度の考え方—付加価値報酬制とは—」を作成し事業主等に配布した。

○テレビ・新聞広告等を媒体とした啓発広報活動

(資料22)

- 高齢者雇用支援月間PRポスター等を作成し、全国主要都市の駅等に掲示した。また、同月間のPR用のCMを作成し、日本テレビ系列等で全国に放送するとともに、街頭ビジョン等で放映し、広く一般社会に向けて高齢者雇用に関する情報発信を行った。
- 「70歳まで働ける企業」の実現に向けた周知の記事広告を高年齢者雇用支援月間に関する新聞広告と併せて15段のフルカラー全面広告で掲載した。掲載した新聞社が実施した読者モニター調査で、広告の関心度、印象度、好感度、理解度、信頼度について回答者の7~8割から高い評価を得た。
- 「70歳まで働ける企業」の実現に向けた「高齢者雇用関係啓発ポスター」を主要4空港で掲示する(1月から3月)とともに、航空会社機内誌2誌で広告を掲載した(3月号)。また、「70歳まで働ける企業」の実現に向けた周知の記事広告を経済誌2誌に掲載することにより、事業主及び広く一般社会への啓発を図った。

○インターネット検索サイトを活用した広報

			・新たに、高齢者雇用支援月間の周知に係るバナー広告をインターネット検索サイトYahoo!等に掲載し、広くインターネット利用者への広報に努めた。				
評価の視点等	自己評価	A	<table border="1"> <tr> <td>評価</td> <td>A</td> </tr> </table>	評価	A		
評価	A						
【評価項目6 啓発事業（高齢者関係）】	<ul style="list-style-type: none"> 全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。 <ul style="list-style-type: none"> ① 「現役力！ー私も企業もいきいき元気ー」をテーマとした高齢者雇用フェスタ2008を開催し、過去最多の来場者数を得るとともに、アンケート調査において「高齢者等の雇用問題に関して理解が深まった」との回答が93.6%と目標（80%）を大幅に上回った。 ② 定期刊行誌「エルダー」については、編集委員会の助言・指摘、アンケートにより把握した読者ニーズ等を踏まえ、高齢者ならではの能力の活用に工夫努力している企業事例の紹介、少子高齢化時代の人事・処遇制度についての連載等により誌面の充実を図った。読者アンケートでは、92.3%（4月号）、92.5%（10月号）から「非常に役に立っている」、「参考になっている」との評価を得た。 		<p>（委員会としての評定理由）</p> <p>高齢者雇用フェスタの参加者から高い理解度を得たほか、「エルダー」の読者から高い評価を得るなど、いずれの啓発事業もユーザーから高い満足度を得ていることが評価できる。啓発事業については、更なる周知促進に向けた一層の工夫が期待される。</p> <p>（各委員の評定理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・啓発事業をいろいろとやったことは十分示されており、アンケートによる満足度を見る限りは高い評価である。しかし、それらの事業がどの程度の政策効果をもたらしたかについては検証不十分。 ・高齢者雇用フェスタの成功や「エルダー」のインターネット活用などの推進は高く評価できる。 ・高齢者雇用フェスタの参加者が4年間横ばいである。 ・「エルダー」の発行部数は目標値と同一である。 ・計画をかなり上回って達成していると判断。 ・いずれの啓発事業もユーザーの満足度が高く、有効であったと評価する。工夫も見られる。 <p>（その他の意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「エルダー」については、その存在がより多くの人の目に触れる方法を検討していただきたい。 ・「エルダー」の有料市場販売について可能性を検討するべきではないか。 ・啓発事業のポイントは何かを真剣に考えないと、高齢者雇用フェスタも空回りとなる。 ・「エルダー」をもう少し積極的に活用する方法を検討するべき。書店に置くことも一つの工夫ではないか。部数増は必要である。 				
<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用フェスタの参加者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の参加者から高齢者等の雇用問題についての理解が深まった旨の評価を得られるようにすること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・次のとおり中期計画の目標を上回った。（業務実績：「イ 高齢者雇用フェスタの実施」（P.46）参照） <table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>93.6%</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>95.1%</td> </tr> </table>	平成20年度	93.6%	平成19年度	95.1%		
平成20年度	93.6%						
平成19年度	95.1%						
<ul style="list-style-type: none"> ・高齢化対策、高齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌「エルダー」を月60,000部作成・発行し、事業主等に配布すること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・次のとおり年度計画の目標を達成した。（業務実績：「ロ 定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施」（P.46）参照） <table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>月60,000部</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>月60,000部</td> </tr> </table>	平成20年度	月60,000部	平成19年度	月60,000部		
平成20年度	月60,000部						
平成19年度	月60,000部						
<p>【評価の視点】</p> <p>第2 2 (2) ④ イ 高齢者雇用フェスタの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用フェスタについて、高齢者等の雇用の確保の重要性を参加者に理解させるような内容になっているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「現役力」をキーワードに超高齢社会の働き方や生き方を展望すべく、65歳を超えた働き方などについて総合的な理解を図る公開シンポジウム、高齢者を積極的に雇用して業績を上げている企業事例に焦点を当てた高齢者雇用開発フォーラムを開催するとともに、新たな特別企画として、クイズ形式で高齢期の就業について様々な世代の回答者から生の声を引き出して来場者とともに高齢者雇用について考え理解を深める参加型エンターテインメントの実施、理解し易い展示ブースの配置、祖母ブロガーなど魅力ある講師によるセミナー等多彩な手法による効果的な情報提供を行うなど、高齢者等の雇用の確保の重要性を参加者に理解してもらえイベントとした。（業務実績：「イ 高齢者雇用フェスタの実施」（P.45）参照） 						
<ul style="list-style-type: none"> ・アンケート調査の回答者のうち80%以上から高齢者等の雇用問題についての理解が深まった旨の評価が得られたか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・参加者アンケート調査の結果、93.6%（目標値80%以上）の回答者から高齢者雇用に関して「理解が深まった」との評価を得た。 ・具体的には、「自分の今後の働き方等を考えるきっかけとなった（47.8%）」、「高齢者の働き方や雇用について興味を持った（45.5%）」等の回答を得た（複数回答による結果）。（業務実績：「イ 高齢者雇用フェスタの実施」（P.46）参照） 						
<ul style="list-style-type: none"> ・アンケートによる高齢者雇用フェスタの在り方についての 	<p>実績：○</p>						

<p>意見を踏まえ、改善策について検討しているか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 平成19年度のアンケートにおいて、今後のフェスタへの要望として高齢者を積極的に雇用する企業の取組内容や働く高齢者の実態についての情報提供を挙げる意見が多かったことを受け、①コンテストの入賞企業、「70歳いきいき企業100選」の掲載企業における取組及び高齢者の実態、②当機構実施の高齢者雇用に関する企業アンケート調査結果等を加工して、パネル展示することにより情報提供した。また、来場者の参加意識を高めるとともに、限られた時間内に論点を端的に示すための工夫として、様々な世代を回答者とするクイズ形式の企画を新たに盛り込んだ。 (業務実績：「イ 高齢者雇用フェスタの実施」(P.46) 参照)
<p>第2 2 (2) ④ ロ 定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施</p> <p>・定期刊行誌の一層の充実に向けた検討を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 編集委員会の助言・指摘、読者からのアンケートにより把握した読者ニーズ等を踏まえ、①高齢者ならではの能力の活用に工夫をしている企業事例の紹介、②高齢時代における職場の健康管理と安全対策について、現状・課題と具体的な参考事例の掲載、③40歳代からのキャリア形成をテーマとする「中高年のキャリア開発を考える」の連載(全2回)、④少子高齢化時代の人事・処遇制度について「新・日本型経営モデルをつくる付加価値報酬制」の連載(全6回)、⑤50～60歳代の再就職の具体的なノウハウについての「中高年のための再就職実践講座」の連載(全5回)を行った。 (業務実績：「ロ 定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施」(P.46) 参照)
<p>・ホームページを活用した情報提供、新聞・テレビといったマスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期刊行誌「エルダー」をより多くの事業主等に読んでもらうため、発行日の翌々週までに全ての記事をPDF版及びテキスト版(視覚障害者対応)で機構のホームページに掲載するとともに、過去1年分のバックナンバーも閲覧できるようにしている。 エルダー掲載記事をもとに、「生涯現役時代の新しい日本型人事・賃金制度の考え方-付加価値報酬とは-」(小冊子)を作成し、事業主等に配布し、活用を図った。 高年齢者雇用支援月間PRポスター等を作成し、全国主要都市の駅等に掲示した。また、同月間のPR用のCMを作成し、日本テレビ系列等で全国に放送するとともに、街頭ビジョン等で放映し、広く一般社会に向けて高齢者雇用に関する情報発信を行った。 「70歳まで働ける企業」の実現に向けた周知の記事広告を高年齢者雇用支援月間に関する新聞広告と併せて15段のフルカラー全面広告で掲載した。掲載した新聞社が実施した読者モニター調査で、広告の関心度、印象度、高感度、理解度、信頼度について回答者の7～8割から高い評価を得た。 「70歳まで働ける企業」の実現に向けた「高齢者雇用関係啓発ポスター」を主要4空港で掲示する(1月から3月)とともに、航空会社機内誌2誌で広告を掲載した(3月号)。また、「70歳まで働ける企業」の実現に向けた周知の記事広告を経済誌2誌に掲載することにより、事業主及び広く一般社会への啓発を図った。 新たに、高年齢者雇用支援月間の周知に係るバナー広告をインターネット検索サイトYahoo!等に掲載し、広くインターネット利用者への広報に努めた。 (業務実績：「ロ 定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施」(P.46,47) 参照)

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（6）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<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>1 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>④ 啓発広報活動等の実施 高齢者等の雇用問題に関する情報の効率的な活用と国民の理解の促進を図るため、高齢者雇用確保措置及び高齢者等の雇用に関する情報及び資料の収集を計画的かつ効果的に実施するとともに、事業主等に対する情報の提供については、高齢者雇用を支援する月間を設け、各種行事の開催、刊行誌の発行、ホームページへの掲載、マスメディア等の活用により啓発広報活動を効果的かつ積極的に展開すること。</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すべき措置</p> <p>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>エ 啓発広報活動等の実施 希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、「70歳まで働ける企業」の実現、65歳までの高齢者雇用確保措置の完全実施など、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働けることができる社会の実現に向け、事業主をはじめ社会全体の意識を醸成するため、高齢者雇用を支援する月間を設け、各種行事の開催、定期刊行誌の発行、新聞・テレビといったマスメディア等の活用等により、啓発広報活動を効果的かつ積極的に展開する。</p> <p>① 高齢者雇用フェスタの実施 高齢者等の雇用の重要性を広く社会に浸透させ、高齢者等にとって働きやすい雇用環境にするために、企業等が創意工夫を行った改善の事例の発表・紹介・展示等を内容とする「高齢者雇用フェスタ」を開催する。 高齢者雇用フェスタの参加者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の参加者から高齢者等の雇用問題についての理解が深まった旨の評価を得られるようにする。また、高齢者雇用フェスタの在り方についても、当該アンケートにより意見を求め、その内容及び方法についてより効果的なものとする。</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すべき措置</p> <p>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>④ 啓発広報活動等の実施 希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、「70歳まで働ける企業」の実現、65歳までの高齢者雇用確保措置の完全実施など、意欲と能力がある限り年齢に関わりなく働き続けることができる社会の実現に向け、事業主をはじめ社会全体の意識を醸成するため、10月の高齢者雇用支援月間を中心として、イに掲げる「高齢者雇用フェスタ」をはじめとした各種行事の開催、ポスターの作成配布、テレビCMの作成、さらにこれらを活用した新聞や雑誌等といったマスメディア等を通じての広報活動を実施するとともに、年間を通じて口に掲げる定期刊行誌等の発行等により、啓発広報活動を効果的かつ積極的に展開する。</p> <p>イ 高齢者雇用フェスタの実施 高齢者等の雇用の重要性を広く社会に浸透させ、高齢者等にとって働きやすい雇用環境にするため、10月の高齢者雇用支援月間を中心として、高齢者雇用開発コンテスト入賞企業の表彰を行うほか、企業等が創意工夫を行った改善事例を発表する高齢者雇用開発フォーラム及び企業事例の紹介・展示等を内容とする「高齢者雇用フェスタ」を開催する。開催に当たっては、参加者へのアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の参加者から高齢者の雇用問題についての理解が深まった旨の評価が得られるようにするとともに、次年度以降のフェスタの在り方について意見を求め、その内容及び方法についてより効果的なものとなるよう検討する。</p>	<p>平成20年度の業務の実績</p> <p>④ 啓発広報活動等の実施</p> <p>イ 高齢者雇用フェスタの実施 ○「高齢者雇用フェスタ2008」の開催（資料19） ・「現役力！ー私も企業もいきいき元気ー」をテーマに、どのような取組を行えば、高齢者や企業がいきいきと元気になり、社会の活力を生み出すことができるのか、さまざまな視点から来場者とともに考え、将来を展望するため、「高齢者雇用フェスタ2008」を開催した（平成20年10月2日、東京ドームシティプリズムホール・東京ドームホテル）。同フェスタでは、以下のように、特別企画、シンポジウム・セミナー、講演、展示等の多彩なメニューを提供することを通じて効果的な啓発を行った。 ・特別企画：「現役力とは何だ！」をテーマに、“参加型エンターテイメント”のコンセプトの下、クイズ形式で高齢期の就業についての生の声を様々な世代から成る回答者から引き出し、コメンテーターである清家篤教授や厚生労働大臣表彰企業の解説を交えながら、来場者とともに高齢者の就業意識や65歳を超えての雇用の重要性について考え、理解を深めた。 ・公開シンポジウム：「どう活かす“現役力！”」をテーマに、超高齢社会の働き方や生き方を展望した（コーディネーター；関西大学教授 白石真澄氏、パネリスト；作家 荒俣宏氏、読売新聞 大津和夫氏、アナウンサー 加賀美幸子氏、慶応義塾大学教授 清家篤氏）。 ・高齢者雇用開発コンテストにおいて、厚生労働大臣表彰最優秀賞を受賞したおべ工業㈱のほか、39社の表彰を行った。 ・このほか、 ・女性3世代のプロガー、生涯能力開発コンサルタントやコンテスト入賞企業経営者等多彩な講師によるセミナーの開催 ・団体・企業ブースにおけるキャリア形成、就職、人材活用、NPO活動等についての相談・情報提供 など、幅広い参加者のそれぞれの関心、ニーズに対応すべく取り組んだ。 ・高齢者雇用開発フォーラム：「こうして活かす現役力！」をテーマに、東北プレス工業㈱（平成19年度共同研究実施企業）、㈱山陽鉄工（平成20年度高齢者雇用開発コンテスト入</p>

② 定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施

高齢化対策、高齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌を毎月発行する。また、ホームページを活用した情報提供、新聞・テレビといったマスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施する。

ロ 定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施

高齢化対策、高齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌「エルダー」を月60,000部作成・発行し、事業主等に配布する。なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえ誌面の一層の充実を図る。

また、高齢化に対応した人事制度の見直し策等を解説した小冊子及び高齢化・高齢者雇用に関連する統計データを取りまとめた冊子を作成し、事業主等に配布するほか、テレビ・新聞広告等を媒体とした啓発広報活動を行う。

- 賞企業)等の積極的に高齢者を雇用し、業績を上げている企業事例を紹介した。
- 参加者は2,718人で過去最高を記録(平成19年度2,692人)した。20歳代から80歳代まで、企業の人事担当者、経営者や学生といった幅広い層の来場があった。
- 公開シンポジウムは10月19日のNHK教育「日曜フォーラム」で全国放送した。
- 「高齢者雇用フェスタ2008」のアンケート調査では、93.6%(目標値80%以上)の回答者から「高齢者の雇用問題に関して理解が深まった」との評価を得た。具体的には、「自分の今後の働き方等を考えるきっかけとなった(47.8%)」、「高齢者の働き方や雇用について興味を持った(45.5%)」等の割合が高く、さらに「70歳まで働ける企業創出事業を進めるに際して参考にできる」、「さらに自分の現役力をグレードアップさせる必要性を感じた」等の回答もあった。また、これからのフェスタに期待することとして、「企業の取組内容の情報提供(50.1%)」、「ライフスタイルの情報提供(27.9%)」、「働く高齢者の実態の情報提供(27.0%)」等の回答を得た(複数回答による結果)。
- 平成19年度のアンケートにおいて、今後のフェスタへの要望として高齢者を積極的に雇用する企業の取組内容や働く高齢者の実態についての情報提供を挙げる意見が多かったことを受け、①コンテストの入賞企業、「70歳いきいき企業100選」の掲載企業における取組及び高齢者の実態、②当機構実施の高齢者雇用に関する企業アンケート調査結果等を加工して、パネル展示することにより情報提供した。また、来場者の参加意識を高めるとともに、限られた時間内に論点を端的に示すための工夫として、様々な世代を回答者とするクイズ形式の企画を新たに盛り込んだ。

ロ 定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施

○定期刊行誌「エルダー」の発行

(資料20、資料21)

- 企業の人事、労務担当者及び高齢者雇用問題に関心を持っている者等を対象に毎月60,000部発行した。
- 読者アンケートでは、92.3%(4月号)、92.5%(10月号)(平成19年10月号93.7%)から「非常に役に立っている」、「参考になっている」との評価を得た。

○編集委員会の助言・指摘、アンケートにより把握した読者ニーズ等を踏まえた誌面の充実

- 団塊の世代の過半が60歳代となり高齢労働者が急速に増加する中、高齢者ならではの能力の活用に工夫努力している企業事例を紹介する「高齢者の知識を、メンター、チャレンジャーとして活かす」を掲載した。
- 高齢時代における職場の健康管理と安全対策について、現状・課題と具体的な参考事例を内容とする「高齢者の安全問題を考える」を掲載した。
- 高齢期を見据えた40歳代からのキャリア形成をテーマとする「中高年のキャリア開発を考える」を連載した(全2回)。
- 読者からのニーズが高かった少子高齢化時代の人事・処遇制度については、「新・日本型経営モデルをつくる付加価値報酬制」を連載(全6回)するとともに、50~60歳代の再就職の具体的なノウハウについては、「中高年のための再就職実践講座」を連載した(全5回)。

○ホームページでの誌面公開、小冊子の作成

- より多くの事業主等に読んでもらうため、発行日の翌々週までに全ての記事をPDF版及びテキスト版(視覚障害者対応)で機構のホームページに掲載した。なお、過去1年分のバックナンバーも閲覧できるようにしている。
- エルダー掲載記事をもとに、事業主等が労働者に高齢期になっても意欲をもって働いてもらうための雇用管理上の対処法や参考となりうる事項について、小冊子「生涯現役時代の新しい日本型人事・賃金制度の考え方—付加価値報酬制とは—」を作成し事業主等に配布した。

○テレビ・新聞広告等を媒体とした啓発広報活動

(資料22)

- 高齢者雇用支援月間PRポスター等を作成し、全国主要都市の駅等に掲示した。また、同月間のPR用のCMを作成し、日本テレビ系列等で全国に放送するとともに、街頭ビジョン等で放映し、広く一般社会に向けて高齢者雇用に関する情報発信を行った。
- 「70歳まで働ける企業」の実現に向けた周知の記事広告を高年齢者雇用支援月間に関する新聞広告と併せて15段のフルカラー全面広告で掲載した。掲載した新聞社が実施した読者モニター調査で、広告の関心度、印象度、好感度、理解度、信頼度について回答者の7~8割から高い評価を得た。
- 「70歳まで働ける企業」の実現に向けた「高齢者雇用関係啓発ポスター」を主要4空港で掲示する(1月から3月)とともに、航空会社機内誌2誌で広告を掲載した(3月号)。また、「70歳まで働ける企業」の実現に向けた周知の記事広告を経済誌2誌に掲載することにより、事業主及び広く一般社会への啓発を図った。

○インターネット検索サイトを活用した広報

				・新たに、高齢者雇用支援月間の周知に係るバナー広告をインターネット検索サイトYahoo!等に掲載し、広くインターネット利用者への広報に努めた。				
評価の視点等	自己評価	A	評価	A				
【評価項目6 啓発事業（高齢者関係）】	<p>・全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 「現役力！ー私も企業もいきいき元気ー」をテーマとした高齢者雇用フェスタ2008を開催し、過去最多の来場者数を得るとともに、アンケート調査において「高齢者等の雇用問題に関して理解が深まった」との回答が93.6%と目標（80%）を大幅に上回った。</p> <p>② 定期刊行誌「エルダー」については、編集委員会の助言・指摘、アンケートにより把握した読者ニーズ等を踏まえ、高齢者ならではの能力の活用に工夫努力している企業事例の紹介、少子高齢化時代の人事・処遇制度についての連載等により誌面の充実を図った。読者アンケートでは、92.3%（4月号）、92.5%（10月号）から「非常に役に立っている」、「参考になっている」との評価を得た。</p>		<p>（委員会としての評定理由） 高齢者雇用フェスタの参加者から高い理解度を得たほか、「エルダー」の読者から高い評価を得るなど、いずれの啓発事業もユーザーから高い満足度を得ていることが評価できる。啓発事業については、更なる周知促進に向けた一層の工夫が期待される。</p> <p>（各委員の評定理由） ・啓発事業をいろいろとやったことは十分示されており、アンケートによる満足度を見る限りは高い評価である。しかし、それらの事業がどの程度の政策効果をもたらしたかについては検証不十分。 ・高齢者雇用フェスタの成功や「エルダー」のインターネット活用などの推進は高く評価できる。 ・高齢者雇用フェスタの参加者が4年間横ばいである。 ・「エルダー」の発行部数は目標値と同一である。 ・計画をかなり上回って達成していると判断。 ・いずれの啓発事業もユーザーの満足度が高く、有効であったと評価する。工夫も見られる。</p> <p>（その他の意見） ・「エルダー」については、その存在がより多くの人の目に触れる方法を検討していただきたい。 ・「エルダー」の有料市場販売について可能性を検討するべきではないか。 ・啓発事業のポイントは何かを真剣に考えないと、高齢者雇用フェスタも空回りとなる。 ・「エルダー」をもう少し積極的に活用する方法を検討するべき。書店に置くことも一つの工夫ではないか。部数増は必要である。</p>					
<p>【数値目標】</p> <p>・高齢者雇用フェスタの参加者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の参加者から高齢者等の雇用問題についての理解が深まった旨の評価を得られるようにすること。</p>	<p>・次のとおり中期計画の目標を上回った。（業務実績：「イ 高齢者雇用フェスタの実施」（P.46）参照）</p> <table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>93.6%</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>95.1%</td> </tr> </table>		平成20年度	93.6%	平成19年度	95.1%		
平成20年度	93.6%							
平成19年度	95.1%							
<p>・高齢化対策、高齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌「エルダー」を月60,000部作成・発行し、事業主等に配布すること。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を達成した。（業務実績：「ロ 定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施」（P.46）参照）</p> <table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>月60,000部</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>月60,000部</td> </tr> </table>		平成20年度	月60,000部	平成19年度	月60,000部		
平成20年度	月60,000部							
平成19年度	月60,000部							
<p>【評価の視点】</p> <p>第2 2 (2) ④ イ 高齢者雇用フェスタの実施</p> <p>・高齢者雇用フェスタについて、高齢者等の雇用の確保の重要性を参加者に理解させるような内容になっているか。</p>	<p>実績：○</p> <p>・「現役力」をキーワードに超高齢社会の働き方や生き方を展望すべく、65歳を超えた働き方などについて総合的な理解を図る公開シンポジウム、高齢者を積極的に雇用して業績を上げている企業事例に焦点を当てた高齢者雇用開発フォーラムを開催するとともに、新たな特別企画として、クイズ形式で高齢期の就業について様々な世代の回答者から生の声を引き出して来場者とともに高齢者雇用について考え理解を深める参加型エンターテインメントの実施、理解しやすい展示ブースの配置、祖母ブロガーなど魅力ある講師によるセミナー等多彩な手法による効果的な情報提供を行うなど、高齢者等の雇用の確保の重要性を参加者に理解してもらえイベントとした。（業務実績：「イ 高齢者雇用フェスタの実施」（P.45）参照）</p>							
<p>・アンケート調査の回答者のうち80%以上から高齢者等の雇用問題についての理解が深まった旨の評価が得られたか。</p>	<p>実績：○</p> <p>・参加者アンケート調査の結果、93.6%（目標値80%以上）の回答者から高齢者雇用に関して「理解が深まった」との評価を得た。 ・具体的には、「自分の今後の働き方等を考えるきっかけとなった（47.8%）」、「高齢者の働き方や雇用について興味を持った（45.5%）」等の回答を得た（複数回答による結果）。（業務実績：「イ 高齢者雇用フェスタの実施」（P.46）参照）</p>							
<p>・アンケートによる高齢者雇用フェスタの在り方についての</p>	<p>実績：○</p>							

<p>意見を踏まえ、改善策について検討しているか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 平成19年度のアンケートにおいて、今後のフェスタへの要望として高齢者を積極的に雇用する企業の取組内容や働く高齢者の実態についての情報提供を挙げる意見が多かったことを受け、①コンテストの入賞企業、「70歳いきいき企業100選」の掲載企業における取組及び高齢者の実態、②当機構実施の高齢者雇用に関する企業アンケート調査結果等を加工して、パネル展示することにより情報提供した。また、来場者の参加意識を高めるとともに、限られた時間内に論点を端的に示すための工夫として、様々な世代を回答者とするクイズ形式の企画を新たに盛り込んだ。 (業務実績：「イ 高齢者雇用フェスタの実施」(P.46) 参照)
<p>第2 2 (2) ④ ロ 定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施</p> <p>・定期刊行誌の一層の充実に向けた検討を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 編集委員会の助言・指摘、読者からのアンケートにより把握した読者ニーズ等を踏まえ、①高齢者ならではの能力の活用について工夫をしている企業事例の紹介、②高齢時代における職場の健康管理と安全対策について、現状・課題と具体的な参考事例の掲載、③40歳代からのキャリア形成をテーマとする「中高年のキャリア開発を考える」の連載(全2回)、④少子高齢化時代の人事・処遇制度について「新・日本型経営モデルをつくる付加価値報酬制」の連載(全6回)、⑤50～60歳代の再就職の具体的なノウハウについての「中高年のための再就職実践講座」の連載(全5回)を行った。 (業務実績：「ロ 定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施」(P.46) 参照)
<p>・ホームページを活用した情報提供、新聞・テレビといったマスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期刊行誌「エルダー」をより多くの事業主等に読んでもらうため、発行日の翌々週までに全ての記事をPDF版及びテキスト版(視覚障害者対応)で機構のホームページに掲載するとともに、過去1年分のバックナンバーも閲覧できるようにしている。 エルダー掲載記事をもとに、「生涯現役時代の新しい日本型人事・賃金制度の考え方-付加価値報酬とは-」(小冊子)を作成し、事業主等に配布し、活用を図った。 高年齢者雇用支援月間PRポスター等を作成し、全国主要都市の駅等に掲示した。また、同月間のPR用のCMを作成し、日本テレビ系列等で全国に放送するとともに、街頭ビジョン等で放映し、広く一般社会に向けて高齢者雇用に関する情報発信を行った。 「70歳まで働ける企業」の実現に向けた周知の記事広告を高年齢者雇用支援月間に関する新聞広告と併せて15段のフルカラー全面広告で掲載した。掲載した新聞社が実施した読者モニター調査で、広告の関心度、印象度、高感度、理解度、信頼度について回答者の7～8割から高い評価を得た。 「70歳まで働ける企業」の実現に向けた「高齢者雇用関係啓発ポスター」を主要4空港で掲示する(1月から3月)とともに、航空会社機内誌2誌で広告を掲載した(3月号)。また、「70歳まで働ける企業」の実現に向けた周知の記事広告を経済誌2誌に掲載することにより、事業主及び広く一般社会への啓発を図った。 新たに、高年齢者雇用支援月間の周知に係るバナー広告をインターネット検索サイトYahoo!等に掲載し、広くインターネット利用者への広報に努めた。 (業務実績：「ロ 定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施」(P.46,47) 参照)

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（7）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<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>1 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3)労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項</p> <p>高齢者雇用確保措置の実施状況や団塊の世代が60歳に到達しつつあることを踏まえ、65歳以降を視野に入れた職業生活設計に重点を移し、労働者が早い段階から自らの希望と能力に応じた多様な働き方を選択し、実現できるようにするため、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行うこと。</p> <p>① コーナーの利用ニーズに対応した業務の見直しの実施 利用ニーズの少ない地域では廃止する等業務の見直し及び箇所数の削減を行った上で、存続するコーナーのうち、事業性が見込まれる3か所程度に民間競争入札を導入するとともに、導入の結果を踏まえ、民間競争入札の範囲の拡大等について検討すること。</p> <p>なお、コーナーについて、利用ニーズの少ない地域では廃止する等業務の見直し及び箇所数の削減を行った上で、存続するコーナーのうち、事業性が見込まれる3か所程度に民間競争入札を導入するとともに、導入の結果を踏まえ、民間競争入札の範囲の拡大等について検討する。</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すべき措置</p> <p>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3)労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項</p> <p>高齢者雇用確保措置の実施状況や団塊の世代が60歳に到達しつつあることを踏まえ、65歳以降を視野に入れた職業生活設計に重点を移し、労働者が早い段階から自らの希望と能力に応じた多様な働き方を選択し、実現できるようにするため、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行う。</p> <p>なお、コーナーについて、利用ニーズの少ない地域では廃止する等業務の見直し及び箇所数の削減を行った上で、存続するコーナーのうち、事業性が見込まれる3か所程度に民間競争入札を導入するとともに、導入の結果を踏まえ、民間競争入札の範囲の拡大等について検討する。</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すべき措置</p> <p>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3)労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項</p> <p>高齢者雇用確保措置の実施状況や団塊の世代が60歳に到達しつつあることを踏まえ、労働者が早い段階から自らのキャリア設計を含めた職業生活の設計を行い、65歳以降まで多様な働き方を選択し、自らの希望と能力に応じて働くことができるようにするため、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、労働者の高齢期における職業生活設計を効果的に支援する高齢期雇用就業支援業務を行う。</p> <p>① 利用ニーズに対応した業務実施体制等の整備 コーナーの利用ニーズが多く、効果が見込まれる都市部等の14都道府県にコーナーを設置し、各種セミナーの実施、年金や健康管理等生活面も含めた幅広い内容の個別相談及び関係行政機関等との連携の下に行う具体的な支援等の業務を一体的に展開する。</p> <p>なお、このうち事業性が見込まれる3か所程度に民間競争入札を導入することを踏まえ、入札の対象範囲、実施予定時期、契約期間等を内容とする計画を官民競争入札等監視委員会と連携しつつ適切に策定する。</p> <p>他の33県においては、会場の借上げあるいは事業所への出張等による職業生活設計セミナー等のセミナーや交流会の開催、ホームページ等を活用した情報提供等を、地域の実情、利用者ニーズに応じて効果的に実施する。</p>	<p>(3)労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項</p> <p>①利用ニーズに対応した業務実施体制等の整備</p> <p>○コーナーの重点化及び相談・セミナーの一体的運営 ・平成20年度から、常設のコーナーを利用ニーズが多く、効果が見込まれる都市部等の14都道府県に重点化して設置し、土日・夜間の相談・セミナーの実施体制の強化、事業所への出張セミナーの機動的実施等業務の見直し・強化をするとともに、①相談利用者のニーズ把握とニーズ等を踏まえたセミナーガイドンス、②セミナー実施時における誘導相談、③個別相談とセミナーとを効果的に組み合わせた講習等を積極的に行うことにより、各支援業務の一体的運営を図った。</p> <p>・業務の実施体制として、専任のコーナー室長を配置し、室長を中心に、相談業務を担う主任相談員及び相談員と、セミナー業務を担うコーディネーターとが、それぞれの業務を十分な連携の下に一体的に実施している。また、コーナーの重点化等の趣旨の徹底や取組事例の共有化を図るため、①コーナー室長、②主任相談員、③コーディネーターの全国会議をそれぞれ開催（①平成20年6月、②平成20年6月、③平成20年7月：①及び③は新規）し、支援内容の充実のための取組を行った。</p> <p>○民間競争入札実施計画の策定 ・常設のコーナー14か所のうち東京、愛知及び広島のみ3か所について民間競争入札を実施することとし、平成21年9月までに入札公告を実施し、平成22年1月からコーナーの全業務を対象に民間事業者による事業を実施すること、契約期間を平成22年1月から平成25年3月までの3年3か月間とすること等を内容とする民間競争入札実施計画案を、官民競争入札等監視委員会と連携の上、平成20年5月に策定した。</p> <p>・また、上記の内容が反映された「公共サービス改革基本方針」が平成20年12月19日に閣議決定された。</p> <p>○常設のコーナーを設置しない33県における業務の効果の実施 ・常設のコーナーを設置しない33県においては、利便性が高く低廉な外部会場の確保に努めるとともに、事業所への出張によるセミナーや交流会を積極的に開催するなど、地域の実情や利用者ニーズに応じた効果的な業務の実施を図った。</p> <p>・セミナー業務を担うコーディネーターの全国会議を開催（平成20年7月：新規）（再掲）し、取組事例の共有化など支援内容の充実のための取組を行った。</p>

② コーナーにおける在職者を中心とした中高年齢者に対する個別相談等の効果的な実施

①の見直し後に存続するコーナーにおいて、就業をはじめ、生活設計、生きがい等広範な分野に関する各種情報の提供、キャリアカウンセリング等の相談支援の充実に努め、65歳以降の職業生活設計を視野に入れた、利用者のニーズに合った相談を積極的に実施すること。なお、実施に当たっては、利用者の利便性に考慮した土日・夜間における相談を積極的に実施すること。

実施後は、利用者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の利用者から高齢期における職業生活設計を行う上で効果があった旨の評価を得られるようにすること。

③ 職業生活設計等に関するセミナー・講習会の開催

65歳以降を視野に入れた高齢期における職業生活設計等に資する再就職活動をはじめ、健康、年金、地域活動等の各種情報を提供するため、利用者のニーズの把握と多様なテーマ設定に努めつつ、セミナー・講習会を開催すること。
なお、実施に当たっては、在職者の受講の利便性に考慮した土日・夜

ア 在職者を中心とした中高年齢者に対する個別相談等の実施

見直し後に存続するコーナーにおいて、65歳以降を視野に入れた職業生活設計に重点を移すため、就業をはじめ、生活設計、生きがい等広範な分野に関する各種情報の提供、キャリアカウンセリング等の相談支援の充実に努め、外部から専門家を招聘するなどにより利用者のニーズに合った相談を積極的に実施する。
実施に当たっては、利用者の利便性に考慮した土日・夜間における相談を積極的に実施する。

実施後は、利用者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の利用者から高齢期における職業生活設計を行う上で効果があった旨の評価を得られるようにする。

イ 職業生活設計等に関するセミナー・講習会の開催

65歳以降を視野に入れた高齢期における職業生活設計等に資する再就職活動をはじめ、健康及びボランティア等の地域活動等の各種情報を提供するため、利用者のニーズの把握と多様なテーマ設定に努めつつ、セミナー・講習会を開催する。実施に当たっては、在職者の受講の利便性に考慮した土日・夜間におけるセ

② コーナーにおける在職者を中心とした中高年齢者に対する個別相談等の効果的な実施

コーナーにおいては、相談支援、セミナー・講習会の開催、情報提供等の業務を各業務間の十分な連携の下に一体となって運営することとし、65歳以降まで多様な働き方を選択し、自らの希望と能力に応じて働くことができるような高齢期の職業生活設計を支援するため、キャリア設計、再就職・退職準備のみならず、就業、生活設計、健康、年金、生きがい等広範な分野に関する各種情報の提供、キャリアカウンセリング等の相談支援の充実に努め、外部から専門家を招聘するなどによりニーズに合った相談を実施する。
実施に当たっては、利用者の利便性に考慮した土日・夜間における相談を積極的に実施する。

相談支援は、27,000件以上実施する。また、実施後は、利用者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の利用者から高齢期における職業生活設計を行う上で効果があった旨の評価が得られるよう質の向上を図る。さらに、効果がなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載を分析し、その原因等を把握する等により、より効果が得られる内容となるよう随時見直しを図る。

③ 職業生活設計等に関するセミナー・講習会の開催

イ 65歳以降を視野に入れた高齢期における職業生活設計等に資する再就職活動をはじめ、健康及びボランティア等の地域活動等の各種情報を提供するため、利用者のニーズの把握と多様なテーマ設定に努めつつ、セミナー・講習会を実施する。実施に当たっては、在職者の受講の利便性に考慮した土日・夜間におけるセミナー・講習会、事業所に出張してのセミナーを積極的

○業務マニュアルの作成

・業務の一層の充実を図るため、取組の好事例や参考資料を盛り込んだ「業務マニュアル」の作成に向けた検討を行い、全国47都道府県の受託法人に対して平成21年度に配付することとしている。

② コーナーにおける在職者を中心とした中高年齢者に対する個別相談等の効果的な実施

○相談・セミナー等各業務の一体的運営

・①相談利用者のニーズ把握とニーズ等を踏まえたセミナーガイダンス、②セミナー実施時における誘導相談、③個別相談とセミナーとを効果的に組み合わせた講習等を積極的に行うことにより、各支援業務の一体的運営を図った。(再掲)
・業務の実施体制として、専任のコーナー室長を配置し、室長を中心に、相談業務を担う主任相談員及び相談員と、セミナー業務を担うコーディネーターとが、それぞれの業務を十分な連携の下に一体的に実施している。(再掲)

○利用者ニーズを的確にとらえた相談援助

・中高年齢者(34,348件)に対する相談内容は、再就職に関する相談(47.9%)が最も多く、次いで退職準備に関する相談(29.9%)となっている。事業主(7,436件)に対する相談内容では退職準備援助に関する相談(42.8%)が最も多くなっている。
・また、再就職や退職準備に重点を置きつつ、就業・起業や生活設計、健康、年金、生きがいといった広範な分野に関しても、コーナーの相談業務担当者が相談を行うほか、必要に応じて外部専門家を招聘するなどにより、利用者ニーズに合った情報提供・相談を積極的に実施した。
・利用者ニーズの高い「再就職」や「退職準備」に関する相談に的確に対応できるよう、主任相談員に対してキャリアカウンセリング技法の向上のための講話やグループ討議を盛り込んだ研修会議を行う(平成20年6月)(再掲)など、サービスの質の向上に努めた。

○土日・夜間相談等の積極的実施

・土日・夜間の相談については、利用者に対する利便性の向上を図るため、土日・夜間の業務実施体制を強化するなど積極的に取り組んだ結果、4,005件(平成19年度実績(相談者数)2,165人)となり、大幅に増加した。
・また、事業所に対する周知を積極的に行うことにより、平日日中に利用しにくい在職者の相談は1,847件(平成19年度実績(相談者数)1,138人)となり、大幅に増加した。
・職業安定機関やシルバー人材センター等関係機関との連携の下、合同相談会を48回(平成19年度実績26回)、セカンドキャリアサポーター(就業、起業、NPO・ボランティア活動、UIターン等の経験者)による個別相談を324件(平成19年度実績237件)実施しており、いずれも大幅に増加した。

○相談援助の実績

・相談援助件数は41,784件(平成19年度実績35,046件)、年度目標の達成度は154.8%となっている。(資料23)

○アンケート調査の実施

・平成20年11月に個別相談等に係るアンケート調査を実施した。その結果、「大変効果があった」「効果があった」との回答が97.9%であった。なお、平成20年度のアンケート結果については、自由記述やマイナスイメージ評価を含めて分析を行い、今後の相談援助に活かすよう指導することにより、さらに事業の効果を高めることとしている。(資料24)

③ 職業生活設計等に関するセミナー・講習会の開催

○利用者ニーズを踏まえたテーマ設定

・中高年齢者を対象としたセミナー・講習会を4,663回(平成19年度実績4,421回)、事業主を対象としたセミナー・講習会を115回(平成19年度実績86回)開催した。
・セミナー等のテーマは、アンケート調査結果を踏まえた利用者のニーズに応じて、職業生活設計、再就職活動、公的年金制度、ボランティア、健康管理など広範な分野にわたる高齢期において働く上で重要かつ必要なテーマで実施した。

○土日・夜間、出張セミナーの積極的実施

・土日・夜間セミナーについては、利用者に対する利便性の向上を図るため、土日・夜間の業務

<p>間におけるセミナー、事業所に出張してのセミナーを積極的に開催すること。</p> <p>また、高齢者等のセカンドキャリアを総合的に支援するため、シルバー人材センター等の関係機関と連携しつつ、雇用・就業にかかる情報提供や個別相談、実体験セミナー等を実施すること。</p> <p>セミナー・講習会終了後、受講者にアンケート調査を実施し、85%以上の受講者から高齢期における職業生活設計を行う上で有用であった旨の評価を得られるようにすること。</p>	<p>セミナー、事業所に出張してのセミナーを積極的に開催する。</p> <p>高齢者等のセカンドキャリアを総合的に支援するため、シルバー人材センター等の関係機関と連携しつつ、雇用・就業・起業・ボランティア活動・UIターン等に係る情報提供や個別相談、実体験セミナー等を実施する。</p> <p>セミナー・講習会終了後、受講者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講者から高齢期における職業生活設計を行う上で有用であった旨の評価を得られるようにする。</p>	<p>に開催する。</p> <p>ロ 高齢者等のセカンドキャリアを総合的に支援するため、シルバー人材センター等の関係機関と連携しつつ、雇用・就業・起業・ボランティア活動・UIターン等に係る情報提供や個別相談、実体験セミナー等を実施する。</p> <p>イの各種セミナー・講習会及びびろの実体験セミナーは、93,000人以上の受講者を対象に実施する。また、実施後は受講者にアンケート調査を実施し、有効回答者のうち85%以上の受講者から高齢期における職業生活設計を行う上で有用であった旨の評価が得られるよう質の向上を図る。さらに、有用でなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載を分析し、その原因等を把握する等により、より受講者の有用度を高める内容となるよう随時見直しを図る。</p>	<p>実施体制を強化するなど積極的に取り組んだ結果、受講者数が35,612人（平成19年度実績22,739人）、開催回数が1,308回（平成19年度実績1,044回）、1回当たりの平均受講者数が27.2人（平成19年度実績21.8人）となっており、いずれも大幅に増加した。</p> <ul style="list-style-type: none"> また、平日日中に利用しにくい在职者の受講は17,079人（平成19年度実績13,029人）と増加した。 出張セミナーについては、土日・夜間セミナー同様、利用者に対する利便性の向上を図るため、積極的に取り組んだ結果、受講者数が50,856人（平成19年度実績40,700人）、開催回数が1,897回（平成19年度実績1,664回）となり、1回当たりの平均受講者数は26.8人（平成19年度実績24.5人）となっている。 <p>○セカンドキャリア支援講習の積極的実施</p> <ul style="list-style-type: none"> セカンドキャリア支援講習は、定年・退職後のキャリア形成支援を一層充実するため、45歳以上の在职者を対象に、高齢期の生き方と就業、キャリアの棚卸し、今後のライフプランなど数テーマを組み合わせた体系的な講習と、本人の状況に応じた個別のキャリアカウンセリングを組み合わせて、コーナー14か所（平成19年度12か所）において積極的に開催した。 従来の2日コースについては、受講者数は1,644人（平成19年度実績2,007人）、開催回数は78回（平成19年度実績108回）、1回当たりの平均受講者数は21.1人（平成19年度実績18.6人）となっている。 また、平成20年度においては、利用者のニーズを考慮し、従来の2日コースのほか、同様のカリキュラムを1日で凝縮して行う1日コースを試行的に実施し、コーナー14か所において、受講者数は443人、開催回数は24回、1回当たりの平均受講者数は18.5人となっている。 <p>○関係機関との連携によるセカンドキャリア支援の実施等</p> <ul style="list-style-type: none"> セカンドキャリアサポーターとして登録した者の中から受講者のニーズに応じて講師を選定し、起業・ボランティア活動等に関する体験談や意見交換を中心とした内容による実体験セミナーを積極的に開催しており、受講者数は8,016人（平成19年度実績5,233人）、開催回数は280回（平成19年度実績250回）、1回当たりの平均受講者数は28.6人（平成19年度実績20.9人）となり、いずれも増加した。 職業安定機関やシルバー人材センター等関係機関との連携の下、合同相談会を48回（平成19年度実績26回）、セカンドキャリアサポーター（就業、起業、NPO・ボランティア活動、UIターン等の経験者）による個別相談を324件（平成19年度実績237件）実施しており、いずれも大幅に増加した。（再掲） <p>○セミナー・講習会の実績 (資料23)</p> <ul style="list-style-type: none"> 受講者数は139,992人（平成19年度実績107,437人）、年度目標の達成度は150.5%となっている。 開催回数は4,778回（平成19年度実績4,507回）で、職業安定機関等関係機関との連携による利用勧奨や事業所に対する周知を積極的に行うことにより、1回当たりの平均受講者数は29.3人（平成19年度実績23.8人）となり、増加幅が大きくなっている。 <p>○アンケート調査の実施 (資料25)</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成20年11月にセミナー・講習会に係るアンケート調査を実施した。その結果、「大変有用であった」「有用であった」との回答が95.8%であった。なお、平成20年度のアンケート結果については、自由記述やマイナス評価を含めて分析を行い、今後のセミナー業務に活かすよう指導することにより、さらに事業の効果を高めることとしている。 <p>○地域キャリアマップの作成・配布等</p> <ul style="list-style-type: none"> 「団塊の世代」を中心とした高齢者が雇用、就業、起業、ボランティア活動等を行う場合に活用できるよう、地域の関係機関等の情報を掲載した「地域キャリアマップ」について、掲載する関係機関数の拡充や情報の更新等により、内容の充実を図った。 また、雇用、就業、起業、ボランティア活動等に関する情報を地域の関係機関の協力を得ながら収集し、地域情報リンク集として受託法人のホームページに掲載するなど、情報提供の充実を図った。コーナー14か所のホームページのアクセス件数は196,647件（平成19年度実績150,351件）となり、大幅に増加した。
<p>評価の視点等</p>		<p>自己評価</p> <p>S</p>	<p>評定</p> <p>A</p>
<p>【評価項目7 在職者を中心とした中高年齢者に対する業務等】</p>		<p>・全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 平成20年度から、常設のコーナーを利用ニーズが多く、効果が見込まれる都市部等の14都道府県に重点化して設置し、土日・夜</p>	<p>（委員会としての評定理由）</p> <p>土日・夜間に相談やセミナーを行うなどの利用者ニーズに即した多様なサービスが実施されており、サービス利用者から高く評価されていることは優れた成果と言える。</p>

	<p>間の相談・セミナーの実施体制の強化、事業所への出張セミナーの機動的実施等業務の見直し・強化をするとともに相談・セミナーの一体的運営を図った。さらに、業務の実施体制として、専任のコーナー室長を配置し、室長を中心に、相談業務を担う主任相談員及び相談員と、セミナー業務を担うコーディネーターとが、それぞれの業務を十分な連携の下に一体的に実施し、コーナーの重点化等の趣旨の徹底や取組事例の共有化を図るため、コーナー室長、主任相談員、コーディネーターの全国会議をそれぞれ開催するなど支援内容の充実のための取組を行った。</p> <p>② 常設のコーナー14か所のうち東京、愛知及び広島の3か所について民間競争入札を実施することとし、平成21年9月までに入札広告を実施し、平成21年1月からコーナーの全業務を対象に民間事業者による事業を実施すること、契約期間を平成22年1月から平成25年3月までの3年3か月間とすること等を内容とする民間競争入札実施計画案を、官民競争入札等監視委員会と連携の上、平成20年5月に策定した。</p> <p>また、上記内容が反映された「公共サービス改革基本方針」が平成20年12月19日に閣議決定された。</p> <p>③ 常設のコーナーを設置しない33県においては、利便性が高く低廉な外部会場の確保に努めるとともに、事業所への出張によるセミナーや交流会を積極的に開催するなど、地域の実情や利用者ニーズに応じた効果的な業務の実施を図った。</p> <p>新たに、セミナー業務を担うコーディネーターの全国会議を開催し、取組事例の共有化など支援内容の充実のための取組を行った。</p> <p>④ 利用者に対する利便性の向上を図るため、土日・夜間の業務実施体制を強化するなど積極的に取り組んだ結果、土日・夜間の相談は、4,005件（平成19年度（相談者数）2,165人）、土日・夜間セミナーの受講者数は35,612人（平成19年度22,739人）、となっており、いずれも大幅に増加した。</p> <p>また、出張セミナーについては、土日・夜間セミナー同様、利用者に対する利便性の向上を図るため、積極的に取り組んだ結果、受講者数が50,856人（平成19年度40,700人）と大幅に増加した。</p> <p>⑤ 職業安定機関やシルバー人材センター等関係機関との連携の下、合同相談会を48回（平成19年度26回）、セカンドキャリアサポーターによる個別相談を324件（平成19年度237件）実施しており、いずれも大幅に増加した。</p>	<p>（各委員の評定理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談・援助件数、セミナー受講者数の著しい増加は、雇用不安の背景を考慮しても非常に優れた成果と言える。 ・相談援助やセミナーに関するアンケートで満足度が高い。 ・計画をかなり上回った成果を上げている。 ・いずれの事業も効果を上げたと評価する。 ・土・日の利用はユーザーには有効で継続をお願いしたい。 ・アンケートの結果は目標を大幅に上回っているが、それが結果にいかにつながっているかが定かではない。 ・利用ニーズに対応した多様なサービスの実施は評価できる。 <p>（その他の意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アンケート調査の有用度には驚くべき高いものがある。こういった相談業務から逆に制度政策に対するフィードバックのルートも必要かと思われる。ただし、あくまでも働くキャリアの維持・継続が柱となる職域による社会参加しか視野にないのは不十分ではないか。地域社会を通じた社会参加など、中高年齢者のライフサイクルを長い目で見たコンサルティングが在職時から必要なのではないか。 ・在職者を中心とした中高年齢者に対する業務は、雇用・能力開発機構とのシナジー効果を確保する施策の構築に努力してほしい。 ・雇用・能力開発機構にも類似の取組があるのではないか（キャリアコンサルティングなど）。 				
<p>[数値目標] ※ [] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コーナーについて、利用ニーズの少ない地域では廃止する等業務の見直し及び箇所数の削減を行った上で、存続するコーナーのうち、事業性が見込まれる3か所程度に民間競争入札を導入すること。 ・コーナーについて、事業性が見込まれる3か所程度に民間競争入札を導入することを踏まえ、入札の対象範囲、実施予定時期、契約期間等を内容とする計画を官民競争入札等監視委員会と連携しつつ適切に策定すること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・次のとおり年度計画の目標を達成した。（業務実績：「① 利用ニーズに対応した業務実施体制等の整備」（P.49）参照） <table border="1" data-bbox="801 1061 1473 1125"> <tr> <td>東京、愛知及び広島の3か所について平成20年5月に民間競争入札実施計画案を策定（12月に同内容が閣議決定）</td> </tr> </table>	東京、愛知及び広島の3か所について平成20年5月に民間競争入札実施計画案を策定（12月に同内容が閣議決定）				
東京、愛知及び広島の3か所について平成20年5月に民間競争入札実施計画案を策定（12月に同内容が閣議決定）						
<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援は、27,000件以上実施すること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：「② コーナーにおける在職者を中心とした中高年齢者に対する個別相談等の効果的な実施」（P.50）参照） <table border="1" data-bbox="801 1276 1131 1340"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>41,784件</td> </tr> <tr> <td>（平成19年度）</td> <td>35,046件</td> </tr> </table>	平成20年度	41,784件	（平成19年度）	35,046件	
平成20年度	41,784件					
（平成19年度）	35,046件					
<ul style="list-style-type: none"> ・利用者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の利用者から高齢期における職業生活設計を行う上で効果があった旨の評価が得られるようにすること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・次のとおり中期目標の目標を大幅に上回った。（業務実績：「② コーナーにおける在職者を中心とした中高年齢者に対する個別相談等の効果的な実施」（P.50）参照） 					

	<p>平成20年度 97.9% (平成19年度 97.5%)</p>
<p>・各種セミナー・講習会及び実体験セミナーは、93,000人以上の受講者を対象に実施すること。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。(業務実績：「③ 職業生活設計等に関するセミナー・講習会の開催」(P.51)参照)</p> <p>平成20年度 139,992人 (平成19年度 107,437人)</p>
<p>・セミナー・講習会終了後、受講者にアンケート調査を実施し、85%以上の受講者から高齢期における職業生活設計を行う上で有用であった旨の評価を得られるようにすること。</p>	<p>・次のとおり中期目標の目標を大幅に上回った。(業務実績：「③ 職業生活設計等に関するセミナー・講習会の開催」(P.51)参照)</p> <p>平成20年度 95.8% (平成19年度 95.5%)</p>
<p>【評価の視点】 第2章(3)② コーナーにおける在職者を中心とした中高年齢者に対する個別相談等の効果的な実施</p> <p>・高齢期雇用就業支援コーナーにおいて、利用者のニーズに合った相談や土日・夜間における相談を積極的に実施しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ①相談利用者のニーズ把握とニーズ等を踏まえたセミナーガイダンス、②セミナー実施時における誘導相談、③個別相談とセミナーとを効果的に組み合わせた講習等を積極的に行った。 再就職や退職準備に重点を置きつつ、就業・起業や生活設計、健康、年金、生きがいといった広範な分野に関しても、コーナーの相談業務担当者が相談を行うほか、必要に応じて外部専門家を招聘するなどにより、利用者ニーズに合った情報提供・相談を積極的に実施した。 利用者ニーズの高い「再就職」や「退職準備」に関する相談に的確に対応できるよう、主任相談員に対してキャリアカウンセリング技法の向上のための講話やグループ討議を盛り込んだ研修会を行うなど、サービスの質の向上に努めた。 中高年齢者(34,348件)に対する相談内容は、再就職に関する相談(47.9%)が最も多く、次いで退職準備に関する相談(29.9%)となっている。事業主(7,436件)に対する相談内容では退職準備援助に関する相談(42.8%)が最も多くなっている。 土日・夜間相談については、業務実施体制を強化するなど積極的に取り組んだ結果、4,005件(平成19年度(相談者数)2,165人)となり、大幅に増加した。 事業所に対する周知を積極的に行うことにより、平日日中に利用しにくい在职者の相談は1,847件(平成19年度(相談者数)1,138人)となり、大幅に増加した。 職業安定機関やシルバー人材センター等関係機関との連携の下、合同相談会を48回(平成19年度26回)、セカンドキャリアサポーター(就業、企業、NPO・ボランティア活動、UIターン等の経験者)による個別相談を324件(平成19年度237件)実施し、いずれも大幅に増加した。 <p>(業務実績：「② コーナーにおける在職者を中心とした中高年齢者に対する個別相談等の効果的な実施」(P.50)参照)</p>
<p>・アンケート調査の回答者のうち80%以上から高齢期における職業生活設計を行う上で効果があった旨の評価が得られたか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> アンケート調査では97.9%の利用者から「大変効果があった」、「効果があった」との評価を得た。 自由記述では「決まった担当者に対応してもらえるので安心して相談できた」、「事業主として従業員の就業支援に役立つ内容であった」等の肯定的な評価を得た。 <p>(業務実績：「② コーナーにおける在職者を中心とした中高年齢者に対する個別相談等の効果的な実施」(P.50)参照)</p>

<p>第2 2 (3) ③ 職業生活設計等に関するセミナー・講習会の開催</p> <p>・セミナー・講習会の開催について、利用者のニーズの把握と多様なテーマの設定を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中高年齢者を対象としたセミナー・講習会を4,663回（平成19年度4,421回）、事業主を対象としたセミナー・講習会を115回（平成19年度86回）開催した。 ・セミナー等のテーマは、アンケート調査結果を踏まえた利用者のニーズに応じて、職業生活設計、再就職活動、公的年金制度、ボランティア、健康管理など広範な分野にわたる高齢期において働く上で重要かつ必要なテーマで実施した。 ・セカンドキャリア支援講習は、定年・退職後のキャリア形成支援を一層充実するため、45歳以上の在籍者を対象に、高齢期の生き方と就業、キャリアの棚卸し、今後のライフプランなど数テーマを組み合わせた体系的な講習と、本人の状況に応じた個別のキャリアカウンセリングを組み合わせ、コーナー14か所（平成19年度12か所）において積極的に開催した。 <p>また、平成20年度においては、利用者のニーズを考慮し、従来の2日コースのほか、同様のカリキュラムを1日で凝縮して行う1日コースを試行的に実施し、コーナー14か所において、受講者数は443人、開催回数は24回、1回当たりの平均受講者数は18.5人となっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・セカンドキャリアサポーターとして登録した者の中から受講者のニーズに応じて講師を選定し、起業・ボランティア活動等に関する体験談や意見交換を中心とした内容による実体験セミナーを積極的に開催し、受講者数は8,016人（平成19年度5,233人）、開催回数は280回（平成19年度250回）、1回当たりの平均受講者数は28.6人（平成19年度20.9人）となり、いずれも増加した。 <p>（業務実績：「③ 職業生活設計等に関するセミナー・講習会の開催」（P.50,51）参照）</p>
<p>・在職者の受講の利便性に考慮した土日・夜間におけるセミナー、事業所に出張してのセミナーを積極的に開催しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・土日・夜間セミナーについては、利用者に対する利便性の向上を図るため、土日・夜間の業務実施体制を強化するなど積極的に取り組んだ結果、受講者数が35,612人（平成19年度22,739人）、開催回数が1,308回（平成19年度1,044回）、1回当たりの平均受講者数が27.2人（平成19年度21.8人）と、いずれも大幅に増加した。 ・平日日中に利用しにくい在職者の受講は17,079人（平成19年度13,029人）と増加した。 ・出張セミナーについては、土日・夜間セミナー同様、利用者に対する利便性の向上を図るため、積極的に取り組んだ結果、受講者数が50,856人（平成19年度40,700人）、開催回数が1,897回（平成19年度1,664回）となり、1回当たりの平均受講者数は26.8人（平成19年度24.5人）となった。 <p>（業務実績：「③ 職業生活設計等に関するセミナー・講習会の開催」（P.50,51）参照）</p>
<p>・シルバー人材センター等の関係機関と連携しつつ、雇用・就業・起業・ボランティア活動・UIターン等に係る情報提供や個別相談、実体験セミナー等を実施しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業安定機関やシルバー人材センター等関係機関との連携の下、合同相談会を48回（平成19年度26回）、セカンドキャリアサポーター（就業、起業、NPO・ボランティア活動、UIターン等の経験者）による個別相談を324件（平成19年度237件）実施しており、いずれも大幅に増加した。 ・セカンドキャリアサポーターとして登録した者の中から受講者のニーズに応じて講師を選定し、起業・ボランティア活動等に関する体験談や意見交換を中心とした内容による実体験セミナーを積極的に開催し、受講者数は8,016人（平成19年度5,233人）、開催回数は280回（平成19年度250回）、1回当たりの平均受講者数は28.6人（平成19年度20.9人）となり、いずれも増加した。 ・「団塊の世代」を中心とした高齢者が雇用、就業、起業、ボランティア活動等を行う場合に活用できるよう地域の関係機関等の情報を

	<p>掲載した「地域キャリアマップ」について、掲載する関係機関数の拡充や情報の更新等により、内容の充実を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> また、雇用、就業、起業、ボランティア活動等に関する情報を地域の関係機関の協力を得ながら収集し、地域情報リンク集として受託法人のホームページに掲載するなど、情報提供の充実を図った。 <p>(業務実績：「③ 職業生活設計等に関するセミナー・講習会の開催」(P.51) 参照)</p>
<p>アンケート調査の回答者のうち85%以上から高齢期における職業生活設計を行う上で有用であった旨の評価が得られたか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> アンケート調査では95.8%の受講者から「たいへん有用だった」、「有用だった」との評価を得た。 自由記述では「人生設計の中での再就職の意味を考える機会になった」、「定年後の自立・開業が目標になり、今後の学習の方向が明確になった」等の肯定的な評価を得た。 <p>(業務実績：「③ 職業生活設計等に関するセミナー・講習会の開催」(P.51) 参照)</p>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（８） （注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施すること。そのために、各関係機関との連携を図るとともに、職業リハビリテーションの実施に係る目標を設定し、厳格な外部評価を実施すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）については、職業リハビリテーションの中核的機関としての機能を最大限発揮すること。 ・ 広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるとともに、地域センターについては、各都道府県における中核的な職業リハビリテーション機関として、職業安定機関、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等とのネットワークを構築し、連携の強化や各種情報の共有化を図り、職業リハビリテーションに係る人材の育成や関係機関に対する助言・援助に取り組むこと。 <p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 ア 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施 ・ 地域センターについては、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握し、第2期中期目標期間中に延べ125,000人以上の障害者に対し、より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。 各地域における就労支援機関の状況を踏まえ、どの地域においても、適切な職業リハビリテーシ</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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。 また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家による厳格な評価を実施する。</p> <p>ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 ① 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施 ・ 地域センターにおいては、発達障害者等に対する専門的支援を始め、地域における就労支援機関の整備状況を踏まえ、どの地域においても適切な職業リハビリテーションサービスを均等・公平に受けられるようにした上で、他の機関では支援が困難な障害者に対する職業リハビリテーションサービスを重点的に実施することとし、第2期中期目標期間中に延べ12</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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。 また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家から構成する職業リハビリテーション専門部会において厳格な評価を実施する。</p> <p>①職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施 ・ 地域センターにおいては、発達障害者等に対する専門的支援を始め、地域における就労支援機関の整備状況を踏まえ、どの地域においても適切な職業リハビリテーションを均等・公平に受けられるようにした上で、他の機関では支援が困難な障害者に対する職業リハビリテーションサービスを重点的に実施することとし、25,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施する。</p>	<p>平成20年度の業務の実績</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施 ○支援を必要としている障害者の積極的な受入れの推進 ・ 障害者の就労支援ニーズの高まりを踏まえ、公共職業安定所、地域の就労支援機関等との連携を通じて、どの地域においても適切な職業リハビリテーションを均等・公平に受けられるようにした上で、地域センターの専門的支援を必要とする障害者を積極的に受け入れた。受け入れに当たっては、産業保健推進センターや精神科医師等が開催する研究会への協力等を通じて、メンタルヘルス分野等における医療機関と積極的に連携し、また、発達障害者支援センターや教育機関、公共職業安定所の若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム、地域若者サポートステーションにおける連絡会議への参加等を通じて、発達障害者支援に係る関係機関との連携を図った。その結果、職業リハビリテーションサービスの実施対象者数は27,435人と平成19年度実績を上回り、特に就職等の困難性の高い精神障害者、発達障害者が大幅に増加した。また、新規の利用者は、精神障害者及び発達障害者等のその他の障害者の占める比率が初めて5割を超えた。</p> <p style="text-align: right;">（資料26）</p>

ンを均等・公平に受けられるようにした上で、就職等の困難性の高い障害者（精神障害者、発達障害者、難病者等）に対する専門的支援を重点的に実施すること。

なお、メンタルヘルス分野における医療機関との連携による精神障害者に対するリワーク・再就職支援を行うとともに、ニート等の自立支援機関や教育機関との連携による、発達障害を有する若者に対する支援の充実に努めること。

- ・ 障害者の就労の可能性を高めるため、地域センターにおける職業準備訓練、職業講習の実施により、第2期中期目標期間中において75%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）に移行できるようにすること。

5,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施する。なお、メンタルヘルス分野等における医療機関との連携による精神障害者に対する復職（リワーク）・再就職支援を行うとともに、ニート等の自立支援機関や教育機関との連携による、発達障害を有する若者に対する支援の充実に努めること。

- ・ 的確な職業評価とインフォードコンセント（説明と同意）に基づいて、個々の障害者の特性に応じた職業リハビリテーション計画を策定することとし、第2期中期目標期間中に当該計画を延べ85,000件以上策定する。

なお、メンタルヘルス分野等における医療機関と積極的に連携し、精神障害者の復職支援（リワーク支援）・再就職支援を効果的に行うとともに、ニート等の自立支援機関や教育機関との連携を強化し、発達障害を有するより多くの若者に対して、的確かつ幅広い職業リハビリテーションサービスを実施する。

- ・ 効果的な職業リハビリテーションサービスを実施するため、的確な職業評価とインフォードコンセント（説明と同意）に基づいて、個々の障害者の特性に応じた職業リハビリテーション計画を17,000件以上策定する。

(人)	合計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
平成20年度 (平成19年度比)	27,435 (103.5%)	2,378 (96.3%)	13,051 (96.8%)	7,541 (115.6%)	4,465 (111.2%)
うち新規利用者 (構成比)	13,903 (100.0%)	1,247 (9.0%)	5,693 (40.9%)	4,074 (29.3%)	2,889 (20.8%)
平成19年度	26,496	2,469	13,486	6,526	4,015
うち新規利用者 (構成比)	12,872 (100.0%)	1,254 (9.7%)	5,350 (41.6%)	3,587 (27.9%)	2,681 (20.8%)

※主たる障害による分類であり、発達障害が主たる者の場合は、「その他」として計上。主たる障害が「身体障害」、「知的障害」又は「精神障害」であって、併せて発達障害を有する者を加えると、発達障害者の数は2,565人（平成19年度実績1,939人、平成19年度比132.3%）（発達障害者数の算出方法は以下同様）。

○きめ細かな職業リハビリテーション計画の策定

- ・ 実際の作業場面を活用した職業評価の実施及びそれに基づく職業リハビリテーション計画の策定を推進した。
- ・ 障害者自身が自己決定し、主体的に取り組むことが重要であるため、支援の各段階において支援の状況、本人の意思等を踏まえて、職業リハビリテーション計画をきめ細かに策定し、支援を実施することを徹底した。
- ・ その結果、職業リハビリテーション計画の策定件数は、19,823件と平成19年度実績を上回った。

(職業リハビリテーション計画策定件数)

(件)	職リハ計画策定件数
平成20年度 (平成19年度比)	19,823 (110.4%)
平成19年度	17,949

- ・ 精神障害者、発達障害者等のその他の障害者に対する職業指導及び職業評価の1人当たりの実施回数は、身体障害者、知的障害者の場合を大きく上回った。

(障害別対象者1人当たりの職業指導等の実施回数)

(回)	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
職業指導	2.25	2.48	3.74	4.30
職業評価	2.25	1.94	3.14	2.66

- ・ アンケート調査（職リハ計画内容）
「大変満足している」「満足している」との回答：83.5%（平成19年度実績80.2%）
なお、アンケート結果において、不足や不満等のあった地域センターに対し、その分析と改善策の実施を指示することとしている（アンケート結果の取扱いは以下同様）。
- ・ 平成19年度アンケート結果を踏まえ、機構本部において分析の上、各地域センターにフィードバックし、的確な支援の実施に活用するよう指導するとともに、不足や不満等の評価については、対応が必要な地域センターに対し、その分析を行い、改善策を講じるよう指示した。具体的には、職業リハビリテーション計画の説明が分かりにくかったとの意見を受け、計画の記述内容の検証を行い、対象者の障害特性や理解度を踏まえた平易な表現方法を使用する、内容を図式化し理解しやすくした補助様式を作成する、説明の際には計画書を見せながら、一つひとつの項目について内容が理解できているかの確認を徹底するなどの業務改善につなげた。

(資料27)

また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、第2期中期目標期間中においてその修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図ること。

なお、OA講習は、地域センターの専門的支援への重点化、民間機関における訓練機会の拡大及び障害者委託訓練の拡大状況も踏まえ、廃止すること。

・ 個々の障害者の特性を踏まえ作成した指導カリキュラムに基づき、職業準備訓練及び職業講習を的確かつ効果的に実施することにより、障害者の就労の可能性を高め、第2期中期目標期間中に75%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）へ移行できるようにするとともに、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、その修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図る。なお、OA講習は、地域センターの専門的支援への重点化、民間機関における訓練機会の拡大及び障害者委託訓練の拡大状況も踏まえ、廃止すること。

・ 個々の障害者の特性を踏まえ作成した指導カリキュラムに基づき、基本的労働習慣の獲得、職業に関する知識の習得、社会生活技能の向上等を図る職業準備支援やOA講習(※)を的確かつ効果的に実施することにより、障害者の就労の可能性を高め、75%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）へ移行できるようにするとともに、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、その修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図る。

さらに、発達障害者に対しては、総合センター職業センターで開発された「ワークシステムサポートプログラム」の技法を活用し、前年度から東京及び大阪の地域センターにおいて実施している「発達障害者に対する専門的支援」の試行実施を、滋賀及び沖縄に拡大して実施し、支援ノウハウのさらなる蓄積を図るとともに、実施方法等の効果の検証を行う。

また、当該専門的支援を実施する地域センターのカウンセラー、総合センターの研究員等による「発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会」を設け、試行センターのバックアップを行うとともに、効果的な支援技法の検証を行う。

なお、OA講習については、民間機関において、必要かつ十分な訓練機会が確保され、当機構による講習の廃止が障害者の技能習得に支障を来たさない状況となっているかどうか等についての把握をするため調査をするなど廃止に向けた検討を進める。

(※)「職業準備支援」は、職業準備訓練若しくは職業講習又はこれらの組み合わせにより行う、就職等に向かう次の段階へ着実に移行させるための支援である。具体的には、職業準備訓練又は職業講習を組み合わせ、地域センター内での作業支援、職業準備講習カリキュラム又は精神障害者自立支援カリキュラムの方式により、個々の対象者の特性を踏まえて実施している。

また、「OA講習」は、重度視覚障害者等を対象として行う支援であって、職業講習の一環として実施されるものである。

○就職等に向かう次の段階への移行の促進

- ・ 他の就労支援機関では支援が困難な障害者に対し、個々の障害者の支援ニーズに対応した個別指導方式での支援を推進した。
- ・ 地域における就労支援機関の整備状況を踏まえ、どの地域においても適切な職業リハビリテーションサービスを均等・公平に受けられるようにした上で、他の就労支援機関に身体障害者、知的障害者等への支援方法に係る専門的援助を行うことにより、他機関における支援を促進するとともに、必要に応じて支援技法の活用に係る他機関への助言等を行った。
- ・ 職業準備支援については、他の就労支援機関では支援が困難な発達障害者、精神障害者等の利用が増加したことにより、対象者数は増加した。こうした中、より多くの支援回数を必要とする精神障害者及びその他の障害者の全体に占める割合が60.1%（平成19年度実績58.3%）と高まった。

(職業準備支援の障害別対象者数)

(人)	合計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
平成20年度 (平成19年度比)	2,052 (108.5%)	120 (131.9%)	700 (100.3%)	701 (106.4%)	531 (119.9%)
平成19年度	1,891	91	698	659	443

※職業準備支援対象者のうち、発達障害者の数は、427人（平成19年度実績309人、平成19年度比138.2%）

(障害別対象者1人当たりの職業準備支援における平均支援回数)

(回)	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
平均支援回数	33.7	35.8	51.1	44.6

・ 職業準備支援等修了者の就職等に向かう次の段階への移行率は80.1%と、平成19年度実績79.5%を上回った。

(%)	移行率	就職率
平成20年度	80.1%	52.2%
平成19年度	79.5%	55.2%

○アンケート調査（職業準備支援）

- ・ 「大変効果があった」「効果があった」との回答：93.5%（平成19年度実績93.2%）
- ・ 効果があった支援内容としては、「色々な作業を体験する」（66.1%）、「生活リズムを整える」（63.5%）、「作業の仕方を覚える」（56.7%）が多かった。
- ・ 平成19年度アンケートの結果を踏まえ、支援過程において行われた、支援の目的、内容及び達成状況等についての説明が十分ではなかったとの意見があった地域センターについて、職業準備支援の進捗に応じてきめ細かく支援の達成状況等を説明することを徹底させるなどの対応を図った。

(資料29)

○発達障害者に対する専門的支援の試行実施

- ・ 発達障害者に対し、総合センター職業センターで開発した「ワークシステム・サポートプログラム」による「発達障害者に対する専門的支援」の試行を東京及び大阪センターに加え、新たに滋賀及び沖縄センターにおいて開始した。
- ・ 発達障害者26名を対象に実施した（修了者23名のうち、就職10名、求職活動中11名、委託訓練受講1名、デイケア利用1名（平成21年4月末現在））。
- ・ 試行地域センターの担当者、総合センターの研究員、総合センター職業センターのカウンセラー等から構成する「発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会」を設置し、当該地域センターにおける試行を円滑に実施するためのバックアップを行うとともに、支援を通じて蓄積された支援ノウハウを活用し、その効果の検証と支援方法の改善を図った。

・ ジョブコーチ支援事業については、社会福祉法人等に配置されるジョブコーチの活動領域の拡大を図ること等を踏まえ、第2期中期目標期間中において10,500人以上の障害者を対象に支援を実施し、80%以上の定着率を達成すること。

・ 職場適応援助者(ジョブコーチ)による障害者、事業主等への支援については、社会福祉法人等に配置されるジョブコーチの活動領域の拡大を図ること等を踏まえ、第2期中期目標期間中に10,500人以上の障害者を対象に的確に実施し、支援終了者の職場への定着率が80%以上となるようにする。

・ 職場適応援助者(ジョブコーチ)による障害者、事業主等への支援については、社会福祉法人等に配置されるジョブコーチの活動領域の拡大を図ること等を踏まえ、他の機関では支援が困難な障害者に対する支援を重点的に実施する。これにより、2,500人以上の障害者を対象に支援を的確に実施し、支援終了者の職場への定着率が80%以上となるようにする。

また、ジョブコーチ支援事業推進協議会の開催等により、社会福祉法人等に配置されるジョブコーチに対して、支援が効果的に実施されるよう、支援技法の技術移転等の専門的な援助を行う。

そして、地域センターが専門的な援助を行った社会福祉法人等のジョブコーチに対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の社会福祉法人等のジョブコーチから有用であった旨の評価が得られるようにする。

○精神障害者、発達障害者に対する支援ノウハウの共有

- ・ 全国の地域センター等から参加したカウンセラー、職業訓練指導員等(122人)による職業リハビリテーション業務研究会を開催し、発達障害者に対する専門的支援の試行センターのカウンセラーによる試行を通じて得た支援ノウハウの報告及び地域センターのカウンセラーによる医療機関との効果的な連携に基づくリワーク支援の取組事例の報告等を行うとともに、各センター等の取組状況について意見交換を行った。
- ・ 大幅な利用増が続く発達障害者に対する個々の特性に応じたきめ細かな相談や効果的な支援を行うため、カウンセリング技法や障害特性に応じた実践的な支援技法の演習等による研修を新たに実施し、全国の地域センター等における支援技法の向上を図った(9月29日～10月1日実施。カウンセラー51名、職業訓練指導員6名)。
- ・ 「発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会」において試行を実施している地域センターでの効果的な支援技法、実施体制、関係機関との連携について取りまとめた報告書を作成し、各地域センターに配付した。

(資料30)

- ・ 各地域センターの支援カリキュラム、教材、ツール等の新たな作成例や工夫例を機構本部で収集し、機構内LANにより広く共有し、全国の地域センターにおいてそれらを活用することにより効果的な支援の実施に努めた。
- ・ OA講習については、民間機関のOA機器操作技能習得のための訓練実施状況等についての調査の実施により、当機構のOA講習を廃止しても障害者のOA機器操作技能習得について全地域で必要かつ十分な訓練機会が確保されていることが明らかになったことから、中期計画に則り平成20年度末に廃止した。

○地域センターにおけるジョブコーチ支援の推進及び福祉施設等によるジョブコーチ支援の促進

(資料31)

- ・ 福祉から雇用への流れを踏まえ、地域センターのジョブコーチ支援については他の機関では支援が困難な障害者に対する支援を重点的に実施することとし、知的障害者等については他の就労支援機関でも支援が可能なケースは、地域センターと福祉施設等のジョブコーチの協同支援やジョブコーチ支援事業推進協議会におけるケース検討の実施等により、福祉施設等のジョブコーチに対して、支援方法に係る専門的援助を行い、福祉施設等のジョブコーチのみによる支援の拡充とその効果的な実施を図った。
- ・ ジョブコーチ支援事業推進協議会については、ケーススタディ、知識の習得のための講習等を積極的に行い、支援方法に係る専門的援助を推進した。

	ジョブコーチ支援事業推進協議会	
	実施回数	延参加者
平成20年度 (平成19年度比)	416回 (403.9%)	3,747人 (163.3%)
平成19年度	103回	2,295人

- ・ 地域センターのジョブコーチによる支援については、知的障害者への支援の減少及び福祉施設等のジョブコーチでは支援が困難な精神障害者、発達障害者等への支援の増加に対応して、個々の対象者の態様に対応した充実した内容の支援を行った。さらに、支援終了後のフォローアップの効果的・計画的な実施及び事業所内のナチュラルサポート体制の構築を推進した。
- ・ こうした取組を的確に実施するため、機構本部において地域センターのジョブコーチを対象としたジョブコーチ経験交流会を新たに開催し、ジョブコーチのスキルアップ及び支援ノウハウの共有を図った(52名受講)。
- ・ その結果、地域センターのジョブコーチ支援対象者については、福祉施設等のジョブコーチのみによる支援の進展等により知的障害者が減少する一方で、発達障害者等が増加したことにより、平成19年度から微増となるとともに、精神障害者及びその他の障害者の占める割合は28.6%(平成19年度実績24.3%)と高まった。
- ・ 地域センターと福祉施設等のジョブコーチとの協同支援は増加し、福祉施設等のジョブコーチのみによる支援も増大した。
- ・ 地域センターのジョブコーチ支援終了後の職場適応指導対象者数は、5,182人と平成19年度比7.0%増加した。特に、精神障害者、発達障害者等のその他の障害者の職場適応指導の1人当たりの実施回数は、身体障害者、知的障害者の場合を大きく上回った。

(ジョブコーチ支援の障害別対象者数)

(人)	合計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
平成20年度 (平成19年度比)	3,064 (101.5%)	229 (87.4%)	1,959 (6.8%)	607 (105.7%)	269 (168.1%)
平成19年度	3,019	262	2,023	574	160

※発達障害者の数は、302人（平成19年度実績200人、平成19年度比151.0%）

(障害別対象者1人当たりの平均支援日数)

(日)	対象者全体	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
平均支援日数	11.3	11.4	11.1	11.3	12.8

(福祉施設等のジョブコーチ支援の内訳)

(人)	地域センターと福祉施設等のジョブコーチとの協同支援	福祉施設等のジョブコーチのみによる支援
平成20年度 (平成19年度比)	1,686 (102.9%)	682 (118.2%)
平成19年度	1,639	577

(ジョブコーチ支援に係る職場適応指導対象者数)

(人)	平成20年度	平成19年度
職場適応指導対象者数 (平成19年度比)	5,182 (107.0%)	4,843

(障害別対象者1人当たりの職場適応指導実施回数)

(回)	対象者全体	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
職場適応指導実施回数	5.71	4.21	4.95	7.14	6.63

・地域センターのジョブコーチ支援終了者の6か月後定着率は84.5%と目標値を上回った。

	平成20年度	平成19年度
定着率	84.5%	83.9%

・アンケート調査（ジョブコーチ支援） (資料32)
 「大変効果があった」「効果があった」との回答：92.7%（平成19年度実績89.3%）
 効果があった支援内容としては、「仕事の仕方を覚える」(64.9%)、「職場のルールを知る」(48.1%)、「職場での良い人間関係をつくる」(44.0%)が多かった。
 ・平成19年度アンケートの結果を踏まえ、ジョブコーチの訪問予定が事前に確実に伝わっていない

・精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、地域における支援ネットワークを構築して、主治医等関係者との密接な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に実施することにより、第2期中期目標期間中において、精神障害者6,000人以上を対象に専門的な支援を行い、復職支援及び雇用継続支援終了者の75%以上が復職又は雇用継続できるようにすること。

・精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行う精神障害者総合雇用支援を第2期中期目標期間中に精神障害者6,000人以上を対象に積極的かつ効果的に実施し、復職支援及び雇用継続支援終了者の復職・雇用継続率が75%以上となるようにする。

・地域センターからジョブコーチによる支援又は精神障害者総合雇用支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の障害者から効果があった旨の評価が得られるようにする。

・精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、精神障害者雇用支援連絡協議会の効果的な運営等を通じ地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行う精神障害者総合雇用支援を精神障害者1,200人以上を対象に積極的かつ効果的に実施する。

そのうち、復職支援（リワーク支援）について、事業主、主治医等に対する積極的な周知活動を行い、より多くの精神障害者が復職支援を受けられるようにするとともに、個別の支援に際しては、これら関係者との十分な連携を行い、効果的な支援を実施する。これらの取組により、精神障害者650人以上を対象に支援を実施する。

また、復職支援及び雇用継続支援終了者について、復職・雇用継続率が75%以上となるようにする。

・地域センターからジョブコーチによる支援又は精神障害者総合雇用支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の障害者から効果があった旨の評価が得られるようにする。

かったとの事業主からの意見があった地域センターについて、事業主に対する具体的な訪問スケジュールの提示を徹底させるなどの対応を図った。

・アンケート調査（支援方法に係る専門的援助）（資料33）
社会福祉法人等のジョブコーチに対する支援方法に係る専門的援助の有用度を把握するため、当該援助の対象ジョブコーチに対する調査を新たに実施した。
「大変有用であった」「有用であった」との回答：94.9%
役に立った内容としては「支援実施前の障害者、企業、関係機関の間の調整方法」（92.4%）「職場における障害者の適応状況の把握や課題の整理方法」（91.1%）「企業担当者や従業員に対する支援方法」（88.6%）が多かった。

○精神障害者雇用支援ネットワークの充実・強化、復職支援（リワーク支援）の積極的周知及び支援ノウハウの蓄積・共有（資料34）

・精神障害者総合雇用支援を効果的に実施するためには、医療機関、事業所との連携が不可欠であり、精神障害者雇用支援連絡協議会、他の関係機関が開催する連絡会議等の場を活用した周知活動を通じて、関係機関への積極的働きかけを実施（3,236機関：平成19年度実績より135機関増）した。

・さらに、精神障害者雇用支援連絡協議会において、連携に係る関係機関の役割分担等について協議を行う等によりネットワークの充実・強化を図るとともに、メンタルヘルス分野等における医療機関と積極的に連携するため、精神科を有する労災病院が設置されている地域においては、同病院の医師等を委員に委嘱する等により医療機関との連携に努めた。

・事業主、主治医等との密接な連携を図り、より多くの精神障害者がリワーク支援を受けられるよう、経営者協会や商工会議所等の事業主団体の協力を得て医療機関・事業所向けのリワーク支援の活用を呼びかけるパンフレット（好事例等）を配布したほか、地域の実情に応じて、新たに企業や医療機関に対し、リワーク支援へのニーズ等を把握する調査を実施するとともに、ニーズがある企業等に対しては個別訪問等を行うなどにより、リワーク支援の周知及び活用促進を図った。（資料35）

・職業評価を行うためのチェックリストや利用者に対する教材、支援ツール等の各地域センターにおける新たな作成例や工夫例を機構本部において収集し、機構内LANにより広く共有し、全国の地域センターにおいてそれらを活用することにより効果的な支援の実施に努めた。

・大都市部の地域センターにおいては、利用希望者が受け入れ可能な人数を上回る状況が発生したことに対応するため、地域センターに定期的に通所してもらい、作業体験や講座への参加、個別相談を実施することで生活リズムの再構築等の支援を行い、円滑なリワーク支援への移行やリワーク支援開始後できる限り早い職場復帰ができるような取組を実施した。

・その結果、精神障害者総合雇用支援及びリワーク支援の対象者数は平成19年度よりも増加した。精神障害者総合雇用支援において連携を図った医療機関は1,486機関と平成19年度実績（1,464機関）より増加した。
復職・雇用継続率は目標値を上回るとともに、平成19年度実績を上回った。

（支援対象精神障害者数）

	支援精神障害者数	
	（人）	うちリワーク支援
平成20年度 （平成19年度比）	1,467 （116.2%）	874 （123.1%）
平成19年度	1,263	710

（復職・雇用継続率）

	平成20年度	平成19年度
復職・雇用継続率	80.2%	79.4%

・アンケート調査（精神障害者総合雇用支援）（資料36）
「大変効果があった」「効果があった」との回答：96.3%（平成19年度実績92.3%）
効果があった内容としては、リワーク支援については、「生活リズムの構築」（91.1%）、「ストレス場面での気分・体調の自己管理」（76.7%）、「集中力・持続力の向上」（61.1%）が多かった。ジョブコーチ支援については、「仕事の仕方を覚える」（66.7%）、「職場で良い人間関係をつくる」（44.4%）が多かった。

・広域センターについては、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、地域センターと連携して対象者の把握・支援を行う等運営の改善を図ること。

・広域障害者職業センター(以下「広域センター」という。)については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を行う。

・広域障害者職業センター(以下「広域センター」という。)については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関との積極的な連携により対象者の把握・支援等を行う。

・平成19年度アンケートの結果を踏まえ、自分にあったプログラムがなかったとの意見があった地域センターについて、画一的なプログラムではなく、個別の対象者に応じたメニューを組み合わせたプログラム設定を行わせるなどの対応を図った。

※評価シート11に別記

イ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

地域センターにおいて、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する雇用管理に関する助言その他の援助を事業主のニーズに応じた的確に実施し、障害者の就職又は職場適応を促進すること。

② 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

地域センターにおいて、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進する。

的確な支援を実施するため、事業主のニーズに応じた事業主支援計画に基づく支援を積極的に実施することとし、第2期中期目標期間中に事業主支援計画を延べ27,500件以上策定する。また、当該計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主において具体的な課題改善効果が見られるようにする。

ロ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

地域センターにおいて、職業安定機関が実施する雇用率達成指導等と連携しつつ、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進する。

また、採用、職場定着等の各段階での事業主の障害者雇用の取組に応じた支援を推進するため、共通の課題を有する事業主が、グループワーク方式で事例発表、意見交換等を行うことにより雇用管理上の課題や解決の糸口をつかむ機会を設けるとともに、課題解決のための助言・援助を行う事業主支援ワークショップを実施し、自主的な取組を促進する。

的確な支援を実施するため、事業主のニーズに応じた事業主支援計画に基づく支援を積極的に実施することとし、当該計画を5,500件以上策定する。また、当該計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られるようにする。

ロ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

○事業主ニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施

(資料37、資料38、資料39)

・障害者雇用のノウハウが不足している企業への職業安定機関との同行訪問など、職業安定機関が行う雇用率達成指導への協力、事業主のニーズに応じたジョブコーチ支援の積極的な実施、事業主支援ワークショップの実施、事業主支援計画に基づく体系的支援の実施など、障害者の雇用管理に関する事項について事業主への相談・援助に積極的に取り組んだ。
 ・企業同士がグループワーク方式により障害者雇用管理上の課題を発見し、その解決の糸口をつかむための事業主支援ワークショップを障害者雇用率未達成企業を重点として実施し、障害者雇用率達成に向けた取組を始めるきっかけとなるよう先行企業の事例発表やそれを踏まえた意見交換等を行い、個々の企業の課題やニーズを把握したうえで、必要に応じて、地域センターのジョブコーチ支援など個別支援に結びつけることにより、効果的に事業主支援を展開した。
 ・事業主の個々のニーズ等を把握し、企業の実情を踏まえた専門的な支援を実施するために具体的な事業主支援計画の策定に努力した。
 ・障害者の雇用管理に関する専門的支援の支援ノウハウの蓄積及び共有化を図るため、機構本部において地域センターで取り組んだ専門的支援の好事例を収集し、事例集として取りまとめ、各地域センターに配付した。
 ・対象事業所数、事業主支援ワークショップ実施回数及び事業主支援計画策定件数はすべて、平成19年度実績を上回った。

(対象事業所数、事業主支援ワークショップ実施回数、事業主支援計画策定件数)

	対象事業所数	事業主支援ワークショップ実施回数	事業主支援計画策定件数
平成20年度 (平成19年度比)	14,045所 (107.5%)	130回 (104.0%)	7,120件 (117.8%)
平成19年度	13,069所	125回	6,042件

・追跡調査(事業主支援) 障害者の雇用管理に関する専門的支援の具体的な課題改善効果を評価するために、支援対象事業主に対する追跡調査(支援終了3か月後時点)を新たに実施した。「大変効果があった」「効果があった」との回答：90.3%
 効果があった内容としては「障害特性の理解と障害に配慮した対応方法」(81.1%)、「対象者に応じた指導方法」(70.3%)、「障害者雇用に係る従業員への教育」(45.9%)が多かった。
 ・平成19年度において実施した事業主支援の有用度に係る直後アンケートの結果を踏まえ、ジョブコーチ支援の内容が事業主の考え方と一部一致していなかったとの意見があった地域センターについて、支援を進める中でケース会議を適切な機会に設定し、支援の進捗状況に関する認識の共有と事業主の意向の把握に努めるとともに、文書による支援計画の変更を徹底させるなどの対応を図った。

(資料40)

評価の視点等

【評価項目8 地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援】

自己評価

S

・全ての数値目標を達成するとともに、12指標中11指標で平成19年度実績を上回り、以下の「評価の視点」に対応した。
 ① 過去最多の27,435人に対し職リハサービスを提供。また、公共職業安定所、地域の就労支援機関等との連携を通じて、どの地域においても適切な職業リハビリテーションを均等・公平に受けら

評価

S

(委員会としての評価理由)
 全ての数値目標が達成されており、発達障害者の就職への移行率、就職率、ジョブコーチ支援の拡充、精神障害者の職場復帰や雇用促進など、幅広い分野で非常に高い成果を確保している。これだけ多様な障害者の個々の特性に応じた専門的支援サービスの

	<p>れるようにした上で、他の就労支援機関では支援が困難な障害者に対する支援を積極的に実施（平成19年度比精神障害者15.6%増、発達障害者32.3%増）。職業リハビリテーション計画の策定件数（19,823件）も目標（17,000件）を大幅に上回った。</p> <p>② 職業準備支援は、個々の障害者の支援ニーズに対応した個別指導方式での支援を推進し、精神障害者、発達障害者への支援に重点を置いて実施。就職等に向かう次の段階への移行率（80.1%）、就職率（52.2%）ともに目標（移行率75%、就職率50%）を上回った。また、OA講習は中期計画に則り平成20年度末に廃止した。</p> <p>③ 発達障害者に対する専門的支援は、総合センター職業センターが開発した「ワークシステム・サポートプログラム」による専門的支援の試行実施を東京及び大阪に加え、滋賀及び沖縄に拡大するとともに、「発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会」において試行センターでの効果的な支援技法、実施体制、関係機関との連携について報告書を作成し、各地域センターに配付した。さらに、大幅な利用増が続く発達障害者に対する個々の特性に応じたきめ細かな相談や効果的な支援を行うための研修を新たに実施し、全国の地域センター等における支援技法の向上を図るとともに、職業リハビリテーション業務研究会において試行センターカウンセラーによる試行を通じて得た支援ノウハウの報告等を行うとともに、各センター等の取組状況について意見交換を行った。</p> <p>④ 福祉から雇用への流れを踏まえ、地域センターのジョブコーチ支援については他の機関では支援が困難な障害者に対する支援を重点的に実施することとし、知的障害者等について他の就労支援機関でも支援が可能なケースは、地域センターと福祉施設等のジョブコーチの協同支援やジョブコーチ支援事業推進協議会におけるケース検討の実施等により、福祉施設等のジョブコーチに対して、支援方法に係る専門的援助を行い、福祉施設等のジョブコーチのみによる支援の拡充とその効果的な実施を図った。その結果、地域センターのジョブコーチ支援対象者については、福祉施設等のジョブコーチのみによる支援の進展等により知的障害者が減少する一方で、発達障害者等が増加したことにより、平成19年度から微増となるとともに、精神障害者及びその他の障害者の占める割合は28.6%（平成19年度24.3%）と高まり、合計3,064人（目標2,500人）の障害者に支援を実施した。支援終了者の6か月後定着率は84.5%と目標（80%）を上回った。</p> <p>⑤ 精神障害者総合雇用支援は、目標（1,200人）を大幅に上回る1,467人（平成19年度1,263人）に対して実施した。そのうち復職支援（リワーク支援）は、事業主、主治医等に対する積極的な周知活動を行う等により目標（精神障害者650人）を上回る874人（平成19年度710人）を対象に実施した。精神障害者総合雇用支援を受けた障害者に対するアンケート調査では、「大変効果があった」「効果があった」との回答が96.3%と、目標（80%）を大幅に上回る高い評価を得た。</p> <p>⑥ 事業主支援業務は、目標（5,500件）を大幅に上回る7,120件（平成19年度6,042件）の支援計画を策定し、その計画に基づく体系的支援を実施した。事業主に対する追跡調査における課題改善効果は目標（70%）を大幅に上回る90.3%と高い評価を得た。</p>	<p>一つ一つの質を高めつつ、全体を的確にガバナンスする機構の取り組みは極めて高く評価できる。</p> <p>（各委員の評定理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・すべての数値目標を達成し、ほとんどで前年を上回るという成果は高く評価すべきである。また各業務に対する不足・不満の把握と対応の姿勢は特に注目すべきである。これだけ多様な障害者の個々の特性に応じた専門的支援サービスの一つ一つの質を高めつつ、全体を的確にガバナンスする機構の取り組みは極めて高く評価すべきである。 ・過去最多数の者に対する職リハサービスの提供、発達障害者の就職への移行率、就職率、ジョブコーチ支援の拡充、精神障害者の職場復帰や雇用促進など、幅広い分野で非常に高い成果を確保した。 ・平成20年度計画は全ての数値目標が達成されたが、大半は卓越した超過達成とはいえない。 ・精神障害者が増加する状況で対応策をしている。 ・全体として計画をかなり上回った成果を上げている。 ・いずれの項目も大きな成果を上げたと評価する。 ・特に発達障害、精神障害への取り組みは良好。 ・数値はすべて目標値を達成している。 ・事業主への対応は今一歩。（数値は達成しているが。） <p>（その他の意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業準備支援等の修了者の就職率が19年度に比べ低下していることが気になる。不況下大変だろうが努力をお願いする。 ・各地で精力的に取り組んでいることは評価できる。精神障害者、発達障害者に関しては、引き続き支援ノウハウを発展させ、カバーする対象者を増やしていくべきである。 				
<p>[数値目標] ※ [] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <p>・第2期中期目標期間中に延べ125,000人以上の障害者に対し、より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。</p> <p>[25,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。]</p> <p>・第2期中期目標期間中に職業リハビリテーション計画を延</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を上回った。（業務実績：「イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援」（P.57）参照）</p> <table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>27,435人</td> </tr> <tr> <td>（平成19年度</td> <td>26,496人）</td> </tr> </table> <p>・次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：「イ 障</p>	平成20年度	27,435人	（平成19年度	26,496人）	
平成20年度	27,435人					
（平成19年度	26,496人）					

<p>べ85,000件以上策定すること。 個々の障害者の特性に応じた職業リハビリテーション計画を17,000件以上策定すること。</p>	<p>害者の個々の特性に応じた専門的支援」(P.57)参照)</p> <table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>19,823件</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>(17,949件)</td> </tr> </table>	平成20年度	19,823件	(平成19年度)	(17,949件)								
平成20年度	19,823件												
(平成19年度)	(17,949件)												
<p>・第2期中期目標期間中に75%以上の対象者が就職等に向かう次の段階(職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等)へ移行できるようにすること。 75%以上の対象者が就職等に向かう次の段階(職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等)へ移行できるようにすること。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を上回った。(業務実績:「イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援」(P.58)参照)</p> <table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>80.1%</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>(79.5%)</td> </tr> </table>	平成20年度	80.1%	(平成19年度)	(79.5%)								
平成20年度	80.1%												
(平成19年度)	(79.5%)												
<p>・第2期中期目標期間中において職業準備訓練及び職業講習の修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図ること。 職業準備訓練及び職業講習の修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図ること。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を上回った。(業務実績:「イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援」(P.58)参照)</p> <table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>52.2%</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>(55.2%)</td> </tr> </table>	平成20年度	52.2%	(平成19年度)	(55.2%)								
平成20年度	52.2%												
(平成19年度)	(55.2%)												
<p>・ジョブコーチ支援事業については、第2期中期目標期間中において10,500人以上の障害者を対象に支援を実施し、80%以上の定着率を達成すること。 職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援については、2,500人以上の障害者を対象に支援を的確に実施し、支援終了者の職場への定着率が80%以上となるようにすること。</p>	<p>・次のとおり対象者数は年度計画の目標を大幅に上回り、定着率は年度計画の目標を上回った。(業務実績:「イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援」(P.60)参照)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">【対象者数】</th> <th colspan="2">【定着率】</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成20年度</td> <td>3,064人</td> <td>平成20年度</td> <td>84.5%</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>(3,019人)</td> <td>(平成19年度)</td> <td>(83.9%)</td> </tr> </tbody> </table>	【対象者数】		【定着率】		平成20年度	3,064人	平成20年度	84.5%	(平成19年度)	(3,019人)	(平成19年度)	(83.9%)
【対象者数】		【定着率】											
平成20年度	3,064人	平成20年度	84.5%										
(平成19年度)	(3,019人)	(平成19年度)	(83.9%)										
<p>・地域センターが専門的な援助を行ったに社会福祉法人等のジョブコーチ対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の社会福祉法人等のジョブコーチから有用であった旨の評価が得られるようにする。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。(業務実績:「イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援」(P.61)参照)</p> <table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>94.9%</td> </tr> </table>	平成20年度	94.9%										
平成20年度	94.9%												
<p>・第2期中期目標期間中において、精神障害者6,000人以上を対象に専門的な支援を行い、復職支援及び雇用継続支援終了者の75%以上が復職又は雇用継続できるようにすること。 精神障害者総合雇用支援を精神障害者1,200人以上を対象に積極的かつ効果的に実施する。そのうち、復職支援(リワーク支援)について、精神障害者650人以上を対象に支援を実施すること。また、復職支援及び雇用継続支援終了者について、復職・雇用継続率が75%以上となるようにすること。</p>	<p>・次のとおり対象者数、リワーク支援対象者数は年度計画の目標を大幅に上回り、復職・雇用継続率は年度計画の目標を上回った。(業務実績:「イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援」(P.61)参照)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">【対象者数】</th> <th colspan="2">【復職・雇用継続率】</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成20年度</td> <td>1,467人</td> <td>平成20年度</td> <td>80.2%</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>(1,263人)</td> <td>(平成19年度)</td> <td>(79.4%)</td> </tr> </tbody> </table>	【対象者数】		【復職・雇用継続率】		平成20年度	1,467人	平成20年度	80.2%	(平成19年度)	(1,263人)	(平成19年度)	(79.4%)
【対象者数】		【復職・雇用継続率】											
平成20年度	1,467人	平成20年度	80.2%										
(平成19年度)	(1,263人)	(平成19年度)	(79.4%)										
<p>【うちリワーク支援対象者数】</p> <table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>874人</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>(710人)</td> </tr> </table>	平成20年度	874人	(平成19年度)	(710人)									
平成20年度	874人												
(平成19年度)	(710人)												
<p>・地域センターからジョブコーチによる支援又は精神障害者総合雇用支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の障害者から効果があった旨の評価が得られるようにすること。</p>	<p>・次のとおり中期計画の目標を大幅に上回った。(業務実績:「イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援」(P.60,61)参照)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">【ジョブコーチ支援】</th> <th colspan="2">【精神障害者総合雇用支援】</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成20年度</td> <td>92.7%</td> <td>平成20年度</td> <td>96.3%</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>(89.3%)</td> <td>(平成19年度)</td> <td>(92.3%)</td> </tr> </tbody> </table>	【ジョブコーチ支援】		【精神障害者総合雇用支援】		平成20年度	92.7%	平成20年度	96.3%	(平成19年度)	(89.3%)	(平成19年度)	(92.3%)
【ジョブコーチ支援】		【精神障害者総合雇用支援】											
平成20年度	92.7%	平成20年度	96.3%										
(平成19年度)	(89.3%)	(平成19年度)	(92.3%)										
<p>【ジョブコーチ支援】</p> <table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>92.7%</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>(89.3%)</td> </tr> </table>	平成20年度	92.7%	(平成19年度)	(89.3%)	<p>【精神障害者総合雇用支援】</p> <table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>96.3%</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>(92.3%)</td> </tr> </table>	平成20年度	96.3%	(平成19年度)	(92.3%)				
平成20年度	92.7%												
(平成19年度)	(89.3%)												
平成20年度	96.3%												
(平成19年度)	(92.3%)												

<p>・第2期中期目標期間中に事業主支援計画を延べ27,500件以上策定すること。 事業主のニーズに応じた事業主支援計画を5,500件以上策定すること。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。(業務実績:「ロ 事業主ニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施」(P.62)参照)</p> <table border="1" data-bbox="808 193 1122 256"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>7,120件</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>6,042件)</td> </tr> </table>	平成20年度	7,120件	(平成19年度)	6,042件)
平成20年度	7,120件				
(平成19年度)	6,042件)				
<p>・第2期中期目標期間中に事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主において具体的な課題改善効果が見られるようにする。 事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られるようにすること。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。(業務実績:「ロ 事業主ニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施」(P.62)参照)</p> <table border="1" data-bbox="808 344 1122 384"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>90.3%</td> </tr> </table>	平成20年度	90.3%		
平成20年度	90.3%				
<p>[評価の視点] 第2 3 (1) ① イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <p>・第2期中期目標期間中に延べ125,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施するための取組を進めているか。</p>	<p>実績:○</p> <p>・障害者の就労支援ニーズの高まりを踏まえ、公共職業安定所、地域の就労支援機関等との連携を通じて、どの地域においても適切な職業リハビリテーションを均等・公平に受けられるようにした上で、地域センターの専門的支援を必要とする障害者を積極的に受け入れた。受け入れに当たっては、産業保健推進センターや精神科医師等が開催する研修会への協力等を通じて、メンタルヘルス分野等における医療機関と積極的に連携し、また、発達障害者支援センターや教育機関、公共職業安定所の若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム、地域若者サポートステーションにおける連絡会議への参加等を通じて、発達障害者支援に係る関係機関との連携を図った。その結果、職業リハビリテーションサービスの実施対象者数は27,435人と平成19年度実績を上回り、特に就職等の困難性の高い精神障害者(7,541人:平成19年度比1,015人増)、発達障害者(2,565人:平成19年度比626人増)が大幅に増加した。また、新規の利用者は、精神障害者及び発達障害者等のその他の障害者の占める比率が初めて5割を超えた。 (業務実績:イの「支援を必要としている障害者の積極的な受入れの推進」(P.56)参照)</p>				
<p>・的確な職業評価とインフォームドコンセント(説明と同意)に基づいて、第2期中期目標期間中に延べ85,000件以上の職業リハビリテーション計画を策定するための取組を進めているか。</p>	<p>実績:○</p> <p>・実際の作業場面を活用した職業評価の実施及びそれに基づく職業リハビリテーション計画の策定を推進した。</p> <p>・障害者自身が自己決定し、主体的に取り組むことが重要であるため、支援の各段階において支援の状況、本人の意思等を踏まえて、職業リハビリテーション計画をきめ細かに策定し、支援を実施することを徹底した。</p> <p>・その結果、職業リハビリテーション計画の策定件数は、19,823件と平成19年度実績を上回った。</p> <p>・アンケート調査で、職業リハビリテーション計画については83.5%から「大変満足している」「満足している」との評価を得た(平成19年度80.2%)。</p> <p>・平成19年度アンケート結果を踏まえ、不足や不満等の評価については、対応が必要な地域センターに対し、その分析を行い、改善策を講じるよう指示した。具体的には、職業リハビリテーション計画の説明が分かりにくかったとの意見を受け、計画の記述内容の検証を行い、対象者の障害特性や理解度を踏まえた平易な表現方法を使用する、内容を図式化し理解しやすくした補助様式を作成する、説明の際には計画書を見せながら、一つひとつの項目について内容が理解できているかの確認を徹底するなどの業務改善につなげた。 (業務実績:イの「きめ細かな職業リハビリテーション計画の策定」)</p>				

<p>・第2期中期目標期間中に75%以上の対象者が就職等に向かう次の段階に移行できるための取組を進めているか。</p>	<p>(P.57) 参照)</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業準備支援については、他の就労支援機関では支援が困難な発達障害者、精神障害者等の利用が増加したことにより、対象者数は増加した。こうした中、より多くの支援回数が必要とする精神障害者及びその他の障害者の全体に占める割合が60.1%（平成19年度実績58.3%）と高まった。 ・就職等に向かう次の段階への移行を促進するため、他の就労支援機関では支援が困難な障害者に対し、個々の障害者の支援ニーズに対応した個別指導方式での支援を推進した。具体的には、精神障害者、発達障害者等の対象者ごとの課題等に応じて、①作業支援、②職業準備講習カリキュラム、③精神障害者自立支援カリキュラムの支援を柔軟に組み合わせて、個別カリキュラムを策定し、きめ細かな支援の実施を徹底した。 ・その結果、職業準備支援等修了者の就職等に向かう次の段階への移行率は80.1%と、平成19年度79.5%を上回った。 ・アンケート調査で、職業準備支援について93.5%から「大変効果があった」「効果があった」との評価を得た（平成19年度93.2%）。具体的には、「色々な作業を体験する」（66.1%）、「生活リズムを整える」（63.5%）、「作業の仕方を覚える」（56.7%）等の回答を得た。 ・平成19年度アンケートの結果を踏まえ、支援過程において行われた、支援の目的、内容及び達成状況等についての説明が十分ではなかったとの意見があった地域センターについて、職業準備支援の進捗に応じてきめ細かく支援の達成状況等を説明することを徹底させるなどの対応を図った。 <p>(業務実績：イの「就職等に向かう次の段階への移行促進」(P.58)参照)</p>
<p>・第2期中期目標期間中において職業準備訓練、職業講習の修了者の就職率が50%以上となることに資するため、内容の充実を図っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他の就労支援機関では支援が困難な障害者に対し、個々の障害者の支援ニーズに対応した個別指導方式での支援を推進するとともに、各地域センターの支援カリキュラム、教材、ツール等の新たな作成例や工夫例を機構内LANにより広く共有し、全国の地域センターにおいてそれらを活用することにより効果的な支援の実施に努め、公共職業安定所、福祉機関、医療機関等の関係機関とも密接な連携を図り、平成20年度後半以降の景気の急速な悪化の中で就職率は52.2%と目標を上回った。 <p>(業務実績：イの「就職等に向かう次の段階への移行促進」(P.58,59)参照)</p>
<p>・OA講習については、廃止するための取組を進めたか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間機関のOA機器操作技能習得のための訓練実施状況等についての調査の実施により、当機構のOA講習を廃止しても障害者のOA機器操作技能習得について全地域で必要かつ十分な訓練機会が確保されていることが明らかになったことから、中期計画に則り平成20年度末に廃止した。 <p>(業務実績：イの「精神障害者、発達障害者に対する支援ノウハウの共有」(P.59)参照)</p>
<p>・第2期中期目標期間中にジョブコーチ支援対象者数10,500人以上、定着率80%以上となるための取組を進めているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域センターのジョブコーチによる支援については、福祉施設等のジョブコーチでは支援が困難な精神障害者、発達障害者等への支援の増加に対応して、個々の対象者の態様に対応した充実した内容の支援を3,064人の対象者に実施した。さらに、支援終了後のフォローアップの効果的・計画的な実施及び事業所内のナチュラルサポート体制の構築を推進した。 ・こうした取組を的確に実施するため、機構本部において地域センターのジョブコーチを対象としたジョブコーチ経験交流会を新たに開催し、ジョブコーチのスキルアップ及び支援ノウハウの共有を図った。

	<ul style="list-style-type: none"> その結果、地域センターのジョブコーチ支援対象者については、福祉施設等のジョブコーチのみによる支援の進展等により知的障害者が減少する一方で、発達障害者等が増加したことにより、平成19年度から微増となるとともに、精神障害者及びその他の障害者の占める割合は28.6%（平成19年度24.3%）と高まった。 地域センターのジョブコーチ支援終了後の職場適応指導対象者数は、5,182人と平成19年度比7.0%増加した。特に、精神障害者、発達障害者等のその他の障害者の職場適応指導の1人当たりの実施回数は、身体障害者、知的障害者の場合を大きく上回った。 これらにより、定着率は84.5%（平成19年度比0.6ポイント増）と目標を上回った。 <p>（業務実績：イの「地域センターにおけるジョブコーチ支援の推進及び福祉施設等によるジョブコーチ支援の促進」（P.59）参照）</p>
<p>第2期中期目標期間中に精神障害者6,000人以上、復職支援及び雇用継続支援終了者の復職・雇用継続率75%以上となるための取組を進めているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 精神障害者総合雇用支援を効果的に実施するためには、医療機関、事業所との連携が不可欠であり、精神障害者雇用支援連絡協議会、他の関係機関が開催する連絡会議等の場を活用した周知活動を通じて、関係機関への積極的働きかけを実施（3,236機関：平成19年度より135機関増）した。 さらに、精神障害者雇用支援連絡協議会において、連携に係る関係機関の役割分担等について協議を行う等によりネットワークの充実・強化を図るとともに、メンタルヘルス分野等における医療機関と積極的に連携するため、精神科を有する労災病院が設置されている地域においては、同病院の医師等を委員に委嘱する等により医療機関との連携に努めた。 事業主、主治医等との密接な連携を図り、より多くの精神障害者がリワーク支援を受けられるよう、経営者協会や商工会議所等の事業主団体の協力を得て医療機関・事業所向けのリワーク支援の活用を呼びかけるパンフレット（好事例等）を配布したほか、地域の実情に応じて、新たに企業や医療機関に対し、リワーク支援へのニーズ等を把握する調査を実施するとともに、ニーズがある企業等に対しては個別訪問等を行うなどにより、リワーク支援の周知及び活用促進を図った。 職業評価を行うためのチェックリストや利用者に対する教材、支援ツール等の各地域センターにおける新たな作成例や工夫例を機構本部において収集し、機構内LANにより広く共有し、全国の地域センターにおいてそれらを活用することにより効果的な支援の実施に努めた。 大都市部の地域センターにおいては、利用希望者が受け入れ可能な人数を上回る状況が発生したことに対応するため、地域センターに定期的に通所してもらい、作業体験や講座への参加、個別相談を実施することで生活リズムの再構築等の支援を行い、円滑なリワーク支援への移行やリワーク支援開始後できる限り早い職場復帰ができるような取組を実施した。 その結果、精神障害者総合雇用支援及びリワーク支援の対象者数は1,467人と平成19年度比204人増となった。 <p>精神障害者総合雇用支援において連携を図った医療機関は1,486機関と平成19年度（1,464機関）より増加した。</p> <p>復職・雇用継続率は80.2%と目標値を上回るとともに、平成19年度（79.4%）を上回った。</p> <p>（業務実績：イの「精神障害者雇用支援ネットワークの充実・強化、復職支援（リワーク支援）の積極的周知及び支援ノウハウの蓄積・共有」（P.61）参照）</p>
<p>アンケート調査において回答者のうち80%以上の障害者から効果があった旨の評価が得られたか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> アンケート調査で、ジョブコーチによる支援については92.7%から、また、精神障害者総合雇用支援については96.3%から「大変効果があった」「効果があった」との評価を得た。 ジョブコーチ支援について具体的には、「仕事の仕方を覚える」（64.9%）、「職場のルールを知る」（48.1%）、「職場での良い人間関係を

	<p>つくる」(44.0%)等の回答を得た。</p> <ul style="list-style-type: none"> 精神障害者総合雇用支援のうちリワーク支援について具体的には、「生活リズムの構築」(91.1%)、「ストレス場面での気分・体調の自己管理」(76.7%)、「集中力・持続力の向上」(61.1%)等の回答を得た。精神障害者総合雇用支援のうちジョブコーチ支援について具体的には、「仕事の仕方を覚える」(66.7%)、「職場で良い人間関係をつくる」(44.4%)等の回答を得た。 平成19年度アンケートの結果を踏まえ、自分にあったプログラムがなかったとの意見があった地域センターについて、画一的なプログラムではなく、個別の対象者に応じたメニューを組み合わせたプログラム設定を行わせるなどの対応を図った。 <p>(業務実績：イの「地域センターにおけるジョブコーチ支援の推進及び福祉施設等によるジョブコーチ支援の促進」、「精神障害者雇用支援ネットワークの充実・強化、復職支援(リワーク支援)の積極的周知及び支援ノウハウの蓄積・共有」(P.60,61)参照)</p>
<p>・広域障害者職業センターについて、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れることができるよう、職業安定機関及び地域障害者職業センターと連携して対象者の把握・支援等を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 機構本部及び中央校・吉備校の連絡・調整会議において検討し、決定した方針に基づき、両校が協力連携し、公共職業安定所、福祉機関等の関係機関への訪問、要請を全国展開するとともに、地域センターによる積極的な訓練対象者の把握及び両校への情報提供に積極的に取り組んだ。 その結果、埼玉県、東京都(中央校)及び岡山県(吉備校)外からの受入れ者は111名(平成19年度109名)、障りハ設置の宿舍への入所資格の無い者以外の者の48.1%(平成19年度48.0%)となった。 <p>(業務実績：「評価シート11 ○広範な地域からの職業的重度障害者の受入れ」(P.84)参照)</p>
<p>2 3 (1) ① ロ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</p> <p>・第2期中期目標期間中に事業主支援計画を延べ27,500件以上策定するための取組を進めているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用のノウハウが不足している企業への職業安定機関との同行訪問など、職業安定機関が行う雇用率達成指導への協力、事業主のニーズに応じたジョブコーチ支援の積極的な実施、事業主支援ワークショップの実施、事業主支援計画に基づく体系的支援の実施など、障害者の雇用管理に関する事項について事業主への相談・援助に積極的に取り組んだ。 企業同士がグループワーク方式により障害者雇用管理上の課題を発見し、その解決の糸口をつかむための事業主支援ワークショップを障害者雇用率未達成企業を重点として実施し、障害者雇用率達成に向けた取組を始めるきっかけとなるよう先行企業の事例発表やそれを踏まえた意見交換等を行い、個々の企業の課題やニーズを把握したうえで、必要に応じ、地域センターのジョブコーチ支援など個別支援に結びつけることにより、効果的に事業主支援を展開した。 事業主の個々のニーズ等を把握し、企業の実情を踏まえた専門的な支援を実施するために具体的な事業主支援計画の策定に努力した。 障害者の雇用管理に関する専門的支援の支援ノウハウの蓄積及び共有化を図るため、機構本部において地域センターで取り組んだ専門的支援の好事例を収集し、事例集として取りまとめ、各地域センターに配付した。 その結果、事業主支援計画策定件数は7,120件となり、平成19年度(6,042件)を上回った。 <p>(業務実績：「ロ 事業主ニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施」(P.62)参照)</p>
<p>・追跡調査の回答者のうち70%以上から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られたか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 具体的な課題改善効果を評価するため支援対象事業主に対する追跡調査(支援終了3か月後時点)を新たに実施した。 追跡調査で、90.3%の事業所から「大変効果があった」「効果があった」との評価を得た。

- ・具体的には、「障害特性の理解と障害に配慮した対応方法」(81.1%)、「対象者に応じた指導方法」(70.3%)、「障害者雇用に係る従業員への教育」(45.9%)等の回答を得た。
- ・平成19年度において実施した事業主支援の有用度に係る直後アンケートの結果を踏まえ、ジョブコーチ支援の内容が事業主の考え方と一部一致していなかったとの意見があった地域センターについて、支援を進める中でケース会議を適切な機会に設定し、支援の進捗状況に関する認識の共有と事業主の意向の把握に努めるとともに、文書による支援計画の変更を徹底させるなどの対応を図った。
(業務実績：「ロ 事業主ニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施」(P.62)参照)

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（9）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>ウ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成 職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資するため、総合センターにおいて、障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施するとともに、障害者就業・生活支援センターの職員や医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する専門的・技術的研修を実施し、職業リハビリテーション人材の育成を図ること。</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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>③ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成 職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施するとともに、医療・福祉等の分野の職員等を対象に、職業リハビリテーションに関する次の専門的・技術的研修を職種別・課題別に実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修 ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修 ・ 医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を養成するための研修 	<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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>①職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>ハ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成 職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施するとともに、医療・福祉等の分野の職員等を対象に、職業リハビリテーションに関する次の専門的・技術的研修を職種別・課題別に実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修（年9回） ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修（年7回） ・ 発達障害者支援センターや発達障害者の支援をしている機関において就業支援を担当する職員を養成するための研修（年2回） ・ 医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を養成するための研修（年2回） <p>研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講者から有用であった旨の評価が得られるようにする。また、研修受講者に対する追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の受講者から実務において研修が役立っている旨の評価が得られるようにする。併せて、研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施し、有効回答のうち60%以上の所属長から実務におい</p>	<p>平成20年度の業務の実績</p> <p>ハ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p> <p>【実施状況】</p> <p>（資料41、資料42） ※（）内は平成19年度実績</p> <p>【総合センターによる専門的・技術的研修】 ・実施回数、受講者総数は平成19年度実績よりそれぞれ25.0%、12.2%増加した。 実施回数20回（16回） 受講者総数1,102名（982名）</p> <p>○障害者就業・生活支援センター職員研修 ・新任就業支援担当者研修：実施4回（2回）受講者175名（117名） ・新任主任就業支援担当者研修（新規）：実施4回、受講者120名 ・スキルアップ研修：実施1回（1回）受講者17名（8名）</p> <p>○職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修 ・第1号ジョブコーチ養成研修：実施4回（4回）受講者138名（131名） ・第2号ジョブコーチ養成研修：実施3回（3回）受講者16名（6名）</p> <p>○発達障害者就業支援セミナー ・実施2回（2回）受講者200名（137名） ・就業・生活支援センター等32.0%、福祉機関23.0%、発達障害者支援センター12.0%、教育機関10.5%、事業主6.0%、職業能力開発施設関係4.5%、医療機関2.5%、地域若者サポートステーション1.5%、若者自立塾1.5%、その他6.5%</p> <p>○職業リハビリテーション実践セミナー ・実施2回（2回）受講者436名（544名） （知的障害コース160名、精神障害コース157名、高次脳機能障害コース96名）</p> <p>【地域センターによる職業リハビリテーションネットワークの育成】 ※（）内は平成19年度実績</p> <p>○地域職業リハビリテーション推進フォーラム ・実施60回（56回）参加者4,493名（5,096名） ・事業主の構成割合は、31.8%（20.2%）と平成19年度よりも大幅に増加した。</p> <p>○地域就業支援基礎講座 ・実施89回（89回）受講者2,196名（2,335名） ・就労移行支援事業者等の福祉機関の構成割合は、64.3%（50.1%）と平成19年度よりも大幅に増加した。</p>

て研修が役立っている旨の評価が得られるようにする。なお、これらのアンケート結果を踏まえ、研修カリキュラム等の充実を図る。

また、地域センターにおいて、障害者の就業支援に関する関係機関等の共通認識を形成するための職業リハビリテーション推進フォーラムを開催するとともに、医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者等を対象に、障害者の就業支援に関する基礎知識を付与するための地域就業支援基礎講座を開催し、地域の職業リハビリテーションのネットワークの育成を図る。

【新たな取組】

○障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修の新設

- ・平成20年度より障害者就業・生活支援センターにおいて就業支援全般のマネジメントを行う主任就業支援担当者の職務が設定されたことに伴い、研修実施の必要性を比較検討して、障害者就業・生活支援センター長に対する研修（年2回）を廃止し、新任の主任就業支援担当者を対象とした研修を新設した（年4回）。
- ・主任就業支援担当者の職務を的確に遂行するために必要な職業リハビリテーション能力を習得することができるよう、障害者の就業支援におけるマネジメントや事業主との折衝等の実践に関する講座、討議討論の機会を設定して実施した。また、障害別の障害特性等基礎的な内容についての要望があることを踏まえ、当該内容の障害別の障害特性と支援方法に関する研修について選択受講が可能となるよう工夫した。

○発達障害者就業支援セミナーにおける募集範囲の拡大

- ・発達障害者支援センター等の関係機関に対してDMにより募集案内を行ったほか、厚生労働省の協力を得て、全国の地域若者サポートステーション及び若者自立塾、障害者就業・生活支援センターに対して研修の実施についての周知を行った。さらに、新たに、全国の大学や発達障害支援モデル事業を実施する高等学校等の進路指導担当者に対してDMにより募集案内を送付し、研修を周知した。
- ・この結果、大学等の教育機関からの受講者は平成19年度に比べて大幅に増加した（受講者割合3.6%→10.5%）。

【改善・充実に向けた取組】

○障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修の年間実施回数の拡大

- ・障害者就業・生活支援センターの増設等に対応し、障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修（新任担当者研修）を年間2回から年間4回に拡大した。

○発達障害者就業支援セミナーの研修定員の拡大

- ・平成19年度に定員を大幅に上回る応募があったことを踏まえ、発達障害者就業支援セミナーの研修定員を平成19年度よりも拡大して実施した（年間定員90名→160名）。

○就労移行支援事業者との職業リハビリテーションネットワークの形成、整備

- ・平成20年度の地域職業リハビリテーション推進フォーラム及び地域就業支援基礎講座については、就労移行支援事業者とのネットワークの形成、整備等を目的に実施した。実施に当たっては、地域職業リハビリテーション推進フォーラムについては、福祉から雇用への移行等をテーマとしたシンポジウム、小集団による意見交換、事例報告等の方法を組み合わせ、地域就業支援基礎講座については、就業支援に関する基礎知識や技術情報を提供する講座を設定し、地域の実情に応じて効果的に職業リハビリテーションに関する共通認識が形成されるよう工夫した。また、参加者の募集に当たっては、就労移行支援事業者等を実施する法人等に対して自治体の障害保健福祉課等の協力を得て募集案内を行うなどの積極的な周知を行った。
- ・また、地域職業リハビリテーション推進フォーラムについては、就労移行支援事業者と企業との職業リハビリテーションに関する共通認識の形成を促すため、企業担当者の参加の促進を図るとともに、参加者アンケートの結果において「意見交換の時間を増やしてほしい」との意見・要望が多いことから、小集団による話題提供に基づくグループ討議ができるような形式の開催を推進し、参加者相互の共通認識の形成、理解の深化を図った。

【アンケートの結果等を踏まえた研修内容の見直し】

- ・アンケート調査による個々の講座に対する意見、要望等を踏まえ、研修講師の選定やカリキュラム構成の再検討、講座内容に関する講師との調整等、研修の改善・充実に向けた取組を実施した。

<障害者就業・生活支援センター職員研修>

- ・「他センターとの情報交換を深めたい」「具体的事例を通じた実践的な講座がほしい」との意見・要望を踏まえ、従来実施していた意見交換に加え、ケーススタディの講座を増設し、先駆的なセンターの具体的活動の紹介及びこれを題材とした検討・討議の機会を拡充した。
- ・発達障害者の支援方法や最新情報に関する研修を望む意見・要望を踏まえ、総合センター職業センターで実施している発達障害者に対するワークシステム・サポートプログラム（WSSP）（以下「WSSP」という。）をテーマとした講座を設定した。

<発達障害者就業支援セミナー>

- ・研修日程の期間設定（4日間）が「丁度良い」とする意見がある一方、「業務上の都合により参加しにくい」との意見・要望があることから、講座を選択方式とし、個々のニーズに応じて受講しやすくなるようプログラムの工夫を行った。

			<p>・「発達障害者の支援技法に関する講座やグループワークを充実してほしい」との意見・要望を踏まえ、従来実施していたWSSPに関する講義・演習の時間や内容の拡充とともに、それに基づく意見交換(バズ・セッション)の講座を新設し、支援技法を現場での活用方法を討議するグループワークを実施した。また、受講者自身が提出した事例をもとにケーススタディを行う講座を新設した。</p> <p>＜職業リハビリテーション実践セミナー＞</p> <p>・研修日程の期間設定(4日間)が「丁度良い」とする意見がある一方、「業務上の都合により参加しにくい」との意見・要望があることから、講座を選択方式とし、個々のニーズに応じて受講しやすくなるようプログラムの工夫を行った。</p> <p>・「関係機関とどのように連携したらよいかわからない」「関係機関との連携に係る地域の先駆的な取組を学びたい」との意見・要望を踏まえ、新たに平成20年度は、地域における関係機関との効果的な連携方法の理解を促進するため、地域におけるネットワーク構築に中核的な役割を果たす公共職業安定所の取組を理解する講座や、地域においてチームアプローチを先駆的に展開する機関等の担当者を講師とした関係機関の役割分担や連携方法について学ぶ講座を開設した。</p> <p>【研修効果の把握及び結果】</p> <p style="text-align: right;">(資料43)</p> <p style="text-align: right;">※()内は平成19年度実績</p> <p>・研修受講者の満足度のみならず、研修が職業リハビリテーションの現場での実務に役立っているか等について把握するため、追跡調査、所属長アンケートの実施により、研修効果の測定を実施した。</p> <p>○受講直後アンケートの結果</p> <p>・研修受講者に対し、研修受講直後にアンケート調査を実施した。その結果、「有用であった」との回答が97.8% (98.4%)であった。</p> <p>・研修別に見ると、障害者就業・生活支援センター職員研修においては98.4% (98.0%)、ジョブコーチ養成研修においては98.7% (100.0%)、発達障害者就業支援セミナーにおいては96.9% (95.7%)、職業リハビリテーション実践セミナーにおいては97.4% (98.7%)が「有用であった」と回答した。また、地域センターで行う地域職業リハビリテーション推進フォーラム及び地域就業支援基礎講座においては、それぞれ88.5% (87.9%)、88.4% (89.9%)が「有用であった」と回答した。</p> <p>○追跡調査の結果</p> <p>・研修受講者に対し、研修終了6か月又は1年後に追跡調査を実施した。その結果、「実務に役立っている」との回答が93.8% (90.5%)であった。</p> <p>・研修別に見ると、障害者就業・生活支援センター職員研修においては93.2% (95.3%)、ジョブコーチ養成研修においては96.4% (93.3%)、発達障害者就業支援セミナーにおいては92.9% (90.2%)、職業リハビリテーション実践セミナーにおいては87.6% (86.6%)が「実務に役立っている」と回答した。</p> <p>・具体的活用状況としては、「利用者に対する支援や情報提供に役立った」が回答の8～9割程度見られた。</p> <p>○所属長アンケートの結果</p> <p>・受講者の所属長に対し、研修終了2か月後に実務への有用度や具体的効果等のアンケート調査を実施した。その結果、「実務に役立っている」との回答が93.3% (96.6%)であった。</p> <p>・研修別に見ると、障害者就業・生活支援センター職員研修においては91.8% (96.0%)、ジョブコーチ養成研修においては98.4% (97.4%)、発達障害者就業支援セミナーにおいては96.5% (93.8%)、職業リハビリテーション実践セミナーにおいては90.5% (96.9%)が、「実務に役立っている」と回答した。</p> <p>・具体的効果としては、「就業支援の専門的知識や技能が深まった」が回答の8～9割程度みられた。</p>			
<p>評価の視点等</p>		<p>自己評価</p>	<p>A</p>	<p>評価</p>	<p>A</p>	
<p>【評価項目9 職業リハビリテーションの専門的知識を有する人材育成】</p>	<p>職業リハビリテーションの専門的知識を有する人材育成</p>	<p>・全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 増大する受講ニーズと職務レベルに応じた研修の多段階化の要請に応えるべく、発達障害者就業支援セミナーの定員拡大(90名→160名)及び募集範囲の拡大(教育機関等)、障害者就業・生活支援センター就業担当者研修の実施回数の拡大(年間2回→4回)、</p>	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>いずれの項目も目標を大幅に達成している。関係機関とのネットワークを通じて間口の広い人材育成をしているほか、セミナーや研修の参加者から高い満足度を得ていることが評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p>			

	<p>新任主任就業支援担当者研修の新設等を行った。</p> <p>② すべての研修について、受講直後アンケート、追跡調査、所属長アンケートを実施。結果は、受講直後アンケート有用度97.8%（目標85%）、追跡調査有用度93.8%（目標80%）、所属長アンケート有用度93.3%（目標60%）といずれも目標を大きく上回る高い評価を得た。</p> <p>③ アンケート結果を踏まえ、研修講師の選定やカリキュラム構成の再検討を行い、受講者の提出事例についてのケーススタディ、関係機関との連携方法等をテーマとする講座の新設、先駆的な支援機関の活動についての検討・討議等、講座の選択方式の導入等の研修カリキュラムの充実に取り組みとともに、講座内容に関する講師等との調整等研修内容の充実を図った。</p> <p>④ 平成20年度の地域職業リハビリテーション推進フォーラム及び地域就業支援基礎講座については、就労移行支援事業とのネットワークの形成、整備等を目的に実施した。実施に当たっては、地域職業リハビリテーション推進フォーラムについては、福祉から雇用への移行等をテーマとしたシンポジウム、小集団による意見交換、事例報告等の方法を組み合わせ、地域就業支援基礎講座については、就業支援に関する基礎知識や技術情報を提供する講座を設定し、地域の実情に応じて効果的に職業リハビリテーションに関する共通認識が形成されるよう工夫した。また、参加者の募集に当たっては、就労移行支援事業等を実施する法人等に対して自治体の障害保健福祉課等の協力を得て募集案内を行うなどの積極的な周知を行った。さらに、地域職業リハビリテーション推進フォーラムについては、就労移行支援事業者と企業との職業リハビリテーションに関する共通認識の形成を促すため、企業担当者の参加の促進を図るとともに、参加者アンケートの結果を踏まえ、小集団による話題提供に基づくグループ討議ができるような形式の開催を推進し、参加者相互の共通認識の形成、理解の深化を図った。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・個々の専門職能に関する人材育成の目標を達成しているだけでなく、関係機関とのネットワークを通じて間口の広い人材育成をしている点がきわめて高く評価される。 ・職リハの専門的人材の育成に関し、各種施策の拡大、職リハネットワークの形成等の成果大。 ・多くの指標において目標値を超過達成した。 ・計画にそってきちんと業務を実行している。 ・いずれの項目も目標を大幅に達成し、ユーザーの満足度も9割を超えている。 ・受講者数の増、研修内容への取り組みは高く評価できる。 ・研修後の受講者が職場でどのようにその成果を生かせたのか。事後のアンケートが不明。 <p>（その他の意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域職リハの推進は重要な仕事であり「連携」への支援が必要である。各地での精力的な取り組みを望む。 				
<p>【数値目標】</p>						
<p>・障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修を年9回実施すること。</p>	<p>・合計9回実施し、年度計画の目標を達成した。（業務実績：「ハ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」（P.70）参照）</p>					
<p>・職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修を年7回実施すること。</p>	<p>・合計7回実施し、年度計画の目標を達成した。（業務実績：「ハ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」（P.70）参照）</p>					
<p>・発達障害者支援センターや発達障害者の支援をしている機関において就業支援を担当する職員を養成するための研修を年2回実施すること。</p>	<p>・合計2回実施し、年度計画の目標を達成した。（業務実績：「ハ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」（P.70）参照）</p>					
<p>・医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を養成するための研修を年2回実施すること。</p> <p>・研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講者から有用であった旨の評価が得られるようにすること。</p>	<p>・合計2回実施し、年度計画の目標を達成した。（業務実績：「ハ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」（P.70）参照）</p> <p>・次のとおり年度計画の目標を上回った。（業務実績：「ハ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」（P.72）参照）</p> <table border="1" data-bbox="806 1189 1120 1252"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>97.8%</td> </tr> <tr> <td>（平成19年度</td> <td>98.4%）</td> </tr> </table>	平成20年度	97.8%	（平成19年度	98.4%）	
平成20年度	97.8%					
（平成19年度	98.4%）					
<p>・研修受講者に対する追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の受講者から実務において研修が役立っている旨の評価が得られるようにすること。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を上回った。（業務実績：「ハ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」（P.72）参照）</p> <table border="1" data-bbox="806 1340 1120 1404"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>93.8%</td> </tr> <tr> <td>（平成19年度</td> <td>90.5%）</td> </tr> </table>	平成20年度	93.8%	（平成19年度	90.5%）	
平成20年度	93.8%					
（平成19年度	90.5%）					
<p>・研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施し、</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を上回った。（業務実績：「ハ 職業リハ</p>					

有効回答のうち60%以上の所属長から実務において研修が役立っている旨の評価が得られるようにすること。

ビリテーションの専門的な人材の育成」(P.72)参照)

平成20年度	93.3%
(平成19年度)	(96.6%)

[評価の視点]

第2章 第3節 (1) ① ハ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

・職業リハビリテーションの専門的な人材の育成のための措置を計画的に行っているか。

実績：○

- ・障害者就業・生活支援センター職員研修は、
 - ・平成20年度より障害者就業・生活支援センターにおいて就業支援のマネジメントを行う主任就業支援担当者の職務が設置されたことに対応した新任主任就業支援担当者研修の新設(年4回)と障害者就業・生活支援センター長に対する研修(年2回)の廃止、障害者就業・生活支援センターの増設等に対応した障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修の年2回から年4回への拡大、を実施した。
 - ・アンケート調査結果等を踏まえ、従来実施していた意見交換に加え、ケーススタディの講座を増設し、先駆的なセンターの具体的な活動の紹介及びこれを題材とした検討・討議の機会を拡充した。また、総合センター職業センターで実施している発達障害者に対するワークシステム・サポートプログラム(WSSP)(以下「WSSP」という。)をテーマとした講座を設定した。
 - ・受講直後アンケートでは98.4%(平成19年度98.0%)から「有用であった」との評価を、追跡調査では93.2%(平成19年度95.3%)から「実務に役立っている」との評価を、所属長アンケートでは91.8%(平成19年度96.0%)から「実務に役立っている」との評価を、それぞれ得た。
- ・ジョブコーチ養成研修は、
 - ・平成19年度実施したアンケート調査による有用度が100.0%であったことから、同様のカリキュラム構成等により年7回実施した。
 - ・受講直後アンケートでは98.7%(平成19年度100.0%)から「有用であった」との評価を、追跡調査では96.4%(平成19年度93.3%)から「実務に役立っている」との評価を、所属長アンケートでは98.4%(平成19年度97.4%)から「実務に役立っている」との評価を、それぞれ得た。
- ・発達障害者就業支援セミナーは、
 - ・平成19年度に定員を大幅に上回る応募があったことを踏まえ、研修定員を平成19年度よりも拡大(年間定員90名→160名)して、年2回実施した。募集については、発達障害者支援センター等の関係機関に対してDMにより募集案内を行ったほか、厚生労働省の協力を得て、全国の地域若者サポートステーション及び若者自立塾、障害者就業・生活支援センターに対して研修の実施についての周知を行った。さらに、新たに、全国の大学や発達障害支援モデル事業を実施する高等学校等の進路指導担当者に対してDMにより募集案内を送付し、研修を周知した。この結果、大学等の教育機関からの受講者は平成19年度に比べて大幅に増加した(受講者割合3.6%→10.5%)。
 - ・アンケート調査結果等を踏まえ、講座を選択方式とし、個々のニーズに応じて受講しやすくなるようプログラムの工夫を行うとともに、従来実施していたWSSPに関する講義・演習の時間や内容の拡充を行うとともに、それに基づく意見交換(バズ・セッション)の講座を新設し、支援技法の現場での活用方法を討議するグループワークを実施する、受講者自身が提出した事例をもとにケーススタディを行う講座を新設した。
 - ・受講直後アンケートでは96.9%(平成19年度95.7%)から「有用であった」との評価を、追跡調査では92.9%(平成19年度90.2%)

から「実務に役立っている」との評価を、所属長アンケートでは96.5%（平成19年度93.8%）から「実務に役立っている」との評価を、それぞれ得た。

- ・職業リハビリテーション実践セミナーは、
 - ・年間2回実施した。
 - ・アンケート調査結果等を踏まえ、講座を選択方式とし、個々のニーズに応じて受講しやすくなるようプログラムの工夫を行うとともに、新たに平成20年度は、地域における関係機関との効果的な連携方法の理解を促進するため、地域におけるネットワーク構築に中核的な役割を果たす公共職業安定所の取組を理解する講座や、地域においてチームアプローチを先駆的に展開する機関等の担当者を講師とした関係機関の役割分担や連携方法について学ぶ講座を開設した。
 - ・受講直後アンケートでは97.4%（平成19年度98.7%）から「有用であった」との評価を、追跡調査では87.6%（平成19年度86.6%）から「実務に役立っている」との評価を、所属長アンケートでは90.5%（平成19年度96.9%）から「実務に役立っている」との評価を、それぞれ得た。
 - ・地域職業リハビリテーション推進フォーラムについては、
 - ・福祉から雇用への移行等をテーマとしたシンポジウム、小集団による意見交換、事例報告等の方法を組み合わせ、60回（平成19年度56回）実施し、事業主の構成割合が、31.8%と平成19年度（20.2%）よりも大幅に増加した。
 - ・就労移行支援事業者と企業との職業リハビリテーションに関する共通認識の形成を促すため、企業担当者の参加の促進を図るとともに、小集団による話題提供に基づくグループ討議ができるような形式の開催を推進し、参加者相互の共通認識の形成、理解の深化を図った。
 - ・受講直後アンケートでは88.5%（平成19年度87.9%）から「有用であった」との評価を得た。
 - ・地域就業支援基礎講座については、
 - ・障害者の就業支援に関する基礎知識を付与するために、医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者等を対象に89回（平成19年度89回）実施し、就労移行支援事業者等の福祉機関の構成割合は、64.3%と平成19年度（50.1%）よりも大幅に増加した。
 - ・就業支援に関する基礎知識や技術情報を提供する講座を設定し、地域の実情に応じて効果的に職業リハビリテーションに関する共通認識が形成されるよう工夫した。
 - ・受講直後アンケートでは88.4%（平成19年度89.9%）から「有用であった」との評価を得た。
- （業務実績：ハの「職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」（P. 70, 71, 72）参照）

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（10）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>② 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>総合センターにおいて、福祉から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大を図る観点から、新たな職業リハビリテーション技術や支援ツールの開発を行い、その成果の機構内外への普及を積極的に行うとともに、成果の具体的な活用状況を把握し、それを関係機関で共有化し、さらなる活用を図ること。</p> <p>ア 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施 職業リハビリテーションの充実、向上に資するため、職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施すること。 また、各研究テーマについて、研究の質を評価することが可能な指標を設定すること。</p> <p>なお、通常の研究のほか、総合的な研究テーマについてプロジェクト方式による研究を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病患者等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究 職業リハビリテーション業務を行う地域センター等の現場の課題解決に資するための研究 地域の就労支援機関向けの有効な支援ツール等の開発のための研究 国の政策立案に資する研究 <p>第2期中期目標期間中に終了した調査・研究について外部評価を行い、各調査・研究について、3分の2以上の評価委員から、4段</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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>イ 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>① 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施 障害者の職業リハビリテーションに関する施策の充実及び障害者職業センター等における関係業務の推進に資するため、次の事項に重点を置いて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施する。</p> <p>なお、総合的な研究テーマである下記の(イ)のf、g及び(ロ)のcについては、プロジェクト方式による研究を実施する。</p> <p>(イ) 継続テーマ</p> <ol style="list-style-type: none"> 発達障害者の就労支援の課題に関する研究 精神障害者に対する就労支援過程における当事者のニーズと行動の変化に応じた支援技術の開発に関する研究 視覚障害者の雇用拡大のための支援施策に関する研究 高次脳機能障害者の就業の継続を可能とする要因に関する研究 地域関係機関の就労支援を支える情報支援のあり方に関する研究 特別の配慮を必要とする障害者を対象とした、就労支援機関等から事業所への移行段階における就職・復職のための支援技法の開発に関する研究 企業経営に与える障害者雇用の効果等 	<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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>② 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>イ 職業リハビリテーションに関する調査研究の実施 障害者の職業リハビリテーションに関する施策の充実及び障害者職業センター等における関係業務の推進に資するため、中期計画に掲げる事項に重点を置いて調査・研究を実施する。平成20年度に終了する下記の(イ)のaからeまでの5テーマについては、研究評価委員による評価を行い、中期計画に掲げる評価結果が得られるようにする。</p> <p>なお、総合的な研究テーマである下記の(イ)のf、g及び(ロ)のcについては、プロジェクト方式による研究を実施する。</p> <p>(イ) 継続テーマ</p> <ol style="list-style-type: none"> 発達障害者の就労支援の課題に関する研究 精神障害者に対する就労支援過程における当事者のニーズと行動の変化に応じた支援技術の開発に関する研究 視覚障害者の雇用拡大のための支援施策に関する研究 高次脳機能障害者の就業の継続を可能とする要因に関する研究 地域関係機関の就労支援を支える情報支援のあり方に関する研究 特別の配慮を必要とする障害者を対象とした、就労支援機関等から事業所への移行段階における就職・復職のための支援技法の開発に関する研究 企業経営に与える障害者雇用の効果等 	<p>平成20年度の業務の実績</p> <p>② 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施 (資料44)</p> <ul style="list-style-type: none"> 次の4点を重点とし、年度計画に掲げる13の研究テーマ（新規6テーマ、継続7テーマ。このうち、プロジェクト方式による「特別研究」は3テーマ。）について調査・研究を実施し、終了した5テーマについて調査研究報告書を作成し、研究の過程で得られた知見等をマニュアル、教材、ツール等としてまとめた。 また、地域センター等の現場の課題解決に資する資料の作成、就労支援機関で活用できる支援ツールの開発等、その他の調査・研究を実施し、資料シリーズ等としてまとめた（9テーマ）。 特に、初めての取組として外部の研究機関（農村工学研究所）との共同研究を実施した。 <p>(研究の重点)</p> <ol style="list-style-type: none"> 発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病患者等の職業リハビリテーションに関する先駆的研究 職業リハビリテーション業務を行う地域センター等の現場の課題解決に資するための研究 地域の就労支援機関向けの有効な支援ツール等の開発のための研究 国の政策立案に資する研究 <p>○外部の研究評価委員による評価（5テーマ） (資料45)</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成20年度に終了した5テーマについて、外部の研究評価委員による評価を受けた結果、5テーマとも中期計画に掲げる目標に達する評価を得た。このうち「発達障害者の就労支援の課題に関する研究」、「精神障害者に対する就労支援過程における当事者のニーズと行動の変化に応じた支援技術の開発に関する研究」、「視覚障害者の雇用拡大のための支援施策に関する研究」、「高次脳機能障害者の就業の継続を可能とする要因に関する研究」の4テーマについては、全ての研究評価委員から「優れている」との最高評価を得た。 <p>○職リハ関係機関への配付等</p> <ul style="list-style-type: none"> 上記の平成20年度の研究成果物は、広域・地域センター、労働関係機関、障害者福祉・教育機関、医療・保健機関、企業などに配付するとともに、研究部門ホームページにPDFにより公開し、広く周知を図った。 また、調査研究報告書についてのサマリーは、図表を増やし、簡潔にまとめることで、より読みやすくする工夫を行った上で、これまで未配布であった分野をはじめとするより多くの関係機関に配付した。

階中上から2段階以上の評価が得られるようにする。

イ 職業リハビリテーションに係る技法の開発

福祉から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を行い、これまで開発した支援技法のニーズに応じた改良を行うこと。

ウ 研究・開発成果の積極的な普及・活用

事業主や関係機関に対して、研究・開発の成果の普及を図るための場を設けるとともに、職業リハビリテーションに関して職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアルや教材等を作成・公開すること。また、成果を関係機関で共有化する

② 職業リハビリテーションに係る技法の開発

福祉から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、①で行う調査・研究とあいまって、障害特性及び事業主のニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法を開発する。

新たに開発した技法を活用した職業準備訓練等を実施するなどにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを実施するとともに、必要に応じ開発した技法に改良を加える。

③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用

研究・開発成果の普及・活用を図るため、研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行うとともに、職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を第2期中期目標

に関する研究

- (n) 新規テーマ
 - a 若年性認知症発症者の就労継続に関する研究
 - b 障害者採用に係る職務等の開発に向けた事業主支援技法に関する研究
 - c 障害者の自立支援と就業支援の効果的連携のための実証的研究
 - d 精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究
 - e 職業生活における支援の必要性等に応じた障害者認定のあり方に関する研究
 - f 高齢化社会における障害者の雇用安定と雇用促進に関する調査研究

ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発

福祉から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、イで行う調査研究とあいまって、以下の3テーマについて障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を行い、実践報告書、研究発表等を通じて、その普及に努める。また、新たに開発した技法を活用した職業準備訓練等を実施するなどにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションサービスを提供するとともに、開発した技法に改良を加える。

(i) 発達障害者の就労支援に関し、個々人の多様な職業的課題に対応したアセスメント技法や事業主支援技法の開発

(n) 在職精神障害者の職場復帰に関し、障害特性に対応した効果的な支援技法の開発

(n) 高次脳機能障害者の就労支援に関し、地域の実情に即した少人数グループでの受講に使用可能な支援技法の開発

ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用

(i) 職業リハビリテーション研究発表会の開催
職業リハビリテーションに関する調査・研究、実践活動の成果を発表し、成果の普及を図り、我が国における職業リハビリテーションの質的向上に資するため、職業リハビリテーションの研究及び実践に携わる関係者の参加を得て職業リハビ

ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発

・発達障害、精神障害、高次脳機能障害の3障害について新たな技法の開発を行い、実践報告書、マニュアルの作成、研究発表、研究部門ホームページにおける開発成果の公開等により、その成果の普及に努めた。
・開発した技法は職業センターが行うプログラムとして採用し、その有効性を検証するとともに、必要な改良を加えた。

(i) 発達障害者の就労支援に関し、個々人の多様な職業的課題に対応したアセスメント技法や事業主支援技法の開発

・「ワークシステム・サポートプログラム(WSSP)」の開発をさらに進め、i)発達障害の多様性に対応した事例の蓄積及びそれによるプログラム内容の改良、ii)注意欠陥多動性障害者のアセスメント技法、iii)事業主や家族に対する支援技法について検討と検証を行い、障害者支援マニュアルを作成した。

(n) 在職精神障害者の職場復帰に関し、障害特性に対応した効果的な支援技法の開発

・「ジョブデザイン・サポートプログラム」の開発をさらに進め、企業との連携による復職支援をとおして、i)セルフケア関連技法、ii)ワーク・ライフ・バランスを考慮したキャリアプラン関連技法、iii)職務遂行上のセルフマネジメント技法、iv)復帰先事業所への助言・援助について検討と検証を行い、実践報告書を作成した。

(n) 高次脳機能障害者の就労支援に関し、地域の実情に即した少人数グループでの受講に使用可能な支援技法の開発

・i)障害認識、職業スキルの向上を目的として行うグループワークについて、課題に応じたテーマ選択と実施が可能となるようモジュール化するとともに、ii)少人数グループで実施してその有効性の検証を行い、成果を職業リハビリテーション研究発表会で報告した。

ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用

(i) 職業リハビリテーション研究発表会の開催
○第16回職業リハビリテーション研究発表会の開催 (資料46)
・開催日：平成20年12月4日(木)・5日(金)
・研究発表の題数：92題(平成19年度78題)。うち職業センターを含む研究部門による発表34題(平成19年度29題)。
・分科会数：14分科会(平成19年度13分科会)
・特別講演：「共生社会を目指して」
・パネル・ディスカッション：「発達障害のある若者の就労支援」

るため、具体的な活用状況を把握し、さらなる活用を図ること。

期間中に20件以上作成する。

リレーション研究発表会を障害者職業総合センター及び地方会場（2か所以上）において開催する。

・ワークショップ：Ⅰ「地域で支える精神障害者の職業リハビリテーション」、Ⅱ「ジョブコーチの現状と課題」、Ⅲ「トータルパッケージの活用（演習）」
 ・参加者：872名（平成19年度769名）
 ・分科会のテーマについては、アンケート調査で要望の多かった企業に関するテーマを増やすとともに、新たに「地域におけるネットワーク・連携」に関するテーマを設定するなどして、より多くの参加者の問題意識に伝えられるようにした。
 ・パネル・ディスカッション、ワークショップについても、アンケート調査で要望の多かった発達障害や精神障害に関するテーマを設定するよう工夫した。
 ・参加者アンケート調査：「大変参考になった」「参考になった」との回答は、研究発表会全体で94.9%（平成19年度96.7%）であった。
 自由記述からは、「テーマも時宜に合っており勉強になった」、「企業の指導者の声が聞けて参考になった」などプログラムの内容に評価が得られた。また、「もう少し質問の時間を取って欲しい」との要望があり、今後の運営では改善を図る予定である。

○地域における研究成果の発表

・各種アンケート調査等から要望の多かった「地域における研究成果の発表」については、北海道、愛知、宮崎の3地域で実施した。
 ・参加者アンケート調査：「非常に満足している」「満足している」との回答は、愛知地域で95.2%、宮崎地域で90.4%、北海道地域で90.0%であった。

(ロ) 学会等での発表、各種研修での講義
 研究成果について、関係学会等で20件以上発表するとともに、各種研修、講演会等において講義等を行う。

(ロ) 学会等での発表、各種研修での講義

・「日本職業リハビリテーション学会」を始め関係学会等での発表（21件）のほか、研究員・職業センター職員が計171件の研修等の講義（機構が実施する研修での講義128件、外部機関が実施する研修等の講義43件）を担当した。

(ハ) インターネット等による研究成果の情報発信
 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び支援技法の開発の成果を研究部門ホームページにおいて公開する。

(ハ) インターネット等による研究成果の情報発信

(資料47)

・研究部門ホームページへのアクセス件数は、3,044,469件（平成19年度実績2,586,644件）。うち調査研究報告書等の研究成果物に対するものは、2,814,447件（92.4%）であった。
 ・研究成果の英文による普及を図るため、初めて研究成果の英文サマリーを作成し、英文ホームページに掲載した。
 ・また、海外の研究者等が研究成果を容易にかつ的確に理解できるようにするために、英文ホームページに、日本の障害者職業リハビリテーションに関する英文資料をまとめたコーナーを設けた。

(ニ) マニュアル、教材、ツール等の作成
 職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を4件以上作成する。

(ニ) マニュアル、教材、ツール等の作成

・職業リハビリテーションに係る調査・研究及び職業リハビリテーション技法の開発の成果を踏まえ、より現場のニーズに即した活用しやすいものを目指し、
 ①広汎性発達障害者の雇用支援のために
 -事業主と自閉症・アスペルガー障害など広汎性発達障害のある者のための雇用支援ガイド
 ②就労支援ハンドブック
 -統合失調症者を支えるために
 ③地域就労支援における情報の取得と活用のガイドブック
 ④就労支援のためのチェックリスト活用の手引き
 ⑤精神障害者相談窓口ガイドブック
 ⑥「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム」障害者支援マニュアルⅡ
 ⑦精神障害者の職場再適応支援プログラム
 -キャリアアプラン再構築支援の実際-
 を作成した。

研究・開発成果を関係機関で共有化するため、広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果の更なる普及・活用を図る。

(ホ) 研究・開発成果の共有化
 広域センター、地域センター、障害者就業・生活支援センター及び障害者雇用支援センターを対象に、アンケート調査により研究・開発成果の活用状況を把握し、十分に活用していない旨の回答に対しては、自由回答欄の記載を分析し、その原因等を把握する等により、一層利用しやすいマニュアル、教材、ツール等となるよう見直しを行い、研究・開発成果の更なる普及・活用を図る。

(ホ) 研究・開発成果の共有化

○広域・地域センターにおける研究成果の活用状況の把握・分析

(資料48)

・広域・地域センター28所に対して、研究成果の活用状況把握のためのアンケート調査を8月～9月にかけて実施した。
 ・調査研究報告書・資料シリーズの利用件数は885件（平成19年度817件）で、利用内訳では障害者支援業務34.1%、自己研鑽18.1%、事業主支援業務16.9%等であった。
 ・マニュアル、教材、ツール等の利用件数は739件（平成19年度688件）で、利用内訳では障害者支援業務50.7%、自己研鑽15.3%、関係機関への情報提供10.4%等であった。
 ・研究成果の活用性については、「非常にわかりやすい」「わかりやすい」を併せた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが88.9%、マニュアル、教材、ツール等が91.4%であった。活用の効果については、「非常に参考になった」「参考になった」を併せた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが89.0%、マニュアル、教材、ツール等が89.7%であった。

				<p>○障害者就業・生活支援センター、障害者雇用支援センターにおける研究成果の活用状況の把握・分析</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者就業・生活支援センター、障害者雇用支援センター146所に対して、研究成果の活用状況把握のためのアンケート調査を12月に実施した。 ・研究成果の活用性については、「非常にわかりやすい」「わかりやすい」を併せた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが78.1%、マニュアル、教材、ツール等が91.6%であった。活用の効果については、「非常に参考になった」「参考になった」を併せた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが85.9%、マニュアル、教材、ツール等が94.6%であった。 <p>○研究成果の活用状況の把握・分析を踏まえた改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アンケートの自由記述からは、「レイアウトについて読みやすくなるための工夫が必要」「図やイラストを入れて見やすいものにしてほしい」等、読みやすくなるよう工夫を求める要望があり、多色刷りの成果物を増やすなどの工夫を行った。 		
<p>評価の視点等</p>		<p>自己評価</p>	<p>A</p>		<p>評定</p>	<p>A</p>
<p>【評価項目10 職業リハビリテーションに係る調査・研究】</p>	<p>・全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 職業リハビリテーションに係る調査・研究では、13テーマを実施、終了5テーマ全てが、外部の研究評価委員による評価において中期計画に掲げる目標を達成するとともに、うち4テーマについては、全ての研究評価委員から「優れている」との最高評価を得た。 ② 職業リハビリテーションに係る技法の開発では、発達障害（障害の多様性に対応した事例の蓄積及びプログラム内容の改良）、精神障害（職場再適応を容易にするためのキャリアプラン再構築支援技法の開発）、高次脳機能障害（少人数グループの支援に最適化するための支援技法の改良）に関する3テーマについて技法開発を行った。 ③ 職業リハビリテーション研究発表会のほか、アンケート調査等での要望が多かった研究成果の地域における発表を北海道、愛知、宮崎の3地域（目標2地域）で実施した。 ④ 関係学会等での発表（21件）のほか、研究員・職業センター職員が計171件の研修等の講義を担当した。 ⑤ 研究成果の英文による普及を図るため、初めて研究成果の英文サマリーを作成し、英文ホームページに掲載した。さらに、英文ホームページに、日本の障害者職業リハビリテーションに関する英文資料をまとめたコーナーを新設した。 ⑥ 調査・研究及び技法の開発の成果について、より現場のニーズに即した活用しやすいマニュアル、教材、ツール等を目標（4件）を大幅に上回る7件作成した。 ⑦ 研究成果物の活用状況アンケートでは、広域・地域センターの9割、障害者就業・生活支援センター・障害者雇用支援センターの8～9割から「非常にわかりやすい」「わかりやすい」との回答を得るなど職リハ現場で有効に活用された。 	<p>（委員会としての評定理由）</p> <p>研究テーマが社会のニーズに合致したものであり、研究評価委員から高く評価されている。また、これらの研究・開発成果がインターネットを通じて幅広く情報発信されていることは高く評価できる。</p> <p>（各委員の評定理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時宜を得たテーマに対して、現場での応用も配慮した上で、高いレベルの研究成果を出しているのは非常に高く評価できる。とりわけ現場での実用性を配慮したメディアの作成は多大な努力である。こういった組織全体のリレーショナル・スキルの高さは驚くべきである。 ・職リハに関する調査研究が研究評価委員から高い評価を受けていること、職リハ技法の開発や研究開発成果の普及についても学会や研修、インターネットを通じて幅広く情報を発信していることは高く評価できる。 ・研究評価委員会の評価基準が明らかでなく、その他の活動も目標を超えるものではない。 ・かなりレベルの高い研究を行っていると判断。 ・調査・研究は各種いろんなツール等によって目標は達成しつつあるが、その内容を深く突っ込んでいるかどうかははっきりしない。 ・社会のニーズに合致した研究テーマで、調査研究が進展していると評価できる。 <p>（その他の意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究テーマに対する評価は外部評価でも高い。大いに今後は一般への活用に努めて欲しい。 				
<p>【数値目標】 ※ [] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <p>・第2期中期目標期間中に終了した調査・研究について外部評価を行い、各調査・研究について、3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られるようにすること。</p> <p>平成20年度に終了する5テーマについて、研究評価委員による評価を行い、中期計画に掲げる評価結果が得られるようにすること。</p>	<p>・次のとおり中期目標期間中の目標である評価を得た。終了した調査・研究のテーマは以下のとおり。（業務実績：「イ 職業リハビリテーションに関する調査研究の実施」（P.76）参照）</p> <p>平成20年度終了した5テーマについて3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価を得た。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・発達障害者の就労支援の課題に関する研究 ・精神障害者に対する就労支援過程における当事者のニーズと行動の変化に応じた支援技術の開発に関する研究 他3テーマ 					

<p>・障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を3テーマ実施すること。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を達成した。(業務実績:「ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発」(P.77)参照)</p> <hr/> <p>平成20年度 3テーマ</p>
<p>・職業リハビリテーション研究発表会を障害者職業総合センター及び地方会場2か所以上で開催すること。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を上回った。(業務実績:「ハの(イ)職業リハビリテーション研究発表会の開催」(P.77,78)参照)</p> <hr/> <p>平成20年度 障害者職業総合センター 及び地方会場3か所(北海道、愛知、宮崎)</p>
<p>・研究成果について関係学会等で20件以上発表すること。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を上回った。(業務実績:「ハの(ロ)学会等での発表、各種研修での講義」(P.78)参照)</p> <hr/> <p>平成20年度 21件</p>
<p>・職業リハビリテーション関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を第2期中期目標期間中に20件以上作成すること。 職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を4件以上作成すること。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を上回った。(業務実績:「ハの(ニ)マニュアル、教材、ツール等の作成」(P.78)参照)</p> <hr/> <p>平成20年度 7件</p>
<p>〔評価の視点〕 第2 3 (1) ② イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <p>・発達障害等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究、職業リハビリテーション業務を行う現場の課題解決に資するための研究等に重点をおいて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施しているか。</p>	<p>実績:○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・広域・地域センター、障害者就業・生活支援センター等へのアンケート調査、厚生労働省との意見交換会等によって研究ニーズを把握した上で、発達障害等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究、職業リハビリテーション業務を行う現場の課題解決に資するための研究等に重点をおいて、13の研究テーマについて調査・研究を実施した。そのうち終了した5テーマについて調査研究報告書を作成し、研究の過程で得られた知見等をマニュアル、教材、ツール等としてまとめた。 ・さらに、地域センター等の現場の課題解決に資する資料の作成、就労支援機関で活用できる支援ツールの開発等、その他の調査・研究を実施し、資料シリーズ等としてまとめた(9テーマ)。 ・1テーマは、初めての取組として行った外部の研究機関(農村工学研究所)との共同研究である。 ・調査研究報告書についてのサマリーは、図表を増やし、簡潔にまとめることで、より読みやすくする工夫を行った上で、これまで未配布であった分野をはじめとするより多くの関係機関に配付した。(業務実績「イ 職業リハビリテーションに関する調査研究の実施」(P.76)参照)
<p>・各調査・研究について、外部評価を行い、それぞれ3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られたか。</p>	<p>実績:○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成20年度に終了した5テーマについて、外部の研究評価委員による評価を受けた結果、5テーマとも全ての評価委員から4段階中上から2段階以上の評価が得られ、目標を超える評価が得られた。 ・特に、これら5テーマのうち、「発達障害者の就労支援の課題に関する研究」、「精神障害者に対する就労支援過程における当事者のニーズと行動の変化に応じた支援技術の開発に関する研究」、「視覚障害者の雇用拡大のための支援施策に関する研究」、「高次脳機能障害者の就業の継続を可能とする要因に関する研究」の4テーマについて

	<p>ては、全ての研究評価委員から「優れている」との最高評価を得た。 (業務実績「イ 職業リハビリテーションに関する調査研究の実施」 (P.76) 参照)</p>
<p>第2 3 (1) ② ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発</p> <p>・福祉から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、先駆的な職業リハビリテーション技法の開発や開発した技法の改良を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> これまでの支援技法では効果の現れにくい発達障害、精神障害、高次脳機能障害に関して3テーマを設定し、技法開発を行った。 発達障害については、「ワークシステム・サポートプログラム(WSSP)」の開発をさらに進め、i)発達障害の多様性に対応した事例の蓄積及びそれによるプログラム内容の改良、ii)注意欠陥多動性障害者のアセスメント技法、iii)事業主や家族に対する支援技法について検討と検証を行い、障害者支援マニュアルを作成した。 精神障害については、「ジョブデザイン・サポートプログラム」の開発をさらに進め、企業との連携による復職支援をとおして、i)セルフケア関連技法、ii)ワーク・ライフ・バランスを考慮したキャリアプラン関連技法、iii)職務遂行上のセルフマネジメント技法、iv)復帰先事業所への助言・援助について検討と検証を行い、実践報告書を作成した。 高次脳機能障害については、i)障害認識、職業スキルの向上を目的として行うグループワークについて、課題に応じたテーマ選択と実施が可能となるようモジュール化するとともに、ii)少人数グループで実施してその有効性の検証を行い、成果を職業リハビリテーション研究発表会で報告した。 (業務実績「ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発」(P.77)参照)
<p>第2 3 (1) ② ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>・研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業リハビリテーション研究発表会の内容の充実については、各種のアンケート調査での要望や意見を踏まえ、参加者の関心の高いテーマでの発表や討議がなされるよう、障害者の就労支援の現状と今後についての特別講演、発達障害者の就労支援に関するパネル・ディスカッション、精神障害の地域就労支援、ジョブコーチ等をテーマとしたワークショップのほか、口頭及びポスターによる研究発表(92題)で構成した。 分科会のテーマについては、アンケート調査で要望の多かった企業に関するテーマを増やすとともに、新たに「地域におけるネットワーク・連携」に関するテーマを設定するなどして、より多くの参加者の問題意識に伝えられるようにした。また、ワークショップでは、研究成果物の活用についての演習を初めて行った。 企業の発表者及び参加者を増やすため、発表・参加案内の配付先を増やすとともに、募集開始を平成19年度より2週間早めた。 さらに、各種アンケート調査等から要望の多かった「地域における研究成果の発表」については、北海道、愛知、宮崎の3地域で実施した。 (業務実績「ハの(イ)職業リハビリテーション研究発表会の開催」(P.77)参照) 「日本職業リハビリテーション学会」を始め関係学会等での発表(21件)のほか、研究員・職業センター職員が計171件の研修等の講義(機構が実施する研修での講義128件、外部機関が実施する研修等の講義43件)を担当した。 (業務実績「ハの(ロ)学会等での発表、各種研修での講義」(P.78)参照) 研究部門ホームページへのアクセス件数は、3,044,469件(平成19年度2,586,644件)、うち調査研究報告書等の研究成果物に対するものは、2,814,447件(92.4%)であった。

	<ul style="list-style-type: none"> ・研究成果の英文による普及を図るため、初めて研究成果の英文サマリーを作成し、英文ホームページに掲載した。 ・また、海外の研究者等が研究成果を容易にかつ的確に理解できるようにするために、英文ホームページに、日本の障害者職業リハビリテーションに関する英文資料をまとめたコーナーを設けた。 <p>(業務実績「ハの(ハ)インターネット等による研究成果の情報発信」(P.78) 参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を第2期中期目標期間中に20件以上作成するための取組を進めているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業リハビリテーションに係る調査・研究及び職業リハビリテーション技法の開発の成果を踏まえ、より現場のニーズに即した活用しやすいものを目指し、「事業主と自閉症・アスペルガー障害など広汎性発達障害のある者のための雇用支援ガイド」「地域就労支援における情報の取得と活用のガイドブック」等7件のマニュアル、教材、ツール等を作成した(平成20年度計画：目標4件以上)。 <p>(業務実績「ハの(ニ)マニュアル、教材、ツール等の作成」(P.78) 参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・広域障害者職業センター、地域障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果の更なる普及・活用を図っているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・広域・地域センター28所に対して、研究成果の活用状況把握のためのアンケート調査を実施した。その結果、「非常に参考になった」「参考になった」を併せた回答が、調査研究報告書・資料シリーズが89.0%、マニュアル、教材、ツール等が89.7%であった。 ・障害者就業・生活支援センター、障害者雇用支援センター146所に対して、研究成果の活用状況把握のためのアンケート調査を実施した。その結果、「非常に参考になった」「参考になった」を併せた回答が、調査研究報告書・資料シリーズが85.9%、マニュアル、教材、ツール等が94.6%であった。 ・具体的な研究成果の活用として「発達障害を有する求職者の事前学習に活用した」「知的障害者の事務作業のトレーニング教材に取り入れ就職に結びついた」「個別支援計画の作成に活用している」等の回答を得た。 ・アンケートの自由記述では、「レイアウトについて読みやすくなるための工夫が必要」「図やイラストを入れて見やすいものにしてほしい」等、読みやすくなるよう工夫を求める要望があり、多色刷りの成果物を増やすなどの工夫を行った。 <p>(業務実績「ハの(ホ)研究・開発成果の共有化」(P.78) 参照)</p>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（11）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績									
<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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (2)障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、職業的重度障害者に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加えた先導的な職業訓練を実施すること。</p> <p>① 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実 福祉から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、関係機関との一層緊密な連携を図り、職業的重度障害者、とりわけ精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者を重点的に受け入れること。</p> <p>また、企業ニーズ的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、より就職に結びつく職業訓練の実施に努めること。 さらに、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、第2期中期目標期間中において修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、カリキュラムの見直し等による訓練内容の充実を図ること。</p> <p>(1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項 ① 職業リハビリテーションの総合的</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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (2)障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、広域センターとの密接な連携の下、職業的重度障害者に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加え、他の障害者職業能力開発校等に成果を提供できるような先導的な職業訓練を実施する。</p> <p>ア 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実 福祉から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、関係機関との一層緊密な連携を図り、職業的重度障害者、とりわけ精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上となるようにする。</p> <p>企業ニーズ的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、より就職に結びつく職業訓練の実施に努め、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、訓練修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図る。</p> <p>(1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項 ア 職業リハビリテーションの総合的</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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (2)障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、広域センターとの密接な連携の下、職業的重度障害者に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加え、他の障害者職業能力開発校等に成果を提供できるような先導的な職業訓練を実施する。</p> <p>① 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実 福祉から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関との一層緊密な連携を図り、職業的重度障害者、とりわけ精神障害者、発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、その受講者に占める割合が平成19年度を上回るようにするとともに、定員充足率が95%以上となるようにする。 特に、精神障害者及び発達障害者に対する職業訓練を積極的に実施する。 障害者雇用アドバイザーが事業主等に対して行う相談・援助を通じて、あるいは、企業を対象として行う訓練見学会や受入講座の機会等を活用して、企業の訓練ニーズの広範な把握をし、企業ニーズ的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、個別カリキュラムによる個別訓練など、より就職に結びつく職業訓練の実施に努め、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、訓練修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図る。</p> <p>(1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項 ① 職業リハビリテーションの総合的・効果的</p>	<p>(2)障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p> <p>① 職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）に対する職業訓練の充実 ○特別支援障害者の受講機会の拡大（資料49） ・中央校及び吉備校において、発達障害者及び精神障害者に対する職業訓練の受入れを本格的に開始（中央校における発達障害者の受入れの開始及び吉備校における発達障害者の受入定員の拡大（10人→15人）、吉備校における精神障害者の受入れの開始）した。 ・厚生労働省の協力を得て、都道府県労働局及び都道府県の職業能力開発主管課に対して、中央校及び吉備校における特別支援障害者の職業訓練の受入れについての周知及び受講希望者の円滑な情報提供を依頼した。 ・機構本部、中央校及び吉備校の定期的な連絡・調整会議を新たに設けることにより、定員充足の対応策の検討と機動的な実施に取り組んだ。具体的には両校が協力連携して、公共職業安定所、福祉機関等の関係機関への訪問を実施（中央校25都道県、吉備校30府県）するとともに、中央校において、新たに発達障害者の受入れに係る説明会や見学会（5回実施、48人参加）、募集案内の都道府県労働局や自治体（572自治体）のホームページへのリンク等の協力依頼（計65か所の協力）等を、吉備校において、公共職業安定所との連絡会議の早期開催を実施した。併せて、機構本部から地域センターに対して積極的な訓練対象者の把握及び両校への情報提供に取り組むよう通達を发出するなど、一層の連携による訓練生の受入れを推進した。 ・特別支援障害者は平成19年度実績の36.6%増となり、受講者に占める割合は41.0%と、平成19年度実績の10.6ポイント上回った。 ・定員（280名）充足率は、97.5%と平成19年度実績（96.4%）を上回っている。 ※（ ）は平成19年度比</p> <table border="1" data-bbox="1256 1185 1917 1361"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成20年度</th> <th>平成19年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>273名 (101.1%)</td> <td>270名</td> </tr> <tr> <td>うち特別支援障害者 〔割合〕</td> <td>112名 [41.0%] (136.6%)</td> <td>82名 [30.4%]</td> </tr> </tbody> </table>		平成20年度	平成19年度	受講者数	273名 (101.1%)	270名	うち特別支援障害者 〔割合〕	112名 [41.0%] (136.6%)	82名 [30.4%]
	平成20年度	平成19年度										
受講者数	273名 (101.1%)	270名										
うち特別支援障害者 〔割合〕	112名 [41.0%] (136.6%)	82名 [30.4%]										

・効果的な実施
ア 障害者の個々の特性に応じた専門

・広域センターについては、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、地域センターと連携して対象者の把握・支援を行う等運営の改善を図ること。

・効果的な実施
① 障害者の個々の特性に応じた専門

・広域障害者職業センター(以下「広域センター」という。)については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を行う。

な実施
イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援

・広域障害者職業センター(以下「広域センター」という。)については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関との積極的な連携により対象者の把握・支援等を行う。

○広範な地域からの職業的重度障害者の受入れ

・機構本部及び両校の連絡・調整会議において検討し、決定した方針に基づき、両校が協力連携し、公共職業安定所、福祉機関等の関係機関への訪問、要請を全国展開するとともに、地域センターによる積極的な訓練対象者の把握及び両校への情報提供に積極的に取り組んだ。
・その結果、埼玉県、東京都(中央校)及び岡山県(吉備校)外からの受入れ者は111名(平成19年度実績109名)、障りハ設置の宿舍への入所資格の無い者以外の者の48.1%(平成19年度実績48.0%)となった。

○企業ニーズの把握と訓練カリキュラムの充実等 (資料50)

・事業主に対して相談・援助を行う障害者雇用アドバイザーを通じて企業の訓練ニーズを把握できるよう、都道府県協会との連携の仕組みを新たに構築した。
・また、企業を対象とした訓練見学会の開催、障害者雇用企業交流会の開催(新規:22名参加)、公共職業安定所や都道府県協会の企業向けセミナー等への参加等を通じて企業ニーズの把握に努めた。
・以上により把握した企業ニーズに加え、平成19年度までの修了生の就職職種、訓練科毎の就職率等を分析し、当該ニーズに対応した職業訓練を実施するため、中央校及び吉備校において、新たな訓練科の設置や訓練科別定員の変更等を行った。

[中央校]

テクニカルオペレーション科、オフィスワーク科、メディアビジネス科の新設、メカトロニクス科、システム設計科、製版科の募集停止

[吉備校]

職域開発科の定員拡大、製版科定員の縮小

・さらに、把握した個別の企業の訓練ニーズに応じた講座(プレゼンテーション能力を高めるためのカリキュラムの導入、建築設計の講座の実施、接客技能に関する講座の実施など)を新設する等カリキュラムの充実を図った。

○精神障害者及び発達障害者に対する支援技法の向上と支援ノウハウの共有

・発達障害者に対する支援技法の向上を図るための研修を職業訓練指導員等に対し実施した。
・中央校、吉備校及び地域センター間の支援ノウハウの共有化を図るため、精神障害者等の支援のために開発されたカリキュラム、教材、ツール等の新たな作成例や工夫例を機構本部において収集し、機構内LANにより広く共有し、中央校及び吉備校においてそれらを活用することにより、効果的な支援の実施に努めた。

○就職率向上に資する取組

・特別支援障害者の割合の増加に対応し、両校において以下の取組を実施した。
・個々の訓練生の障害特性、能力及び適性等に応じた個別カリキュラムの設定、事業所開拓による実際の職場での実習指導の積極的な実施、技能指導と職業生活指導を一体的に行う総合的指導の推進。
・企業を対象とした訓練見学会、障害者受入準備講座の開催、指導員等が訓練生の採用面接に同行し修得能力等を企業へ情報提供する等による企業における訓練修了者の職業能力の理解促進、雇用管理のアドバイス。
・機構本部及び両校の連絡・調整会議において就職率向上の対応方策を検討、実施した。具体的には、訓練生に対して、訓練期間中の早期からの就職支援、就職活動の実施を行った。また、訓練生の就職先確保を図るため、両校においては、公共職業安定所が開催する就職面接会の積極的な活用、公共職業安定所等への積極的訪問による訓練期間中からの求人開拓の実施の要請を行うとともに、機構本部において、両校の求職者情報をホームページに掲載し、就職の促進を図った。また、両校及び修了予定の特別支援障害者等の希望就職地を管轄する地域センターを招集し、就職促進に向けた取組について統一的な指示等を行った。
・訓練修了者の就職率は、職業訓練上特別な支援を要する障害者の増加に加え、平成20年度後半以降の景気の急速な悪化の中で89.4%(平成19年度90.9%)と目標値を上回った。

	平成20年度	平成19年度(参考)
就職率	89.4%	90.9%

② 障害者に対する訓練技法等の開発・普及

先導的な職業訓練実施の成果をもとに、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練内容、指導技法等をマニュアル等にとりまとめ、他の障害者職業能力開発校に提供すること等により、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献すること。

イ 障害者に対する指導技法等の開発・普及

先導的な職業訓練実施の成果を基に、職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練内容、指導技法等をマニュアル等にとりまとめ、他の障害者職業能力開発校等への提供、その訓練指導員に対する研修の実施等により、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献する。指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施又は実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち80%以上のものから有用であった旨の評価が得られるようにする。

② 障害者に対する指導技法等の開発・普及

先導的な職業訓練実施の成果をもとに、職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練内容、指導技法等をマニュアル等にとりまとめる。

本年度は、新たに、職業訓練上特別な支援を要する障害者である上肢に障害を有する身体障害者等についてマニュアル等の取りまとめを行う。

また、上肢に障害を有する身体障害者等についてのものを含め開発した指導技法等を取りまとめたマニュアル等を、他の障害者職業能力開発校等へ提供するとともに、その障害者職業能力開発校等の職業訓練指導員等に対する研修の実施、障害者に対する職業訓練の指導技法等を普及する障害者能力開発指導者交流会の開催等により障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献する。

指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施もしくは実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち80%以上のものから有用であった旨の評価が得られるようにする。

② 障害者に対する指導技法等の開発・普及

○ 上肢に障害を有する身体障害者等に対する先導的職業訓練の成果の取りまとめ

（資料51、資料52）
 ・学識経験者の参画を得て「職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の実践研究会」を立ち上げ、特別支援障害者のうち、これまでに確立されていない上肢に障害を有する者に対する指導技法等の検討を行い、その成果を実践報告書として取りまとめた。また、実践報告書はホームページに掲載するとともに、他の障害者職業能力開発施設等に配付した。

○ 指導技法の開発成果等の普及

【ホームページによる指導技法等の普及】

・平成19年度までの先導的な職業訓練の成果を取りまとめた各種報告書をホームページに掲載し、広く普及を図った。

《ホームページアクセス件数》

	平成20年度	平成19年度
実践報告書 (知的障害者) (高次脳機能障害者等)	126,501	144,685
(精神障害者)	77,850	78,169
(視覚障害者)	27,377	18,443
	15,470	—
研究会報告書 (知的障害者の職域拡大)	12,523	16,483
(発達障害者の職業訓練)	42,045	26,321
計	301,766	284,101
(平成19年度比)	(106.2%)	

【障害者能力開発指導者交流会の開催】

（資料53、資料54）

・民間及び公共の障害者職業能力開発施設や一般校を活用した障害者職業能力開発事業を実施している都道府県立職業能力開発施設、専修学校及び企業等において障害者職業能力開発に携わる者等を対象として、平成19年度に実践研究の成果として取りまとめた発達障害者及び重度視覚障害者に対する訓練技法をテーマに設定し、障害者能力開発指導者交流会を開催した。開催にあたっては、それぞれの障害に係る訓練技法をテーマとした分科会においてグループ討議を行う等により訓練技法の効果的な普及に努めた。

開催日：平成20年12月3日

参加者数：63名（平成19年度79名）

・参加者に対するアンケート調査では、87.5%（平成19年度86.7%）から「有用であった」との回答を得た。

・中央校及び吉備校それぞれにおいても新たに交流会等を開催し、実際の訓練場面を活用し、他の障害者職業能力開発施設等の指導員等に対して実践的な指導技法等の普及を図った。中央校においては、精神障害者及び高次脳機能障害者に対する職業訓練を、吉備校においては発達障害者に対する職業訓練をテーマとして設定した。

参加者数（両校計）：17名

・参加者に対するアンケート調査では、93.8%から「有用であった」との回答を得た。

【一般校の職業訓練指導員研修への協力等】

（資料55）

・「一般校を活用した障害者職業能力開発事業に係る訓練指導員研修」（職業能力開発総合大学校実施）に協力して、一般校の指導員を受け入れ、知的障害者等の職業能力開発に係る研修を実施した。

基礎研修(知的障害に関する基礎的な知識の修得)

中央校：16名

実践研修(知的障害者に対するオフィス・流通又はホテルサービス等に係る実践的な指導技法等の修得)

中央校：7名

実践研修(発達障害者に対する職業訓練に係る実践的な指導技法等の修得)

吉備校：5名

○ 指導技法等の開発成果に関するアンケート調査の実施

・平成20年度に取りまとめた実践報告書については、平成21年3月に障害者職業能力開発施設等

			に配付したところであり、有用度に関するアンケート調査は、平成21年度下期に当該配付先を対象に実施することとしている。 注) 中央校：中央障害者職業能力開発校 吉備校：吉備高原障害者職業能力開発校				
評価の視点等	自己評価	A	<table border="1"> <tr> <td>評価</td> <td>A</td> </tr> </table>	評価	A		
評価	A						
【評価項目 1 1 障害者職業能力開発校の運営】	<p>・全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 中央校及び吉備校において、発達障害者及び精神障害者に対する職業訓練の受入れを本格的に開始した。機構本部、中央校及び吉備校の定期的な連絡・調整会議を新たに設けることにより、定員充足の対応方策の検討と機動的な実施に取り組んだ結果、受講者に占める職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）の割合は平成19年度を大きく上回り（平成19年度30.4%→平成20年度41.0%）、定員充足率は97.5%と目標（95%）を上回った。</p> <p>② 就職率向上のため、障害者雇用アドバイザーの事業主向け相談・援助、訓練見学会、障害者受入準備講座の開催等を通じた企業ニーズの把握とそれに応じた i) 訓練カリキュラムの充実、ii) 個々の訓練生の障害特性、能力及び適性等に応じた個別カリキュラムの設定、iii) 機構本部及び両校の連絡・調整会議による就職率向上の対応方策の検討・実施等の取組の結果、目標（80%）を上回る就職率（89.4%）を達成した。</p> <p>③ 特別支援障害者のうち、これまでに確立されていない上肢に障害を有する者に対する指導技法の検討を行い、その成果を取りまとめた実践報告書を作成し、関係機関への配付、ホームページへの掲載（アクセス件数：平成19年度284,101件→平成20年度301,766件）等により広く普及を図った。</p> <p>④ 機構本部において民間及び公共の障害者職業能力開発施設や一般校を活用した障害者職業能力開発事業を実施している都道府県立職業能力開発施設、専修学校及び企業等において障害者職業能力開発に携わる者等を対象として、平成19年度に実践研究の成果として取りまとめた発達障害者及び重度視覚障害者に対する訓練技法をテーマに設定して、障害者能力開発指導者交流集会を開催し、訓練技法の普及に努めた。参加者アンケートでは87.5%から「有用であった」との高い評価を得た。 また、新たに、中央校において「精神障害者及び高次脳機能障害者に対する職業訓練」を、吉備校において「発達障害者に対する職業訓練」をテーマに交流集会を開催し、他の障害者職業能力開発施設等の指導員等に対して実践的な指導技法等の普及を図った。参加者アンケートでは93.8%から「有用であった」との高い評価を得た。</p>		<p>（委員会としての評定理由） 全ての数値目標が達成されているほか、多くの関係者との関係が重視されており、職業訓練上特別な支援を要する障害者への職業訓練を充実するなどの工夫・努力により高いアウトカムを得ている点が評価できる。</p> <p>（各委員の評定理由） ・障害者職業能力訓練においても、機構が単独ですべてをまかなうのではなく、多くの利害関係者とリレーショナルな関係を重視し、それによって高いアウトカムを得ている点は大いに評価したい。 ・すべての数値目標の達成。 ・多くの指標において目標値を上回った。 ・計画にそった運営をきちんと行っている。 ・「特別支援障害者」への職業訓練の充実が工夫と努力を認める。 ・運営は順調に行われている。</p> <p>（その他の意見） ・今後、より重度の就職困難者への取り組みのノウハウを示して、地域を指導して欲しい。</p>				
<p>【数値目標】※ [] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <p>・職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、その受講者に占める割合が平成19年度を上回るようにすること。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を上回った。（業務実績：「① 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実」（P.83）参照）</p> <table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>41.0% (112名)</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>30.4% (82名)</td> </tr> </table>		平成20年度	41.0% (112名)	(平成19年度)	30.4% (82名)	
平成20年度	41.0% (112名)						
(平成19年度)	30.4% (82名)						
<p>・職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上となるようにすること。 ※定員 280名</p>	<p>・次のとおり中期計画の目標を上回った。（業務実績：「① 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実」（P.83）参照）</p> <table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>97.5% (273名)</td> </tr> </table>		平成20年度	97.5% (273名)			
平成20年度	97.5% (273名)						

	<p>(平成19年度 96.4% (270名))</p>
<p>・第2期中期目標期間中において修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、カリキュラムの見直し等による訓練内容の充実を図ること。 [訓練修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図ること。]</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を上回った。(業務実績：「① 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実」(P.84)参照)</p> <p>平成20年度 89.4% (平成19年度 90.9%)</p>
<p>・指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施又は実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち80%以上のものから有用であった旨の評価が得られるようにすること。</p>	<p>・平成20年度に作成した開発成果について、平成21年度にアンケート調査を実施。(業務実績：「② 障害者に対する指導技法等の開発・普及」(P.85)参照)</p>
<p>[評価の視点] 第2 3 (2) ① 職業訓練上特別な支援を要する障害者(以下「特別支援障害者」という。)に対する職業訓練の充実</p> <p>・職業的重度障害者、とりわけ精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上になるように取り組んでいるか。</p>	<p>実績：○</p> <p>・中央校及び吉備校において、発達障害者及び精神障害者に対する職業訓練の受入れを本格的に開始(中央校における発達障害者の受入れの開始及び吉備校における発達障害者の受入定員の拡大(10人→15人)、吉備校における精神障害者の受入れの開始)した。</p> <p>・厚生労働省の協力を得て、都道府県労働局及び都道府県の職業能力開発主管課に対して、中央校及び吉備校における特別支援障害者の職業訓練の受入れについての周知及び受講希望者の円滑な情報提供を依頼した。</p> <p>・機構本部、中央校及び吉備校の定期的な連絡・調整会議を新たに設けることにより、定員充足の対応方策の検討と機動的な実施に取り組んだ。具体的には両校が協力連携して、公共職業安定所、福祉機関等の関係機関への訪問を実施(中央校25都道府県、吉備校30府県)するとともに、中央校において、新たに発達障害者の受入れに係る説明会や見学会(5回実施、48人参加)、募集案内の都道府県労働局や自治体(572自治体)のホームページへのリンク等の協力依頼(計65か所の協力)等を、吉備校において、公共職業安定所との連絡会議の早期開催を実施した。併せて、機構本部から地域センターに対して積極的な訓練対象者の把握及び両校への情報提供に取り組むよう通達を发出するなど、一層の連携による訓練生の受入れを推進した。</p> <p>・その結果、特別支援障害者は平成19年度比36.6%増となり、受講者に占める割合は41.0%と、平成19年度を10.6ポイント上回った。定員充足率は97.5%(平成19年度96.4%)と目標(95%)を上回った。(業務実績：①の「特別支援障害者の受講機会の拡大」(P.83)参照)</p>
<p>・訓練修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図っているか。</p>	<p>実績：○</p> <p>・事業主に対して相談・援助を行う障害者雇用アドバイザーを通じて企業の訓練ニーズを把握できるよう、都道府県協会との連携の仕組みを新たに構築した。また、企業を対象とした訓練見学会の開催、障害者雇用企業交流会の開催(新規：22名参加)、公共職業安定所や都道府県協会の企業向けセミナー等への参加等を通じて企業ニーズの把握に努めた。以上により把握した企業ニーズに加え、平成19年度までの修了生の就職職種、訓練科毎の就職率等を分析し、中央校及び吉備校において、新たな訓練科の設置や訓練科別定員の変更等を行った。</p> <p>・さらに、把握した個別の企業の訓練ニーズに応じた講座(プレゼンテーション能力を高めるためのカリキュラムの導入、建築設計の講座の実施、接客技能に関する講座の実施など)を新設する等カリキ</p>

	<p>キュラムの充実を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 個々の訓練生の障害特性、能力及び適性等に応じた個別カリキュラムの設定、事業所開拓による実際の職場での実習指導の積極的な実施、技能指導と職業生活指導を一体的に行う総合的指導を推進した。 企業を対象とした訓練見学会、障害者受入準備講座の開催、指導員等が訓練生の採用面接に同行し修得能力等企業へ情報提供する等による企業における訓練修了者の職業能力の理解促進、雇用管理のアドバイスを行った。 その結果、訓練修了者の就職率は、特別支援障害者の増加に加え、平成20年度後半以降の景気の急速な悪化の中で89.4%（平成19年度90.9%）と目標（80%）を上回った。 <p>（業務実績：①の「企業ニーズの把握と訓練カリキュラムの充実等」「就職率向上に資する取組」（P.84）参照）</p>
<p>第2 3 (2) ② 障害者に対する指導技法等の開発・普及</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練内容、指導技法等をマニュアル等にとりまとめ、他の障害者職業能力開発校等への提供、その訓練指導員に対する研修の実施等を行っているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 学識経験者の参画を得て「職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の実践研究会」を立ち上げ、特別支援障害者のうち、これまでに確立されていない上肢に障害を有する者に対する指導技法等の検討を行い、その成果を実践報告書として取りまとめ、ホームページに掲載するとともに、他の障害者職業能力開発施設等に配付した。 機構本部において民間及び公共の障害者職業能力開発施設や一般校を活用した障害者職業能力開発事業を実施している都道府県立職業能力開発施設、専修学校及び企業等において障害者職業能力開発に携わる者等を対象として、平成19年度に実践研究の成果として取りまとめた発達障害者及び重度視覚障害者に対する訓練技法をテーマに設定し、障害者能力開発指導者交流集会を開催した。開催にあたっては、それぞれの障害に係る訓練技法をテーマとした分科会においてグループ討議を行う等により訓練技法の効果的な普及に努めた。 その結果、参加者に対するアンケート調査では、87.5%（平成19年度86.7%）から「有用であった」との回答を得た。 中央校及び吉備校それぞれにおいても新たに交流集会等を開催し、実際の訓練場面を活用し、他の障害者職業能力開発施設等の指導員等に対して実践的な指導技法等の普及を図った。中央校においては、精神障害者及び高次脳機能障害者に対する職業訓練を、吉備校においては発達障害者に対する職業訓練をテーマとして設定した。 その結果、参加者に対するアンケート調査では、93.8%から「有用であった」との回答を得た。 「一般校を活用した障害者職業能力開発事業に係る訓練指導員研修」（職業能力開発総合大学校実施）に協力して、一般校の指導員を受け入れ、知的障害者等の職業能力開発に係る研修を実施した。 <p>（業務実績：②障害者に対する指導技法等の開発・普及（P.85）参照）</p>
<ul style="list-style-type: none"> アンケート調査の回答者のうち80%以上の障害者職業能力開発校等から有用であった旨の評価が得られたか。 	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成20年度に取りまとめた実践報告書については、平成21年3月に障害者職業能力開発施設等に配付したところであり、有用度に関するアンケート調査は、平成21年度下期に当該配付先を対象に実施することとしている。 <p>（業務実績：②障害者に対する指導技法等の開発・普及（P.85）参照）</p>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（12）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため設けられた「障害者雇用納付金制度」に基づく、障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的のつとより、適正かつ効率的な運営を図ること。 また、障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組を支援し、障害者の雇用促進を図ること。 なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査や就労支援機器の貸出しなど、駐在事務所の廃止に伴い本部組織に一元化される業務については、サービスの質の維持や不正受給の防止に支障が生じないように留意するとともに、集約化による専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努めること。</p> <p>① 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給に関する業務の適切な実施</p> <p>ア 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給については、適正かつ効率的に行うことはもとより、障害者雇用納付金制度の周知、理解の促進を図るため、関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を幅広く実施すること。</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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>ア 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給</p> <p>障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進を図るため、関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を第2期中期目標期間中、毎年度平均で250回以上開催するほか、パンフレット、記入説明書の配布を行う。</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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>① 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給</p> <p>イ 障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進 障害者雇用納付金制度については、事業主からの的確な申告、支給申請がなされるよう、以下の各事業を実施する。</p> <p>(イ) 事業主説明会の開催 事業主説明会については、関係機関との連携を図りつつ、事業主から申告、支給申請が的確になされるよう250回以上開催するほか、今後の事業主説明会の</p>	<p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>① 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給</p> <p>イ 障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進</p> <p>(イ) 事業主説明会の開催 ・開催回数：279回 ・事業主説明会は、平成21年度の申告・申請が円滑・適正に行われるよう、第4四半期に集中的に開催した。 ・新たに全国の事業主説明会の開催日程をホームページ上に一括掲載し、事業主説明会開催の周</p> <p style="text-align: right;">(資料56)</p>

説明内容及び制度、事務手続についての周知、理解の促進を図るために作成するパンフレット、記入説明書等の充実に資するため、引き続き、参加者アンケートを実施する。

(ロ) パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配付

制度及び事務手続について適切な周知、理解の促進を図るため、制度について分かりやすく記載したパンフレット、様々な記入例を交えた申告書の記入説明書等を作成、配付する。また、その内容は、(イ)の参加者アンケート結果等の事業主からの意見を十分踏まえたものとする。

また、パンフレット等の内容をホームページに掲載することにより、事業主の制度、手続に対する理解を深めるとともに円滑かつ的確な申告・申請に資するものとする。

(ハ) 職業安定機関との連携及び受託法人との連絡会議の開催

障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行うとともに、1月に受託法人の業務担当者を対象に「納付金関係業務担当者全国会議」を開催し、制度及びその運営についての共通の理解と認識を深める。

ロ 障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金

知に努めた。

- ・事業主説明会においては、申告・申請手続等の説明に加え、障害者雇用促進法の改正により平成22年7月に施行となる障害者雇用納付金制度の改正内容について、そのポイントをわかりやすく記載したリーフレットを作成・配布し周知を図った。
- ・平成19年度に新たに作成した事業主説明会用パワーポイント資料について、平成19年度の参加者アンケートの結果も踏まえ、事例、図表を追加するなどして内容の充実に努めた。
- ・次年度以降に開催する事業主説明会をより効果的・効率的なものに改善すべく、平成20年度に受託法人が実施する事業主説明会の開催方法等（趣旨、目的、方法、効果等）について、自主的に点検するための点検表を作成し受託法人に配付した。
- ・事業主の納付金制度や申告・申請手続に対する理解度を把握するためアンケートを実施した。その結果、「とても理解できた」「理解できた」との回答が94.1%（平成19年度実績93.2%）であった。
- ・自主点検及びアンケートの結果を踏まえて、効果的な事業主説明会の開催について受託法人に対する指導等を行うこととしている。
- ・また、利用状況が低調となっている在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金制度及び電子納付システムの利用促進を図るためアンケートを実施した。アンケート結果は、平成21年度に集計し、より効果的な利用促進の方法等を検討することとしている。

(ロ) パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配付

- ・制度周知用パンフレット 40,000部作成
- ・記入説明書 25,500部作成
- ・作成したパンフレット等については、受託法人を通じ、事業主に対して事業主説明会の場において配付するとともに、郵送により配付した。
- ・記入説明書については、事業主説明会のアンケート結果等を踏まえ、レイアウトの変更やインデックス、事例を追加するなどして、内容の充実に努めるとともに、2月上旬にホームページに掲載し、広く事業主の理解の促進に活用した。

○障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報

- ・平成20年12月の障害者雇用促進法の改正により、平成22年7月に施行となる障害者雇用納付金制度の改正内容について、リーフレットの作成、配布、ホームページや新聞広告等への掲載、新規適用となる中小企業へのダイレクトメールの送付等による周知に改正法の成立後直ちに取組んだ。
- ・さらに、平成22年4月に施行となる調整金等の分割支給について、対象となる事業主に対してダイレクトメールを送付し、周知を図った。
- ・雇用情勢の悪化に対応すべく厚生労働省が平成21年2月に策定し取り組んでいる「障害者雇用維持・拡大プラン」と連携し、職業安定機関による雇用率達成指導と一体となった改正内容の周知に取り組んだ。

(ハ) 職業安定機関との連携及び受託法人との連絡会議の開催

○職業安定機関との情報交換会の開催

- ・納付金徴収業務等の適切な実施において必要となる事業主情報の提供及び事業主に対する制度の周知・指導等に当たっての連携・協力等について受託法人から都道府県労働局に対し依頼を行った。
- ・開催回数 112回（平成19年度実績 94回）

○受託法人との連絡会議の開催

- ・平成21年1月15日及び16日開催。
- ・平成21年度申告・申請が円滑・適切に行われるよう、受託法人の納付金業務担当者に対して、平成20年度の申告・申請で誤りの多かった点や未納付事業主の状況等を踏まえ、事業主に対する指導のポイント、申告・申請書等の受理・点検に当たっての留意点等について指導し、制度及びその運営についての共通の理解と認識を深めた。
- ・障害者雇用納付金制度が中小企業に拡大される等の改正の施行に向けて、その概要を説明するとともに、企業訪問や広報誌への掲載など様々な機会をとらえた当面の周知活動の方法及び対象に応じた周知内容のポイントについて説明した。
- ・また、新たに平成20年度においては、「障害者雇用に係る事業主支援」及び「個人情報の保護・管理」についてテーマとする研修時間を設け、事業主の立場に立った窓口業務の充実と受託法人職員の資質の向上を図った。

ロ 障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給 (資料57)

イ 障害者雇用納付金については、厳正な審査、調査の実施により、99%以上の収納率を維持すること。

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）に基づき、障害者雇用納付金の的確な

徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給を行うため、厳正な審査を実施するほか、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対して調査を的確に実施することにより、障害者雇用納付金については99%以上の収納率を維持する。また、障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行う。

当該年度内に収納に至らなかった未収納納付金等については、納付督促・督促を継続的に実施する等により、確実な徴収を図る。

障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び電算機処理システムの改定等を実施する。

の適正な支給

障害者雇用納付金については、厳正な審査を実施するほか、正確な申告及び納付期限の遵守についての指導・督促を行うとともに、本部及び受託法人において、電話、文書等により積極的に納付督促・督促を実施する。さらに、本部及び駐在事務所において、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査を的確に実施する。これらにより、99%以上の収納率を維持する。

また、障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行う。

なお、当該年度内に収納に至らなかった未収納納付金等についても、本部及び受託法人において、未納付事業主の状況について情報を収集・把握し、その状況に応じた電話、文書等による納付督促・督促の継続的な実施とともに、未納付事業主を訪問しての納付金の確約書面の取り付け等により確実な徴収を図る。

また、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給に関しても、厳正な審査を実施し、適正な支給を行う。

ハ 障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上

障害者雇用納付金電算機処理システムを活用することにより、申告・申請の迅速かつ厳正な審査を実施するほか、事業主からの直接又は受託法人を経由した照会等に対して、的確で速やかな助言、指導等を実施する。

また、事業主の申告・申請にかかる事務手続の簡素化及び利便性の向上を図るた

○障害者雇用納付金の徴収

・的確な徴収を実施するため、厳正な審査を実施するほか、未納付事業主に対して電話、文書、訪問による納付督促・督促を積極的に実施した。特に、平成20年度は、納付等が遅れている理由等を把握し、きめ細かな対応を図るために、電話、訪問等での接触による働きかけに重点を置いた。
 ・さらに、平成20年秋以降の急速な景気悪化による収納率の低下を防止すべく、平成21年2月を「重点督促期間」とし、機構本部及び受託法人の密接な連携のもと、事業主訪問・電話等による未納付理由の把握及び納付督促を全国一斉に実施した。

- ・電話による督促 861件（平成19年度実績 720件）
- ・督促状・督促状件数 169件（平成19年度実績 247件）
- ・督促訪問件数 21件（平成19年度実績 6件）
- ・なお、未納付事業主の担当者が納付督促等に対して具体的な対応を行わない場合等については、当該事業所の経理部など他の関係部署や経営幹部等に連絡をとるなどにより、企業全体としての対応を促した。
- ・また、受託法人を通じて、未納付事業主の状況について情報収集や訪問による納付督促を行った。これらの情報収集等に当たっては、職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換や企業への同行訪問等を行った。
- ・さらに、機構本部においては、インターネット等による企業経営状況に係る情報収集、電話、文書による納付督促、訪問による移転企業の所在確認を行った。

○平成20年度末の徴収実績等

- ・収納率 99.76%（平成19年度実績 99.78%）
- ・納付金申告事業主数 12,289件
- ・徴収決定済額 17,452百万円
- ・収納済額 17,409百万円
- ・過年度分の未収分についても順調に収納を進めている。

各年度末 収納率	20年度末 収納率
15年度末 99.86%	15年度分 100%
16年度末 99.89%	16年度分 100%
17年度末 99.70%	17年度分 100%
18年度末 99.71%	18年度分 99.97%
19年度末 99.78%	19年度分 99.95%

※平成17年度以前の未収分はすべて収納済
 ※平成18年度の未収分3件のうち1件は破産
 ※平成19年度の未収分4件のうち2件は倒産状態

○障害者雇用調整金の支給

- ・3,335件 6,023百万円（平成19年度実績 3,079件 5,541百万円）

○報奨金の支給

- ・1,940件 4,729百万円（平成19年度実績 1,953件 4,682百万円）

○在宅就業障害者特例調整金の支給

- ・5件 756千円（平成19年度実績 5件 567千円）

○在宅就業障害者特例報奨金の支給

- ・2件 102千円（平成19年度実績 1件 51千円）

○不正受給に係る案件

- ・不正受給にかかる案件はなし。

ハ 障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上

- ・障害者雇用納付金電算機処理システムを活用することにより、より迅速で効率的かつ適正な審査決定等を行うとともに、事業主からの直接又は受託法人を経由した照会等に対して、速やかで的確な助言、指導を行った。
- ・また、より迅速かつ厳正な審査業務を行うため、前年度分と当年度分の審査を同時並行処理できる機能の追加、エラー修正手順の簡素化等、障害者雇用納付金電算機処理システムの改修を実施した。
- ・さらに、マクロ機能を活用した、従来より簡便に正確な申告・申請書が作成できるダウンロードファイルを新たに開発し、ホームページに掲載するとともに、企業の担当者が申告・申請手続きのページにアクセスしやすくなるよう、申告・申請手続きに関する内容を一括して掲載し

	<p>め、申告・申請手続の簡素化及び申告・申請システムの改定等の実施に向けて検討する。</p> <p>二 調査の効率的かつ的確な実施 調査に当たっては、特に次の点に留意し実施する。</p> <p>(イ) 効率的かつ的確な調査を行うため、受託法人の把握する情報を積極的に活用する。また、対象事業主の選定に当たっては、障害者雇用納付金制度に基づく助成金に係る調査とも連携し、より効率的な調査を実施する。</p> <p>(ロ) はじめて申告・申請を行った事業主に係る申告・申請内容全般並びに出向者、パートタイム労働者及び派遣労働者を雇用する事業主に係る常用雇用労働者数の取扱いに留意して、それらの正確な把握に努める。</p> <p>(ハ) なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査については、駐在事務所の廃止及び本部組織への一元化に際し、不正受給の防止に支障が生じないよう留意するとともに、集約化による専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努める。</p> <p>なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査については、駐在事務所の廃止及び本部組織への一元化に際し、不正受給の防止に支障が生じないよう留意するとともに、集約化による専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努める。</p>	<p>た。</p> <p>二 調査の効率的かつ的確な実施</p> <p>・調査件数 1,148件（平成19年度実績 1,147件） ・うち金額変更があったもの 174件（平成19年度実績 204件） ・調査実施件数に対する割合 15.2%（平成19年度実績 17.8%） ・調査に当たっては、受託法人と連絡を密にし、受託法人が把握している合併、倒産等の最新の事業主情報を活用した。 ・調査対象事業主は、初めて申告・申請を行った事業主や非正規社員労働者の多い産業及び労働者派遣事業等、これまでの申告・申請で誤りの多い事例に留意して選定し、それらの申告・申請内容について、裏づけ書類等により確認調査を実施した。また、助成金の調査対象事業主であっても納付金（報奨金）関係の調査対象として条件が合う場合には、併せて納付金（報奨金）関係の調査を実施するなど、効率的な実施に努めた。 ・新たに、パンフレット及び記入説明書に調査の趣旨や必要性について記載することにより、事業主の理解を得やすくするとともに、調査の実施に非協力的な事業主に対しては、調査実施に係る法的根拠・趣旨等を説明した職業安定局長及び機構理事長連名の文書で協力を促すなどにより、調査業務の円滑化を図った。 ・また、駐在事務所の廃止及び本部組織への一元化については、効率的かつ効果的な調査を実施するための体制を検討した結果、まず、平成21年4月から、東京駐在事務所調査課を納付金部へ統合した。</p> <p>ホ 電子納付システムの利用促進 事業主サービスの向上と事務処理の効率化、迅速化を図るため、電子納付システムについて、納付書に利用案内チラシを同封するほか、事業主説明会において具体的な利用方法や利便性等について説明するなど引き続き、事業主に適切に周知し利用の促進を図る。</p>	<p>(資料58)</p> <p>二 調査の効率的かつ的確な実施</p> <p>・事業主の利便性の向上と事務処理の効率化、迅速化を図るため、電子納付システムを活用することとし、その利用を促進するため、新たにチラシを作成し、事業主に送付する納付書や事業主説明会の開催案内に同封するとともに、各駐在事務所が実施する納付金等調査の際の利用勧奨や、パンフレット、記入説明書及びホームページへの電子納付の利用方法等の掲載により周知に努めた。 ・また、事業主説明会においては、電子納付システムの利用方法や利便性等を説明するとともに、利用に関するアンケートを実施した。アンケート結果は、平成21年度に集計し、より効果的な利用促進の方法等を検討することとしている。 ・新たな取組として、納付金対象事業主が多く集積している大都市圏（平成20年度：東京都、愛知県、大阪府）について、機構本部と当該地域の受託法人による「利用促進チーム」を編成し、事業主を個別に直接訪問するなどにより、電子納付システムの利用促進を図っており、今後ともこうした取組を推進することとしている。 ・取扱金融機関数 68行（平成19年度実績 54行） ・納付金に係る利用件数 707件（平成19年度実績 297件）</p> <p>ホ 電子納付システムの利用促進</p>
<p>評価の視点等</p> <p>【評価項目1-2 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務】</p>	<p>自己評価</p> <p>A</p>	<p>全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 障害者雇用納付金の徴収は、電話、訪問等での働きかけに重点を置くとともに、急速な景気悪化による収納率の低下を防止すべく、平成21年2月を「重点督促期間」とし、未納付理由の把握及び納付督促を全国一斉に実施するなどにより、目標の99%を上回る99.76%という極めて高い水準の収納率を維持した。</p> <p>② 過年度未収納分については、引き続き、文書、訪問等による督促・督促を実施し、平成17年度以前の方はすべて収納した。</p> <p>③ 平成20年12月に障害者雇用促進法の突然の成立を受け、急遽、障害者雇用納付金制度の改正内容について、そのポイントをわかりやすく記載したリーフレットの作成・配布、新規適用となる中</p>	<p>評価</p> <p>A</p> <p>（委員会としての評定理由） 電子納付の導入促進や事業主の利便性の向上など、多くの新規の取組を実施するなど改善に向けた努力が見られることに加え、収納率がほぼ100%であるなど高いレベルを達成していることが評価できる。</p> <p>（各委員の評定理由） ・もともと高い99%という目標値をクリアしたことは高く評価できる。電子納付の導入促進や、事業主の利便性の向上など新たな取組みもみられ、全体として高いレベルを達成している。 ・すべての数値目標を上回るとともに、改善のため新規の施策が多く、努力の跡が顕著である。</p>

	<p>小企業へのダイレクトメールの送付等により周知を図った。 また、平成21年度の円滑・適正な申告・申請に向けて、納付金制度の周知・理解促進のため、事業主説明会の開催（279回）、パンフレット・記入説明書等の作成、配付、職業安定機関との情報交換会、受託法人との連絡会議等の開催等を行った。 事業主説明会においては、申告・申請手続等の説明に加え、障害者雇用納付金制度の改正内容について、そのポイントをわかりやすく記載したリーフレットを作成・配布し周知を図った。</p> <p>④ より迅速かつ厳正な審査業務を行うため、前年度分と当年度分の審査を同時並行処理できる機能の追加、エラー修正手順の簡素化等の障害者雇用納付金電算機処理システムの改修を実施し、当該システムを活用することにより、より迅速で効率的かつ適正な審査決定等を行うとともに、企業の担当者が簡便に正確な申告・申請書が作成できるダウンロードファイルを新たに開発し、ホームページに掲載した。</p> <p>⑤ 駐在事務所の廃止及び本部組織への一元化については、効率的かつ効果的な調査を実施するための体制を検討した結果、まず、平成21年4月から、東京駐在事務所調査課を納付金部へ統合した。</p>	<p>・いくつかの新規取組はあるが、数値目標を超過達成したものは少ない。 ・計画にそって適正に業務を実行している。 ・いずれも精力的にとりくみ、目標を大きく上回っていると評価する。 ・納付金の徴収は、収納率がほぼ100%に近いものがあり、順調である。</p>				
<p>[数値目標] ・事業主説明会を第2期中期目標期間中、毎年度平均で250回以上開催すること。</p>	<p>・次のとおり中期計画の目標を上回った。（業務実績：「イの(イ)事業主説明会の開催」（P.89）参照）</p> <table border="1" data-bbox="801 630 1093 686"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>279回</td> </tr> <tr> <td>（平成19年度）</td> <td>259回</td> </tr> </table>	平成20年度	279回	（平成19年度）	259回	
平成20年度	279回					
（平成19年度）	259回					
<p>・障害者雇用納付金については、厳正な審査、調査の実施により、99%以上の収納率を維持すること。</p>	<p>・次のとおり中期目標の目標を上回った。（業務実績：「ロ 障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給」（P.91）参照）</p> <table border="1" data-bbox="801 821 1093 877"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>99.76%</td> </tr> <tr> <td>（平成19年度）</td> <td>99.78%</td> </tr> </table>	平成20年度	99.76%	（平成19年度）	99.78%	
平成20年度	99.76%					
（平成19年度）	99.78%					
<p>[評価の視点] 第2 3 (3) ① イ 障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進</p> <p>・関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を第2期中期目標期間中、毎年度平均で250回以上開催するほか、パンフレット、記入説明書等の配布を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主説明会は、279回（平成19年度259回）開催した。 ・新たに全国の事業主説明会の開催日程をホームページ上に一括掲載し、事業主説明会開催の周知に努めた。 ・事業主説明会においては、申告・申請手続等の説明に加え、障害者雇用促進法の改正により平成22年7月に施行となる障害者雇用納付金制度の改正内容について、そのポイントをわかりやすく記載したリーフレットを作成・配布し周知を図った。 ・次年度以降に開催する事業主説明会をより効果的・効率的なものに改善すべく、平成20年度に受託法人が実施する事業主説明会の開催方法等（趣旨、目的、方法、効果等）について、自主的に点検するための点検表を作成し受託法人に配付した。 ・事業主の納付金制度の理解度等を把握するために、事業主説明会出席企業6,288社に対し、アンケート調査を実施した。有効回答数5,087件（回収率80.9%）のうち、94.1%から「とても理解できた」「理解できた」との肯定的な評価を得た。 ・自主点検及びアンケートの結果を踏まえて、効果的な事業主説明会の開催について受託法人に対する指導等を行うこととしている。 ・パンフレット40,000部、記入説明書25,500部作成し、受託法人を通じ、事業主に対して事業主説明会の場において配付するとともに、郵送により配付した。 					

	<p>・障害者雇用納付金制度の改正内容について、リーフレットの作成、配布、ホームページや新聞広告等への掲載、新規適用となる中小企業へのダイレクトメールの送付等による周知に改正法の成立後直ちに取り組んだ。さらに、平成22年4月に施行となる調整金等の分割支給について、対象となる事業主に対してダイレクトメールを送付し、周知を図った。 (業務実績：「イ 障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進」(P.89) 参照)</p>
<p>・関係機関との適切な連携を図っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業安定機関と受託法人との情報交換会を112回(平成19年度94回)開催し、緊密な連携を維持した。 ・会議に当たっては、納付金徴収業務等の適切な実施において必要となる事業主情報の提供及び事業主に対する制度の周知・指導等に当たっての連携・協力等について受託法人から都道府県労働局に対して依頼を行った。 ・新たに、パンフレット及び記入説明書に調査の趣旨や必要性について記載することにより、事業主の理解を得やすくするとともに、調査の実施に非協力的な事業主に対しては、調査実施に係る法的根拠・趣旨等を説明した職業安定局長及び機構理事長連名の文書で協力を促すなどにより、調査業務の円滑化を図った。 ・雇用情勢の悪化に対応すべく厚生労働省が平成21年2月に策定し取り組んでいる「障害者雇用維持・拡大プラン」と連携し、職業安定機関による雇用率達成指導と一体となった障害者雇用納付金制度の改正内容の周知に取り組んだ。 ・受託法人との連絡会議を開催(平成21年1月15日及び16日)した。 ・平成21年申告・申請が円滑・適切に行われるよう、事業主に対する指導のポイント、申告・申請書等の受理・点検に当たっての留意点等について指導した。 ・また、障害者雇用納付金制度の改正の施行に向けて概要を説明するとともに、当面の周知活動の方法及び対象に応じた周知内容のポイントについて説明した。 ・さらに、新たに「障害者雇用に係る事業主支援」及び「個人情報の保護・管理」について研修時間を設け、窓口業務の充実と受託法人職員の資質の向上を図った。 (業務実績：「イ 障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進」(P.90)「二 調査の効率的かつ的確な実施」(P.92)参照)
<p>第2章 第3節 (3) ① ロ 障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給</p> <p>・障害者雇用納付金については99%以上の収納率を維持しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・的確な徴収を実施するため、厳正な審査を実施するほか、未納付事業主に対して電話、文書、訪問による納付督促・督促を積極的に実施した。 ・平成20年秋以降の急速な景気悪化による収納率の低下を防止すべく、平成21年2月を「重点督促期間」とし、機構本部及び受託法人の密接な連携のもと、事業主訪問・電話等による未納付理由の把握及び納付督促を全国一斉に実施した。 ・これらの結果、納付金の収納率は99.76%(平成19年度99.78%)と前年度水準を確保することができた。なお、未収分については、引き続き収納に努める。 (業務実績：「ロ 障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給」(P.91)参照)
<p>・当該年度内に収納に至らなかった未収納納付金等については、納付督促・督促を継続的に実施する等により、確実な徴収を図っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・未納付事業主の担当者が納付督促等に対して具体的な対応を行わない場合は、経営幹部等に連絡をとるなどにより、企業全体としての

対応を促した。

- ・また、受託法人を通じて、未納付事業主の状況について情報収集や訪問による納付督促を行った。
- ・さらに、機構本部においては、インターネット等による企業経営状況に係る情報収集、電話、文書による納付督促、訪問による移転企業の所在確認を行った。
- ・過年度分の未収分については、継続的に収納に努めた結果、平成20年度末において、平成17年度以前の未収分は全て収納済みとなった。また、平成18年度、平成19年度の未収分についても僅少なものとなった。

(業務実績：「ロ 障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給」(P.91)参照)

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（13）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 ② 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給業務の適切な実施 障害者雇用に関する事業主等への助成金支給については、障害者雇用に係る事業主支援・援助の実施を通じて障害者の働く場の整備を図るため、適正かつ効率的に行うことはもとより、助成金制度、申請手続き等を周知すること、事業主等が利用しやすい手続きとすること、助成金を障害者雇用に効果的に活用できるように事業主等に対して助言・援助を行うこと、など事業主等に対するサービスの向上を図ること。</p> <p>助成金の効果的活用を促進するため、職業安定機関、地域センター等との連携を図り、様々な機会を通じて事業主等に対する周知・広報を行う。</p> <p>事業主にとって分かりやすい各種助成金のパンフレットや支給申請の手引等を作成し、受託法人、職業安定機関等において事業主等に配布する。</p> <p>適正支給に配慮しつつ、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の簡素合理化を図る。</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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 イ 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給 ① 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化 事業主等の利便性を図るため、各種助成金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、支給要件等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>助成金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知 受託法人は、助成金制度の活用に係る運営方針に基づき、職業安定機関や関係機関・団体等との連携の下、周知業務を積極的に行う。 また、受託法人は、職業安定機関、地域センター等との間に連絡会議を設け、相互の情報交換を密にする。 機構は上記の連絡会議における情報交換の状況を把握し、その結果について全国の受託法人にフィードバックすることにより、連携による助成金の効果的な活用の更なる促進を図る。</p> <p>(ハ) 事業主にとって分かりやすいパンフレットや支給申請の手引等を作成し、受託法人の窓口において配布するとともに、職業安定機関等においても事業主等に配布する。</p> <p>(ニ) 適正支給に配慮しつつ、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の簡素合理化を図る。</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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 ② 障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施 イ 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化 (イ) ホームページを活用した周知 ホームページに掲載している各種助成金の支給要件、助成額、申請方法、申請書等の様式及び添付書類一覧表等の説明について、申請事業主がその内容を一層容易に理解できるように内容の改善を行う。 支給要件等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>(ロ) 助成金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知 受託法人は、助成金制度の活用に係る運営方針に基づき、職業安定機関や関係機関・団体等との連携の下、周知業務を積極的に行う。 また、受託法人は、職業安定機関、地域センター等との間に連絡会議を設け、相互の情報交換を密にする。 機構は上記の連絡会議における情報交換の状況を把握し、その結果について全国の受託法人にフィードバックすることにより、連携による助成金の効果的な活用の更なる促進を図る。</p> <p>(ハ) 事業主にとって分かりやすいパンフレットや支給申請の手引等を作成し、受託法人の窓口において配布するとともに、職業安定機関等においても事業主等に配布する。</p> <p>(ニ) 適正支給に配慮しつつ、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の簡素合理化を図る。</p>	<p>平成20年度の業務の実績</p> <p>② 障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施 イ 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化 (イ) ホームページを活用した周知 ・各種助成金の概要を説明しているページにおいて、次の改善を実施した。 ・別ページにある申請様式のダウンロードファイルに新たにリンクを張ることにより、利便性と迅速性を高めた。 ・障害者雇用リファレンスサービスの「助成金活用事例」のページに新たにリンクを張ることにより、事業主が活用しようとする助成金の内容を一層容易に理解できるようにした。 ・助成金の支給要件等の変更はない。</p> <p>(ロ) 助成金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知 ・障害者雇用のインセンティブとしての助成金の役割が十分発揮されるよう次の取組を実施した。 ・受託法人において、事業主に対する障害者助成金の説明会を積極的に開催した。(平成20年度実績781件) ・受託法人に対し、公共職業安定所や地域センターとの連携を強化し、助成金による支援を必要とする事業所情報が、確実に受託法人に伝達される体制を構築するよう指示した。 ・機構本部は、この連携により助成金の申請に至った事例を把握し、その結果を受託法人にフィードバックし、公共職業安定所とのより効果的な連携に役立てるよう指示した。 ・公共職業安定所や地域センターとの間に助成金制度の周知及び情報交換等を目的とした連絡会議を設けること等により、当該機関の担当者の助成金制度の理解向上に努め、事業主への周知を図った。</p> <p>(ハ) 事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布等による周知・広報 ・助成金の種類ごとに作成している6種類のパンフレットの平成21年度に向けた改訂に当たっては、支給要件や認定申請書等の提出期限等の説明について図表を用いること等により、より一層わかりやすいものとなるよう改善を図った。(再掲) ・高齢者等及び障害者雇用双方の事業主の支援ニーズに一時に与えられるよう給付金・助成金双方を簡潔に説明できるリーフレットを作成し、受託法人を通じ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いても事業主に配布した。</p> <p>(ニ) 事務手続の簡素合理化 ・添付書類の簡素合理化をすべく検討を進め、以下のとおり簡素化を平成21年度から実施した。(再掲) ・証拠書類等の添付の簡素化。 ・軽微な工事の書類について、設計図書等の簡素化。</p>

② 適正な支給業務の実施

厳正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行い、疑義のあるものについてはすべて事業所を訪問する等により、不正受給防止対策を一層強化する。

不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、受託法人その他関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な不正受給防止対策を講ずる。

適正な支給業務を実施するため、受託法人の助成金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。

(ホ) 支給事業主の状況を把握するためのアンケート調査を継続的に実施し、業務改善のポイントを把握するとともに、その結果を踏まえて受託法人において、業務の顧客満足度の向上を図る。

ロ 適正な支給業務の実施

(イ) 施設・設備の設置について支給請求額が450万円以上のものについては、障害者助成部において支給前に全数調査を実施するとともに、その他の助成金については、駐在事務所において前年度支給した助成金の中から抽出した事業所に対し現地調査を実施するほか、受託法人においては、不正受給防止マニュアルに基づき、申請時に疑義が生じるような事案については訪問による確認作業を行う等、チェックリストを活用した厳正な審査を実施する。
また、支給対象事業所に対する計画的な調査を障害者雇用納付金等に係る調査と連携し効率的に行う。

(ロ) 不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、受託法人、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な不正受給防止対策を講ずる。

(ハ) 適正な支給業務を実施するため、機構は受託法人の助成金業務担当者会議を6月下旬に開催する。これにより、助成金調査業務の実効性を確保しつつ、受託法人との密接な連携体制を維持する。

(ニ) データ運用に係る安全性・信頼性の確保と業務の効率化・合理化等に資するため、情報の一元的な管理及び制度改正等に対応しやすいシステム構築を内容とした障害者助成金電算処理システムの改善を行う。(2)

・平成20年度は、短時間労働者への雇用率適用の拡大等の法改正に伴い、これらの者に係る助成金上の取扱いについての検討等を含め、制度全般の適正化についての検討を行う中で事務手続の簡素合理化についても併せて検討を進めた。(再掲)

(ホ) アンケート調査の実施

・受託法人の窓口において事業主等に対し丁寧な対応を行うよう、全国会議・ブロック会議等で指導を徹底するとともに、パンフレット等や受託法人の窓口対応の満足度を把握するために、利用事業主に対するアンケート調査を実施した。
・アンケート調査
平成20年度のアンケート調査においては、助成金制度の広報・周知に係る改善事項についての質問を新たに設定し、実施した。その結果、窓口対応については「大変満足している」「満足している」との回答が96.3%、受託法人の説明については「大変満足している」「満足している」との回答が91.8%であった。また、制度の周知・広報について「改善すべき点がある」との回答が42.3%、うち「事業主説明会」との回答が44.2%であった。
調査結果を分析の上、ホームページ及びリーフレットを一層わかりやすいものに改善するとともに、受託法人に対してもフィードバックし、特に改善を望む意見の多かった事業主説明会については、その効果的な実施や自治体のニュース等を用いた周知について指導した。

(資料59)

ロ 適正な支給業務の実施

(イ) 厳正な調査の実施

・機構本部においては、支給前調査、支給後調査を87件(平成19年度実施全数76件)実施した。
・駐在事務所における助成金調査は、報奨金を支給している事業主の事業所に助成金も支給しているケースが多いことに着目し、報奨金調査の対象とする事業主に対しては、助成金調査も併せて実施することとし、助成金調査件数は、175件の調査を計画し、173件(平成19年度実績175件)実施した。
・平成19年度に発覚した不正受給事案(リースで整備した設備を購入したと虚偽の申請・受給)について、再発防止の観点から原因等を分析し、これを踏まえて「調査要領・調査実施に係る留意事項」を改正し、4月25日に開催した駐在事務所の助成金調査担当者会議において、当該資料を配付・説明すること等により、厳正な調査の実施について指示した。
・受託法人に対しては、不正受給防止マニュアルに基づき、申請時に疑義が生じる事案については訪問による確認作業を行うほか、チェックリストを活用した厳正な審査点検の徹底について指示した。なお、チェックリストについては、不正受給の防止対策の強化を目的として、事業主助成金(第1種職場適応援助者助成金・能力開発助成金等の事業助成を除く助成金)の認定申請及び支給請求の各時点において事業主に確認すべき事項をリスト化した「不正受給防止事務実施チェックリスト」を作成した。

(ロ) 不正受給防止対策の強化

・平成19年度に作成した作業施設設置等助成金、通勤対策助成金(住宅・駐車場賃借、住宅手当の支給)に係る助成金業務担当者の点検業務のチェックリストを活用した厳密な審査点検の徹底について指示した。
・新たに事業主助成金(第1号職場適応援助者助成金・能力開発助成金等の事業助成を除く助成金)の認定申請及び支給請求のそれぞれの時点において「窓口対応時に事業主に確認すべき事項」(事業主の事業実施の確認、障害者の雇用の確認等)を明確にした「不正受給防止事務実施チェックリスト」を作成して、これを受託法人において使用させることにより、不正受給防止に係る窓口確認の徹底を図るとともに、事業主助成金のチェックポイントに対する認識を強く意識づけることを図った。
・給付金支給業務との連携、不正受給等に関する高齢・障害部局間の情報交換のための会議を4回(6月、10月、2月、3月)開催した。

(ハ) 適正な支給業務のための会議等の開催

・6月25日から27日の3日間にわたって開催した受託法人の助成金業務担当者全国会議において、平成19年度に発生した不正事案の内容、手法等を説明し、これにより、不正事案の発生 of 未然の防止及び不正受給の疑義があるケースについては、これを的確に把握するとともに機構本部に対し迅速に報告することを徹底し、もって機構本部における調査業務とあいまって不正受給に対応するための体制を構築した。

(ニ) 情報保守の安全性及び業務効率の向上等に資するためのシステム構築

・支給請求書等の進捗管理のシステム化を目的とした障害者助成金電算処理システムの改修について検討を開始した。

	<p>機構及び受託法人は、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<p>年計画の初年度)</p> <p>(ホ)機構及び受託法人は、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<p>(ハ)関係機関との密接な連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助成金業務の現状や問題点について、厚生労働省と密接な情報交換を行い、今後の助成金の制度改善に資する情報提供を行った。 ・受託法人と都道府県職業安定機関との情報交換：553回（平成19年度実績517回） 	
<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p>	<p>A</p>	<p>評定</p>	<p>A</p>
<p>【評価項目13 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務】</p>	<p>・以下の「評価の視点」に対応した。なお、数値目標に係る助成金の支給要件等の変更はなかった。</p> <p>① ホームページの各種助成金の概要を説明しているページにおいて、別ページにある申請様式のダウンロードファイルにリンクを張ることにより、利便性と迅速性を高めるとともに、新たに障害者雇用リファレンスサービスの「助成金活用事例」のページについてリンクを張ることにより、事業主が活用しようとする助成金の内容を一層容易に理解できるようにした。</p> <p>② 障害者雇用のインセンティブとしての助成金の役割が十分発揮されるよう、受託法人において、事業主に対する障害者助成金の説明会を積極的に開催するとともに、公共職業安定所や地域センターとの間に助成金制度の周知及び情報交換等を目的とした連絡会議を設け、当該機関の担当者の助成金制度の理解向上に努め、事業主への周知を図った。</p> <p>③ 平成19年度に発覚した不正受給事案について再発防止の観点から原因等を分析し、これを踏まえた「調査要領・調査実施に係る留意事項」の改正、認定申請及び支給請求の各時点において事業主に確認すべき事項をリスト化した「不正受給防止事務実施チェックリスト」の作成、厳正な調査の実施（260件 平成19年度251件）等により、5年ぶりに不正受給事案ゼロを実現した（20年度0件、19年度1件、18年度1件、17年度3件、16年度4件、15年度0件）。</p>		<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>計画に従って目標を達成しており、助成金の効果的活用に向けた周知・広報が効果をあげていることや、不正受給防止事務実施チェックリストを作成するなどの不正受給防止対策の強化により不正受給発覚件数をゼロとしたことが評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経済状況が悪い中での障害者雇用に関わる助成金支給業務は、障害者雇用の促進のためには重要な課題であり、機構の貢献は高い。 ・目標を確実に達成。不正受給防止事務実施チェックリストを作成するなどの結果、不正受給発覚件数をゼロとしたのは努力の成果であろう。 ・不正受給発覚件数は0件となり、助成金支給件数も前年度を上回った。 ・計画にそって適正に業務を実行している。 ・計画に従って目標を達成していると評価する。 ・不正受給ゼロは良好。引き続き努力をお願いする。 ・助成金の支給は件数、金額とも年度をおうごとに順調に目標を達成している。 ・効果的活用のための取組が効果をあげ、障害者雇用を促進したと評価できる。 	
<p>【数値目標】</p> <p>・支給要件等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こと。</p>	<p>・支給要件等に変更がなかった。（業務実績：「イの(イ)ホームページを活用した周知」(P.96)参照)</p> <hr/> <p>平成20年度 — (変更なし) 平成19年度 変更日から1日以内に公開</p>			
<p>【評価の視点】 第2 3 (3) ② イ 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化</p> <p>・ホームページ等で事業主の利便性に配慮した情報提供を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種助成金の概要を説明しているページにおいて、次の改善を実施した。 ・別ページにある申請様式のダウンロードファイルに新たにリンクを張ることにより、利便性と迅速性を高めた。 ・障害者雇用リファレンスサービスの「助成金活用事例」のページに新たにリンクを張ることにより、事業主が活用しようとする助成金の内容を一層容易に理解できるようにした。 <p>(業務実績：「イの(イ)ホームページを活用した周知」(P.96)参照)</p>			
<p>・支給要件等に変更があった場合は7日以内にホームページ等を修正しているか。</p>	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助成金の支給要件等の変更はない。 <p>(業務実績：「イの(イ)ホームページを活用した周知」(P.96)参照)</p>			

<p>・事業主等に対する周知・広報を行うため、職業安定機関、地域障害者職業センター等との連携を図っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用のインセンティブとしての助成金の役割が十分発揮されるよう次の取組を実施した。 ・受託法人において、事業主に対する障害者助成金の説明会を積極的に開催した。(平成20年度781件) ・受託法人に対し、公共職業安定所や地域センターとの連携を強化し、助成金による支援を必要とする事業所情報が、確実に受託法人に伝達される体制を構築するよう指示した。 ・機構本部は、この連携により助成金の申請に至った事例を把握し、その結果を受託法人にフィードバックし、公共職業安定所とのより効果的な連携に役立てるよう指示した。 ・公共職業安定所や地域センターとの間に助成金制度の周知及び情報交換等を目的とした連絡会議を設けること等により、当該機関の担当者の助成金制度の理解向上に努め、事業主への周知を図った。 <p>(業務実績：「イの(ロ)助成金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知」(P.96)参照)</p>
<p>・事業主にとって分かりやすい各種助成金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助成金の種類ごとに作成している6種類のパンフレットの平成21年度に向けた改訂に当たっては、支給要件や認定申請書等の提出期限等の説明について図表を用いること等により、より一層わかりやすいものとなるよう改善を図った。 ・高齢者等及び障害者雇用双方の事業主の支援ニーズに一時に応えられるよう給付金・助成金双方を簡潔に説明できるリーフレットを作成し、受託法人を通じ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いても事業主に配布した。 <p>(業務実績：「イの(ハ)事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布等による周知・広報」(P.96)参照)</p>
<p>・事務手続の簡素合理化を図るため申請様式の簡略化、添付ファイルの簡素化等を図っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・添付書類の簡素合理化をすべく検討を進め、以下のとおり簡素化を平成21年度から実施した。 ・証拠書類等の添付の簡素化。 ・軽微な工事の書類について、設計図書の簡素化。 <p>・平成20年度は、短時間労働者への雇用率適用の拡大等の法改正に伴い、これらの者に係る助成金上の取扱いについての検討等を含め、制度全般の適正化についての検討を行う中で事務手続の簡素合理化についても併せて検討を進めた。</p> <p>(業務実績：「イの(ニ)事務手続の簡素合理化」(P.96)参照)</p>
<p>第2 3 (3) ② □ 適正な支給業務の実施</p> <p>・不正受給防止を図るため、厳正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・駐在事務所における助成金調査は、報奨金を支給している事業主の事業所に助成金も支給しているケースが多いことに着目し、報奨金調査の対象とする事業主に対しては、助成金調査も併せて実施することとし、助成金調査件数は、175件の調査を計画し、173件(平成19年度実績175件)実施した。 ・平成19年度に発覚した不正受給事案(リースで整備した設備を購入したと虚偽の申請・受給)について、再発防止の観点から原因等を分析し、これを踏まえて「調査要領・調査実施に係る留意事項」を改正し、4月25日に開催した駐在事務所の助成金調査担当者会議において、当該資料を配付・説明すること等により、厳正な調査の実施について指示した。 ・受託法人に対しては、不正受給防止マニュアルに基づき、申請時に疑義が生じる事案については訪問による確認作業を行うほか、チェックリストを活用した厳正な審査点検の徹底について指示した。なお、チェックリストについては、不正受給の防止対策の強化を目的として、事業主助成金(第1種職場適応援助者助成金・能力開発助成金等の事業助成を除く助成金)の認定申請及び支給請求の各時点

	<p>において事業主に確認すべき事項をリスト化した「不正受給防止事務実施チェックリスト」を作成した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 6月25日から27日の3日間にわたって開催した受託法人の助成金業務担当者全国会議において、平成19年度に発生した不正事案の内容、手法等を説明し、これにより、不正事案の発生の未然の防止及び不正受給の疑義があるケースについては、これを的確に把握するとともに機構本部に対し迅速に報告することを徹底し、もって機構本部における調査業務とあいまって不正受給に対応するための体制を構築した。 <p>(業務実績：「ロの(イ)厳正な調査の実施」、「ロの(ハ)適正な支給業務のための会議等の開催」(P.97)参照)</p>
<p>・不正受給が発生した場合は、原因を究明した上で、必要な不正受給防止対策を講じているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成19年度に作成した作業施設設置等助成金、通勤対策助成金(住宅・駐車場賃借、住宅手当の支給)に係る助成金業務担当者の点検業務のチェックリストを活用した厳密な審査点検の徹底について指示した。 新たに事業主助成金(第1号職場適応援助者助成金・能力開発助成金等の事業助成を除く助成金)の認定申請及び支給請求のそれぞれの時点において「窓口対応時に事業主に確認すべき事項」(事業主の事業実施の確認、障害者の雇用の確認等)を明確にした「不正受給防止事務実施チェックリスト」を作成して、これを受託法人において使用させることにより、不正受給防止に係る窓口確認の徹底を図るとともに、事業主助成金のチェックポイントに対する認識を強く意識づけることを図った。 給付金支給業務との連携、不正受給等に関する高齢・障害部局間の情報交換のための会議を4回(6月、10月、2月、3月)開催した。 <p>(業務実績：「ロの(ニ)不正受給防止対策の強化」(P.97)参照)</p>
<p>・機構及び受託法人は、厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 助成金業務の現状や問題点について、厚生労働省と密接な情報交換を行い、今後の助成金の制度改善に資する情報提供を行った。 受託法人と都道府県職業安定機関は、助成金業務に関し、情報交換を553回(平成19年度517回)実施した。 <p>(業務実績：「ロの(ホ)関係機関との密接な連携」(P.98)参照)</p>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（14）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3)納付金関係業務等の実施に関する事項 ③ 障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業の効果的な実施 ア 相談・援助、各種講習等の実施 障害者雇用に取り組む事業主を支援するため、障害者雇用の広範な知識と経験を有するアドバイザーを配置するとともに、特に専門的な支援を必要とする事業主等に対しては医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、障害者の雇用の促進及び継続を容易にするための障害者の雇用に取り組む事業主等に対する相談・援助を行い、相談・援助を実施した事業主等に対して追跡調査を実施し、70%以上の利用事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。</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すべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3)納付金関係業務等の実施に関する事項 ウ 障害者の雇用に関する相談・援助、各種講習、啓発等の実施</p> <p>① 相談・援助、各種講習等の実施 障害者雇用に関する広範な知識と経験を持った障害者雇用アドバイザーを配置するとともに、必要に応じ医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、障害者の雇用水準の低い中小企業等を中心に、事業主等に対する的確かつ効果的な相談・援助を実施することとし、当該相談・援助を毎年度22,000件以上実施する。実施後は、相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において具体的な課題改善が見られるようにする。</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すべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3)納付金関係業務等の実施に関する事項 ③ 障害者の雇用に関する相談・援助、各種講習、啓発等の実施</p> <p>イ 相談・援助、各種講習等の実施 障害者雇用に関する広範な知識と経験を持った障害者雇用アドバイザーが、必要に応じ医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、事業主等に対し、的確かつ効果的な相談・援助を22,000件以上実施する。実施に当たっては、訪問対象事業所について障害者の雇用水準の低い中小企業等を重点実施するよう計画を策定する。 また、実施後は、相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において具体的な課題改善が見られるようにする。なお、効果がなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載を分析し、その原因等を把握する等により、利用者からの高い評価が得られる内容となるよう随時見直しを図る。</p>	<p>平成20年度の業務の実績</p> <p>③障害者の雇用に関する相談・援助、各種講習、啓発等の実施</p> <p>イ 相談・援助、各種講習等の実施 【事業主等に対する相談・援助】 ○事業主相談件数 (資料60) ・相談総数26,453件（平成19年度実績23,579件、平成19年度比112.2%） ・障害者雇用アドバイザー1人当たり242.7件（平成19年度実績216.3件、平成19年度比112.2%） ・相談内容は、雇用計画、納付金・助成金、雇用管理の割合が高かった。</p> <p>○相談・援助対象重点化の徹底 ・受託法人に対して、訪問相談を計画的に実施し、このうち50%以上を雇用率未達成企業、障害者の雇用水準の低い中小企業等を選定するよう徹底を図った。この結果、訪問総数（受託法人分）のうち、未達成企業、中小企業等の訪問は91.6%（平成19年度実績91.6%）となった。</p> <p>○相談・援助内容の充実 ・受託法人に対し、効果的・総合的な相談・援助を図るため、各種支援手段（マニュアルの提供、事業所見学のアレンジ等）の活用、助成金等の活用との一体的支援の実施、必要に応じ医療・工学等の専門家との連携による実施等を指示した。特に、公共職業安定所・地域センターとの間で、訪問計画の作成、連携した相談・援助の進め方、内容についての情報提供、調整を進め、一体となった事業主等支援を行うよう、徹底を図った。 ・また、相談場面における担当外の相談等にも円滑に対応できるよう障害者雇用アドバイザーと高年齢者雇用アドバイザー等の連携体制の整備について指示した。 ・事業所ニーズに応じた的確な相談・援助に役立てるため、定期的に相談・援助の事例を収集した上、事例集としてまとめ、受託法人に配布し、ノウハウの共有を図った。 ・受託法人において、相談・援助対象事業所及び相談内容の記録等に活用している「定例業務統計自動作成システム」について、相談記録欄を拡張して相談内容を詳細に記録できるようにし、相談記録を時系列で見やすくする等の記録内容の充実化、訪問対象事業所の効率的な選定のための事業所検索機能の整備等、相談・援助を効果的、効率的に行うため、「障害者雇用相談援助業務支援システム」として更改作業を進めた。</p> <p>○研修内容の充実と個別指導の実施 ・障害者雇用アドバイザーに対し、新任研修（4月）、専門研修（7月）を実施し、それぞれ事例検討及びロールプレイの手法を用いた実践的・参加型討議を取り入れたほか、専門研修終了後は各受託法人内で伝達研修を行うことにより、研修で得られた専門的知識、技能の定着を図った。 ・また、業務進捗状況に遅れがみられる受託法人を中心にして、課題や背景を把握の上、他の受託法人の取組事例等情報提供を行い、ブロック会議、受託法人への訪問・電話によって指導を行った。</p> <p>○事業主等に対する追跡調査の実施 (資料61) ・平成20年10月～11月にかけて障害者雇用アドバイザーが相談・援助を実施した事業主等に対して、3か月後の具体的な課題改善効果について追跡調査を実施した。その結果、「相談前に抱えていた課題が改善した」との回答が87.4%であった。</p>

障害者を5人以上雇用する事業所に選任が義務づけられている障害者の職業生活全般にわたる相談・指導を行う障害者職業生活相談員の資格認定講習を実施すること。

障害者職業生活相談員資格認定講習の実施に当たっては、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要の専門知識を付与するため講習内容の充実を図る。

事業主を対象に障害者雇用に関する理解を促すとともに、障害者の雇用の促進と継続に関し、各種のノウハウを提供することを目的として、地域のニーズや特性等を踏まえた障害者雇用に関する各種の講習会を効果的に実施すること。講習終了後、事業主にアンケート調査を実施し、85%以上の参加者から障害者雇用を進める上で、有用であった旨の評価を得ること。

雇用管理等に関する事業主向け講習については、事業主や障害者の多様なニーズ、特性等を踏まえ、企業の雇用・定着管理の改善や障害者の職業能力発揮のための環境整備に係る講習を適宜組み合わせ、効果的かつ効率的に実施する。講習終了後、受講者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講者から障害者の雇用管理等を進める上で有用であった旨の評価を得られるようにする。

受託法人で実施する障害者職業生活相談員資格認定講習については、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要の専門知識を付与するため講習内容の充実を図る。このため、平成20年度においては、講習用テキストの見直しを行うとともに、障害者雇用促進法改正等の動向を踏まえて、平成21年度の大幅な改訂に向けて、学識経験者等で構成する、「企画・編集委員会」を設置し、内容の抜本的見直しに係る検討を行う。

雇用管理等に関する事業主向け講習については、事業主や障害者の多様なニーズ、特性等を踏まえ、「雇用促進・雇用計画」、「雇用定着・雇用継続」、「能力発揮・環境整備」に係る講習を適宜組み合わせ、効果的、効率的に実施し、講習受講者数を22,000人以上とする。また、講習終了後に受講者に対しアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講者から障害者の雇用管理等を進める上で有用であった旨の評価が得られるようにする。なお、有用でなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載を分析し、その原因等を把握する等により、受講者にとって有用な講習となるよう随時見直しを図る。

- ・なお、追跡調査の結果については分析の上、受託法人にフィードバックし、今後の相談・援助に活かすよう指導することにより、さらに事業の効果を高めることとしている。
- ・平成19年度に実施したアンケート調査の自由記述からは、「職務内容の助言により配属先の選択肢が拡大した」、「他企業の取組みや事例が参考になった」など、的確な相談・援助に対しての評価が得られたが、「継続的に支援してほしい」、「現状調査のみであった」との意見があり、個々の事業主の課題やニーズを把握の上、それに対応した支援を的確に継続的に提供するように受託法人に対し改めて徹底を図った。

【障害者職業生活相談員資格認定講習】

○実施状況

- ・実施回数 65回（平成19年度実績61回、平成19年度比106.6%）
- ・受講者数 3,940人（平成19年度実績3,709人、平成19年度比106.2%）

○受講者ニーズへの対応

- ・受講者への利便性を配慮し、開催時期、場所等をアンケート結果等に基づき設定したほか、隣接する都府県での受講ができるように昨年の首都圏に加え、平成20年度は近畿圏、中京圏においても新たに実施した。
- ・また、障害のある人達が受講しやすいよう、手話通訳の配置、駐車場の確保、複数の講習機会を組み合わせるなどの対応を行った（東京、神奈川、愛知、大阪）。

○制度改正に応じたテキストの改訂

- ・平成20年度版講習用テキストでは、各種援助・助成制度見直しを踏まえた記述や資料、索引の更新を行った。
- ・障害者雇用促進法の改正に対応した、平成21年度の大幅な改訂に向け「企画・編集委員会」を設置し、検討作業を行った。

【雇用管理等講習の実施状況】

○実施状況

- ・受講者数 25,505人（平成19年度実績23,706人、平成19年度比107.6%）
- ・実施回数 353回（平成19年度実績334回、平成19年度比105.7%）

○受講者のニーズに合わせた講習内容の設定

- ・事業主相談の過程及びアンケート調査等によって把握した個々の事業主ニーズ等を踏まえ、複数のテーマの組合せも含め効果的な講習テーマを設定したほか、障害者雇用について社内の勉強会等を予定している事業主に対しそのニーズを踏まえた講習内容や講師を提案し、当該事業所に向いて講習を行う「出前講習」を開催するなどの工夫を行った。

○実践的な講習内容の実施

- ・障害者の雇用管理等の具体的なイメージを得るとともに、障害特性についての理解を深めることができるよう、先行企業の見学や雇用事例の発表に加え、福祉施設・特別支援学校等を訪問しての障害者とのふれあい、ハンディキャップ体験などを取り入れて実施した。また、講習に参加した事業主間や見学先の先行企業との間での交流を図るためにディスカッションの時間を設けるよう努めた。

○アンケート調査の実施

- ・受講者の有用度評価については、講習終了時に受講者に対してアンケートを実施した。その結果、「大変有用であった」「有用だった」との回答が93.3%であった。さらに自由記述やマイナス評価の分析を進めている。
- ・自由記述からは、「職場体験、事例発表がとても参考になった」、「障害者に対する接し方が良かった」など職場訪問や事例発表に対しての評価が得られたが、「総論的、表面的ではなくもう少し内容を深めて欲しい」との要望があった。これらの意見を踏まえ、各受託法人に対し、会議等において実践的手法の開発成果等を活用し、よりきめ細かな講習内容の企画について指示した。

（資料62）

○受講者に対する追跡調査の実施

- ・平成19年度の雇用管理等講習受講者に対して追跡調査を平成20年10月に実施した。講習受講後の「考え方の変化」については、「障害者にできる仕事がないか考えるようになった」（54.5%）、「雇用中の障害者を意識してみるようになった」（43.5%）、「テレビや新聞で障害者の話題に関心が向き出した」（34.5%）をはじめ回答があった1,423社の95.1%の事業所において何らかの変化を感じており、「取組の実施」についても、「新たに雇用又は職場復帰をサポートした」（26.9%）、「合同面接会に出て、面接などを行った」（19.9%）、「ハローワークや障害者求人

（資料63）

誌などに障害者の求人を出した」(19.5%)をはじめとした何らかの取組が全体の69.5%のみられた。

【障害者職場定着推進チーム】

- ・設置勸奨、育成指導件数 6,075件
(平成19年度実績5,923件、平成19年度比102.6%)

※評価シート15に別記

障害者職場定着推進チーム育成事業については、障害者の適正な職場配置、障害者の特性に応じた雇用管理等が図られるよう、障害者職場定着推進チーム未設置事業所に対する設置勸奨及び設置された定着推進チームの育成指導を継続して実施する。

障害者職場定着推進チーム育成事業については、障害者の適正な職場配置、障害者の特性に応じた雇用管理等が図られるよう、事業所訪問等による障害者職場定着推進チーム未設置事業所に対する設置勸奨及び設置された定着推進チームの育成指導を継続して実施する。

イ 実践的手法の開発・提供

障害者の雇用・就業分野の拡大、雇用の促進及び継続を図るため、職域拡大、キャリアアップ、職務再設計及び職場環境の改善の雇用管理に関する実践的手法を開発し、事業主が利用しやすい報告書、マニュアル等の成果物を提供すること。

障害者雇用事例等の情報収集と事業主等への効果的な提供を実施すること。

② 実践的手法の開発・提供

企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ及び障害の種類に配慮しつつ、障害者の職域拡大及び雇用管理に係る実践的手法を開発し、障害者雇用アドバイザーが行う相談・援助への活用を図るとともに、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。

除外率設定業種事業主(団体)における障害者雇用に係る具体的な取組を支援するため、障害者の雇用を進める上での問題点等の調査・分析、雇用事例の収集等を実施し、啓発資料としてマニュアル・好事例集等を作成する。

上記による実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル等に取りまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開するとともに、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図り、企業のニーズに対して迅速かつ的確な情報提供を行う。

ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施

企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ及び障害の種類に配慮しつつ、「中途障害者(精神障害者等)の継続雇用に関する実態調査」「知的障害者の事務従事者の雇用の実態に関する調査」「中小企業が共同して障害者雇用を推進するモデル事業」「特例子会社等の設立、運営等に関する調査研究」等の障害者の雇用に関する調査・研究を実施する。

また、除外率の段階的引下げを踏まえ、除外率設定業種事業主(団体)における障害者雇用に係る具体的な取組を支援するため、「除外率設定業種における障害者雇用推進事業委員会」を開催し、障害者の雇用を進める上での問題点等の調査・分析、雇用事例の収集等を実施し、啓発資料としてマニュアル・好事例集等を作成する。

上記の障害者雇用に関する調査・研究、除外率設定業種事業主に対する支援に係る実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル・好事例集等にとりまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開する。

ホームページ上で、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」については、障害者の募集・採用、雇用継続又は職場復帰に当たって直面する課題の解決方法の参考となる企業の具体的な取組をまとめた障害者雇用モデル事例及び障害者助成金の活用によって雇用が進められた事例を追加掲載する。

ハ 就労支援機器の普及・啓発等

視覚障害者向けパソコン、拡大読書器等の就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、就労支援機器普及啓発ホームページを活用して効果的な普及・啓発活動を実施するとともに、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を通して、幅広く就労支援機器の貸出を行う。

就労支援機器の貸出業務については、駐在事務所の廃止及び本部組織への一元化に

ハ 就労支援機器の普及・啓発

○最新情報のホームページへの掲載等

- ・平成20年8月及び平成21年2月に、バージョンアップしたソフト、モデルチェンジした機器等、新たに13機種をホームページに追加掲載した。この結果、平成21年3月末日現在のホームページ全掲載機種は、113機種となった。
- ・新規掲載にあたっては、ホームページのトップページに最新情報としてその旨を掲載し、事業主等への周知に努めた。また、既掲載機種については、最新の情報を把握し、更新した。
- ・ホームページの就労支援機器のページの就労支援機器貸出状況の表示について、即時の更新を行っている。

ウ 就労支援機器の普及・啓発

障害者の雇用促進に役立つ就労支援機器の貸出しを行い、それらの就労支援機器の普及・啓発を図ること。

③ 就労支援機器の普及・啓発

就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施し、事業所に就労支援機器の貸出しを行う。なお、当該業務については、駐在事務所の廃止及び本部組織への一元化に際し、サービスの質の維持に留意するとともに

	<p>に、集約化による専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努める。</p> <p>適宜アンケート調査を実施し、事業主のニーズを把握するとともに、効率的な業務を行うため、就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数/延べ保有台月数）を常態において60%以上にする。</p>	<p>際し、サービスの質の維持に留意するとともに、集約化による専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施が図られることとなるよう幅広く検討する。</p> <p>貸出を終了した事業主に対して適宜アンケート調査を実施し、事業主のニーズを把握することにより、就労支援機器の効果的な整備及び就労支援機器の導入や活用方法についての相談内容の改善を図る。また、効率的な業務を行うため、就労支援機器の利用率（全機器の貸出累積月数/延べ保有台月数）を常態において60%以上にする。</p>	<p>○ホームページアクセス件数</p> <ul style="list-style-type: none"> 上記の他、各種講習会、障害者就職面接会等においてリーフレット「就労支援機器に関する情報がインターネット上で収集できます！」の配布や機器の貸出制度についての説明により周知に努め、アクセス件数は大幅に増加した。419,032件（平成19年度実績286,700件、平成19年度比146.2%） <p>○就労支援機器の活用に係る相談等による貸出</p> <ul style="list-style-type: none"> 機器の活用に係る相談については、駐在事務所をはじめ受託法人における重点事項と位置づけ、文書及び会議で指示した。特に、駐在事務所では、平成20年度から初めて事業所訪問の際に携帯型拡大読書器を持参し、普及啓発に努めた。また、機器活用に係る相談好事例情報を受託法人等から収集及びフィードバックし、情報の共有を図った。 この他、各種講習会、障害者就職面接会等において、リーフレットを配布し、普及啓発に努めた。 初めて個人からの寄付を受け、その意向を踏まえて貸出機器の展示サンプルとして拡大読書器等を購入し、東京駐在事務所就労支援機器等展示コーナーに展示した。 <p>○利用率の向上のための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 貸出を終了した事業主に対するアンケート調査により把握した事業主のニーズに対応し、新たな機器の保有、機器の保有台数の調整、機種の入替え等を行うことにより、利用率の向上に努めた。利用率63.6%（平成19年度実績58.5%、目標値60%以上） <p>○就労支援機器の貸出事業所数</p> <p>130事業所（平成19年度実績144事業所）</p> <p>○貸出終了事業主に対するアンケート調査の実施 (資料64)</p> <ul style="list-style-type: none"> 貸出を終了した事業主に対して、貸出終了直後にアンケート調査を実施した。その結果、機器の満足度について「大変役に立った」「役に立った」との回答が92.3%であった。機器導入の際の障害者雇用助成金の活用状況について「活用した」、「現在申請中」との回答が57.9%であった。 さらに、自由記述やマイナス評価を分析して事業主ニーズを把握し、就労支援機器の効果的な整備及び導入や活用方法についての相談内容の改善を図ることとしている。 平成19年度に実施したアンケートの自由記述からは、「多くの機器が有れば選択の幅が広がる」、「簡単な使用手順の説明が有ると更に助かる」、「導入するソフトの設定等に詳しい方が必要だと思う」等の意見が寄せられた。この結果を踏まえ、①貸出状況のこまめな点検による機器の入替えを通じた多様な品揃え、②貸出時の具体的使用方法の丁寧な説明、③メーカーの協力を得ての簡便なマニュアルの作成等の対策を講じた。 <p>○駐在事務所の廃止後の業務のあり方の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> 駐在事務所の廃止及び本部組織への一元化に向けて、就労支援機器貸出業務のサービスの質の維持、専門性の向上のための検討を進めている。
--	--	--	---

<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p>	<p>A</p>		<p>評価</p>	<p>A</p>
<p>【評価項目14 障害者雇用アドバイザーによる相談・援助、各種講習等及び就労支援機器の普及・啓発】</p>	<p>・全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 障害者雇用アドバイザーは、雇用率未達成企業と中小企業等に重点化（全体の91.6%）して、計画的訪問相談を実施した。</p> <p>② アドバイザーの相談件数は26,453件と目標の22,000件を20.2%上回り、具体的な課題改善効果について「相談前に抱えていた課題が改善した」とする企業が87.4%と目標の70%を大幅に上回った。</p> <p>③ 障害者職業生活相談員資格認定講習は、受講者への利便性を配慮するとともに障害のある人達が受講しやすいよう手話通訳の配置や駐車場の確保などの対応を行い、講習実施回数65回、講習修了者数は3,940人といずれも平成19年度（61回、3,709人）を上回った。</p> <p>④ 雇用管理等講習は、アンケートでの有用度93.3%と高い評価を得るとともに、追跡調査では回答があった1,423社の95.1%の事業所において何らかの変化を感じており、全体の69.5%に「新たに</p>			<p>（委員会としての評定理由）</p> <p>障害者雇用アドバイザーの相談件数や障害者雇用管理等講習の参加者から高い満足度を得るなど全ての数値目標が達成されている。また、高額な就労支援機器の貸出しは障害者の雇用にとって大きな影響があるものであり、その利用実績も上昇している点が評価できる。</p> <p>（各委員の評定理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> 課題改善効果の目標を高く達成していることはもちろんであるが、追跡調査によって企業が障害者雇用に対して前向きになっている結果が出ていることは高く評価したい。また、高額な就労支援機器の貸出しは障害者の雇用にとって大きな影響があるものであり、その利用実績も上昇している点は高く評価できる。 すべての数値目標を達成。 各種数値が前年度を上回った。 計画にそってきちんと業務を実行している。 	

	<p>雇用又は職場復帰をサポートした」をはじめとした何らかの取組がみられた。</p> <p>⑤ 就労支援機器の普及・啓発では、事業主ニーズに対応した新たな機器の保有、機種の入替え等を行うとともに、最新情報をホームページに掲載するなどにより、利用率は63.6%と目標を上回り、満足度は92.3%と高い評価を得た。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用アドバイザーによる支援は目標を達成し、ユーザーの満足度も9割を超えている。 ・貸出し機器の活用状況、新機器への対応も良好。 ・目標をほぼ達成している。 <p>(その他の意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機器の「リスクマネージメント」も情報提供が必要。 				
<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用アドバイザーが事業主等に対し、的確かつ効果的な相談・援助を毎年度22,000件以上実施すること。 	<p>・次のとおり中期計画の目標を上回った。(業務実績:「イ 相談・援助、各種講習等の実施」(P.101)参照)</p> <table border="1" data-bbox="801 363 1115 411"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>26,453件</td> </tr> </table>	平成20年度	26,453件			
平成20年度	26,453件					
<ul style="list-style-type: none"> ・相談・援助を実施した事業主等に対して追跡調査を実施し、70%以上の利用事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。 	<p>・次のとおり中期目標の目標を上回った。(業務実績:「イ 相談・援助、各種講習等の実施」(P.101)参照)</p> <table border="1" data-bbox="801 496 1115 544"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>87.4%</td> </tr> </table>	平成20年度	87.4%			
平成20年度	87.4%					
<ul style="list-style-type: none"> ・雇用管理等に関する事業主向け講習については、事業主や障害者の多様なニーズ、特性を踏まえ、講習受講者数を22,000人以上とすること。 	<p>・次のとおり年度計画の目標を上回った。(業務実績:「イ 相談・援助、各種講習等の実施」(P.102)参照)</p> <table border="1" data-bbox="801 630 1115 694"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>25,505人</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>23,706人</td> </tr> </table>	平成20年度	25,505人	(平成19年度)	23,706人	
平成20年度	25,505人					
(平成19年度)	23,706人					
<ul style="list-style-type: none"> ・講習終了後、事業主にアンケート調査を実施し、85%以上の参加者から障害者雇用を進める上で、有用であった旨の評価を得ること。 	<p>・次のとおり中期目標の目標を上回った。(業務実績:「イ 相談・援助、各種講習等の実施」(P.102)参照)</p> <table border="1" data-bbox="801 778 1115 826"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>93.3%</td> </tr> </table>	平成20年度	93.3%			
平成20年度	93.3%					
<ul style="list-style-type: none"> ・就労支援機器の利用率(全機器の貸出し累計月数/延保保有台数)を常態において60%以上にすること。 	<p>・次のとおり中期計画の目標を上回った。(業務実績:「ハ 就労支援機器の普及・啓発」(P.104)参照)</p> <table border="1" data-bbox="801 906 1115 970"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>63.6%</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>58.5%</td> </tr> </table>	平成20年度	63.6%	(平成19年度)	58.5%	
平成20年度	63.6%					
(平成19年度)	58.5%					
<p>【評価の視点】</p> <p>第2 3 (3) ③ イ 相談・援助、各種講習等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用アドバイザーによる相談・援助を毎年度22,000件以上実施しているか。 	<p>実績:○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用率未達成企業、中小企業を支援対象の重点とした訪問相談を計画的に実施し、マニュアルの提供、助成金の提案、事業所見学のアレンジ等の各種支援手段を有効に活用するとともに、公共職業安定所等との連携による相談・援助を行い、件数は22,000件を上回る26,453件(平成19年度比112.2%)となった。(業務実績:「イ 相談・援助、各種講習等の実施」(P.101)参照) 					
<ul style="list-style-type: none"> ・追跡調査における回答者のうち70%以上の事業主等から具体的な課題改善が見られた旨の評価が得られたか。 	<p>実績:○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用アドバイザーが相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施したところ、「相談前に抱えていた課題が改善した」との回答が目標(70%)を大きく上回る87.4%となった。(業務実績:「イ 相談・援助、各種講習等の実施」(P.101)参照) 					

<p>・障害者職業生活相談員資格認定講習の内容の充実を図っているか。</p>	<p>実績：○ ・平成20年度版講習用テキストでは、各種援助・助成制度見直し踏まえた記述や資料、索引の更新を行った。 ・受講者への利便性を配慮し、開催時期、場所等をアンケート調査等に基づき設定したほか、隣接する都府県での受講ができるように昨年の首都圏に加え、平成20年度は近畿圏、中京圏においても新たに実施した。 (業務実績：「イ 相談・援助、各種講習等の実施」(P.102)参照)</p>
<p>・雇用管理等に関する事業主向け講習について、事業主や障害者の多様なニーズ、特性等を踏まえた内容のものとしているか。</p>	<p>実績：○ ・障害者の雇用管理等の具体的なイメージを得るとともに、障害特性についての理解を深めることができるよう、先行企業の見学や雇用事例の発表、福祉施設・特別支援学校等を訪問しての障害者とのふれあい、ハンディキャップ体験などを取り入れて実施した。また講習に参加した事業主間や見学先の先行企業との間での交流を図るディスカッションの時間を設けるよう努めた。 ・障害者雇用について社内の勉強会等を予定している事業主に対してそのニーズを踏まえた講習内容や講師を提案し、当該事業所に出向いて講習を行う「出前講習」を開催するなどの工夫を行った。(業務実績：「イ 相談・援助、各種講習等の実施」(P.102)参照)</p>
<p>・アンケート調査回答者のうち85%以上から障害者の雇用管理等を進める上で有用であった旨の評価が得られたか。</p>	<p>実績：○ ・講習終了時に受講者にアンケートを実施した結果、障害者の雇用管理等を進める上で「大変有用であった」「有用であった」との回答が93.3%と目標(85%)を上回る評価を得た。 (業務実績：「イ 相談・援助、各種講習等の実施」(P.102)参照)</p>
<p>第2 3 (3) ③ ハ 就労支援機器の普及・啓発等</p> <p>・就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施しているか。</p>	<p>実績：○ ・ホームページを通じて就労支援機器の情報提供を行い、バージョンアップしたソフト、モデルチェンジした機器等、新たに13機種を追加掲載し、平成21年3月末日現在のホームページ全掲載機種は、113機種となった。 ・新規掲載にあたっては、ホームページのトップページに最新情報としてその旨を掲載し、事業主等への周知に努めた。また、既掲載機種については、最新の情報を把握し、更新した。 ・ホームページの就労支援機器のページの就労支援機器貸出状況の表示について、即時の更新を行っている。 ・機器の活用に係る相談については、駐在事務所をはじめ受託法人における重点事項と位置づけ、文書及び会議で指示した。特に、駐在事務所では、平成20年度から初めて事業所訪問の際に携帯型拡大読書器を持参し、普及啓発に努めた。 また、機器活用に係る相談好事例情報を受託法人等から収集及びフィードバックし、情報の共有を図った。 ・この他、各種講習会、障害者就職面接会等において、リーフレットを配布し、普及啓発に努めた。 ・初めて個人からの寄付を受け、その意向を踏まえて貸出機器の展示サンプルとして拡大読書器等を購入し、東京駐在事務所就労支援機器等展示コーナーに展示した。 (業務実績：「ハ 就労支援機器の普及・啓発等」(P.103)参照)</p>
<p>・就労支援機器の利用率(全機器の貸出累計月数/延べ保有台月数)が常態において60%以上となっているか。</p>	<p>実績：○ ・貸出を終了した事業主に対するアンケート調査により把握した事業主のニーズに対応し、新たな機器の保有、機器の保有台数の調整、機種の入替え等を行うことにより、利用率の向上に努め、就労支援機器の利用率は、目標の60%を超えて63.6%となった。 (業務実績：「ハ 就労支援機器の普及・啓発等」(P.104)参照)</p>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（15）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 ③ 障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業の効果的な実施 イ 実践的手法の開発・提供</p> <p>障害者の雇用・就業分野の拡大、雇用の促進及び継続を図るため、職域拡大、キャリアアップ、職務再設計及び職場環境の改善の雇用管理に関する実践的手法を開発し、事業主が利用しやすい報告書、マニュアル等の成果物を提供すること。</p> <p>障害者雇用事例等の情報収集と事業主等への効果的な提供を実施すること。</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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 ウ 障害者の雇用に関する相談・援助、各種講習、啓発等の実施</p> <p>② 実践的手法の開発・提供</p> <p>企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ及び障害者の種類に配慮しつつ、「中途障害者（精神障害者等）の継続雇用に関する実態調査」「知的障害者の事務従事者の雇用の実態に関する調査」「中小企業が共同して障害者雇用を推進するモデル事業」「特例子会社等の設立、運営等に関する調査研究」等の障害者の雇用に関する調査・研究を実施する。</p> <p>また、除外率の段階的引下げを踏まえ、除外率設定業種事業主（団体）における障害者雇用に係る具体的な取組を支援するため、障害者の雇用を進める上での問題点等の調査・分析、雇用事例の収集等を実施し、啓発資料としてマニュアル・好事例集等を作成する。</p> <p>上記による実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル等に取りまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開するとともに、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図り、企業のニーズに対して迅速かつ的確な情報提供を行う。</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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>③ 障害者の雇用に関する相談・援助、各種講習、啓発等の実施</p> <p>ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施</p> <p>企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ及び障害者の種類に配慮しつつ、「中途障害者（精神障害者等）の継続雇用に関する実態調査」「知的障害者の事務従事者の雇用の実態に関する調査」「中小企業が共同して障害者雇用を推進するモデル事業」「特例子会社等の設立、運営等に関する調査研究」等の障害者の雇用に関する調査・研究を実施する。</p> <p>また、除外率の段階的引下げを踏まえ、除外率設定業種事業主（団体）における障害者雇用に係る具体的な取組を支援するため、「除外率設定業種における障害者雇用推進事業委員会」を開催し、障害者の雇用を進める上での問題点等の調査・分析、雇用事例の収集等を実施し、啓発資料としてマニュアル・好事例集等を作成する。</p> <p>上記の障害者雇用に関する調査・研究、除外率設定業種事業主に対する支援に係る実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル・好事例集等にとりまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開する。</p> <p>ホームページ上で、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」については、障害者の募集・採用、雇用継続又は職場復帰に当たって直面する課題の解決方法の参考となる企業の具体的な取組をまとめた障害者雇用モデル事例及び障害者助成金の活用によって雇用が進められた事例を追加掲載する。</p>	<p>平成20年度の業務の実績</p> <p>ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施</p> <p>○事業主のニーズ、国の施策動向等を踏まえた調査研究</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主のニーズ（「在職中に障害者となった者に対する職場復帰、雇用継続のノウハウを知りたい」「知的障害者の雇用管理のポイントや、知的障害者に適した職務内容を教えてほしい」、「特例子会社の設立の方法や課題解決方法を知りたい」等）、国の施策動向（中小企業に対する障害者の雇用促進、重度障害者や精神障害者に対する雇用対策の強化、障害者雇用率達成指導の強化等）を踏まえ、障害者雇用に取り組みする事業主に対し課題解決に向けた具体的なノウハウ等を提供するため、専門的かつ実践的なノウハウを有する事業主団体等への委託、業界団体と連携した委員会における検討等により調査研究を実施し、平成20年度の成果を次のとおりとりまとめた。 「中途障害者の継続雇用に関する実態調査～精神障害者を中心とする実態の把握～」 「知的障害者の事務従事者の雇用の実態に関する調査」 「事業協同組合における障害者雇用事例～中小企業の共同による障害者雇用の取組～」 「特例子会社の設立、運営等に関する調査研究」 <p>○除外率設定業種事業主（団体）に対する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 近年の障害者雇用を取り巻く国の施策動向を踏まえ、除外率設定業種のうち鉄鋼業（現行の除外率30%）に対する障害者雇用に係る支援を行うことを目的として、当該業界団体及び企業関係者等から構成する委員会を設置した上、障害者雇用事業所に対する訪問調査によって具体的な事例を収集し、平成20年度の成果として次のとおりとりまとめた。 『鉄鋼業における障害者の雇用事例』 この好事例集には、他社の参考となる積極的な取組を展開している企業の事例（5社）を、様々な障害種類、職種をバランスよく盛り込んだ。 平成19年度に作成した『バス事業における障害者の雇用事例』は、関係団体の協力により、関係企業へ配布し、以下のような活用事例を把握した。 これまで障害者雇用の実績がなかった事業所（東京都）において、はじめて障害者を採用するに当たって、関係の職場の管理職を中心に理解を深めることを目的に実施した研修会の配付資料として、本マニュアルを活用した事例 障害者雇用率未達成企業（奈良県）において、公共職業安定所からの達成指導を受けて、障害者の受入れ職場を検討するに当たって、本マニュアル掲載事例を参考にして職域開発をし、合同面接会への参加やトライアル雇用の活用等に取り組み、障害者の雇用を進めた事例 <p>○わかりやすい報告書、実践的なマニュアル・好事例集、DVDの作成（資料65）</p> <ul style="list-style-type: none"> 報告書、マニュアル・好事例集等は、「わかりやすい」「使いやすい」「見やすい」ものとするべく、研究者、実務者等外部専門家の参加を得て、事業主等が手軽に利用しやすい媒体、内容でとりまとめた。例えば、「聴覚障害者のための職場改善に関する好事例集」では、関連する事項ごとの色の使い分け、写真や図表の活用、整然としたレイアウトなどにより、読みやすく改善前後のポイントがよくわかる資料とした。また、「障害者の在宅勤務・在宅就業ケーススタディ～20の多様な働き方～」では、20ケースごとに、障害者及び企業の①事前準備、②雇入れ・就業後の取組、③支援団体による支援について、工夫、努力、訓練内容、雇用・就業条件等を表、写真、図等を効果的に配し、見開き2頁に分かりやすく簡潔に取りまとめるとともに、

これらの事例のケーススタディを基に在宅勤務・就業のノウハウをQ&A形式で読みやすく取りまとめる等、親しみやすく使いやすい資料とした。

- ・「聴覚障害者のための職場改善に関する好事例集」
- ・「障害者の在宅勤務・在宅就業ケーススタディ～20の多様な働き方～」
- ・「障害者の在宅雇用事例集～就職支援ノウハウを活用して～」
- ・DVD・ビデオ「いつまでも輝いていたいから～聴覚障害者を活かす中小企業の挑戦～」

初めての取組として、総合センターとの共同開発プロジェクトによる障害者雇用マッチング支援ツールの開発に取り組んでおり、当該開発成果の一つとして「企業用自己診断チェックシート」を取りまとめるべく、企業や支援機関等の実務者による開発部会において検討作業を進めた。

○有効活用に向けた配布・公開

報告書、マニュアル・好事例集等の各種成果物は、協力事業所や関係業界団体に直接提供するほか、受託法人、地域センターをはじめ、都道府県労働局、公共職業安定所、事業主、支援機関等に幅広く配布した。また、事業主や支援機関等からの請求依頼に応じて、随時成果物の送付を行った。

さらに、受託法人等が行っている事業主等に対する相談・援助、各種講習会等の機会に、事業主等の抱える課題の解決につながる適切な成果物の提供、解説を行った。

報告書は、フローチャート・図表を盛り込む、重要事項・事業主等へのアドバイス・結論等を太字にして枠組で囲むなど事業主等にとってわかりやすいものとした。

さらに、ホームページ上に、全ての報告書一覧を掲載し、年度別及び障害別に検索できるようにするとともに、それぞれに「サマリー（要旨）」を掲載するなど事業主等が情報を容易かつ有効に利用できるよう工夫して公開した。

（資料66、資料67）

加えて、ホームページに成果物一覧を掲載するとともに、PDFファイル（おおよそ平成16年以降の成果物）で見ることができるようにし、刊行時には紹介記事を公表することで事業主等が有効に活用できるように努めた。

○関係団体・企業の展示・発表等による効果的な情報提供

・「聴覚障害者の職場定着、雇用継続」をテーマに「障害種類別雇用促進セミナー」を開催し（1月）、「聴覚障害者のための職場改善に関する好事例集」の普及・啓発（厚生労働大臣賞表彰企業による事例発表等）を図った。

・「中小企業の共同による障害者雇用促進のための普及啓発セミナー」を開催し（2月）、事業協同組合を活用した中小企業の共同による障害者雇用の推進についてとりまとめた「事業協同組合における障害者雇用事例～中小企業の共同による障害者雇用の取組～」の普及・啓発（掲載2組合による事例発表等）を図った。

・総合センターが主催する「職業リハビリテーション研究発表会」（12月開催）において、障害者の雇用に関する調査研究の成果（「中途障害者の継続雇用に関する実態調査～精神障害者を中心とする実態の把握～」及び「知的障害者の事務従事者の雇用の実態に関する調査」）を発表した。

・全国視覚障害者雇用促進連絡会が主催するセミナー（12月開催）において、視覚障害者の雇用に関する調査研究の成果物の概要及び利用方法を説明し、成果物の積極的な利用を働きかけた。

○各種成果物の活用状況

報告書・マニュアル・好事例集等各種成果物の具体的な活用状況については、利用者に資料を送付する際に意見・要望等を求めるアンケート用紙を同封し把握するよう努めた。この結果、回答数は725件であり、このうち682件（94.1%）から、障害者雇用等に取り組む上で「役立つ」とする回答を得た。

- ・事業主から、
 - 「採用活動、職場改善、職務の拡大を検討する際など、雇用の各段階で役立つ」
 - 「障害者の受け入れ部署への事前教育における参考資料として役立つ」
 - 「社内の障害者と健常者が相互理解を深める学習の教材として役立つ」
 - 「在職中に従業員が事故や疾病等で中途障害者となった場合、雇用継続は難しいと思いついてきたが、職場復帰の可能性や必要性に対して理解することができた」
- ・支援機関から、
 - 「事業主が障害特性を理解したり、障害者の職務を拡大する際の参考資料として役立つ」
 - 「事業所の代表、人事担当者、現場責任者等との間の障害者雇用への理解・姿勢の違いを解消するのに役立つ」

などの回答が得られ、各種成果物が事業主や支援機関における障害者雇用等の取組に係る様々な場面で利用されている。

- ・その一方で、事業主、支援機関から

				<p>「高齢化した障害者に対する調査も取り入れてほしい」、「精神障害者が正社員として雇用されている事例を知りたい」などの要望もあり、今後の業務の参考としていく。</p> <p>○障害者雇用リファレンスサービスの取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主に対して、障害者の雇用、雇用継続又は職場復帰に当たって直面する課題の解決方法として参考となる事例をホームページで提供するとともに、障害者雇用アドバイザーによる相談・援助をとおして、具体的な事例として提供している。 ・障害者雇用モデル事例の収集にあたっては、事業主ニーズや国の障害者雇用施策を踏まえ、平成20年度は新たに中小企業での取組を重点的に収集したほか、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の雇用事例を収集した。ホームページ掲載追加事例数211事例うち中小企業71事例、助成金活用事例12事例（掲載事例総数1,147事例） ・新たに、ホームページの助成金制度の内容を説明しているページからリファレンスサービスの「助成金活用事例」にリンクを張り、事業主等が具体的イメージをもった検討を可能とした。 ・リファレンスサービス検索方法について、事業主の利便性の向上等のため、業種等検索項目の見直しを中心とした改修を行った。 ・受託法人等が開催する各種講習会等において周知用リーフレット配布、説明し、周知・活用促進を図っているほか、都道府県労働局、自治体等のホームページ上で有効なツールとして紹介を行っている。これらの結果、次のとおりアクセス件数が大幅に増加している。 ・リファレンスサービスアクセス件数 1,225,651件（平成19年度比：176.9% 平成19年度実績：692,932件） 		
<p>評価の視点等</p>		<p>自己評価</p>	<p>A</p>		<p>評定</p>	<p>A</p>
<p>【評価項目 1 5 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・以下の「評価の視点」に対応した。 ① 事業主のニーズや国の施策動向を踏まえて、中途障害者の継続雇用に関する実態調査、知的障害者の事務従事者の雇用の実態に関する調査など4テーマを選定して調査研究を行った。 ② 報告書、マニュアル・好事例集等の成果物は、「わかりやすい」「使いやすい」「見やすい」ものとするべく、研究者、実務者等外部専門家の参加を得て、事業主等が手軽に利用しやすい媒体、内容でとりまとめ、協力事業所、関係業界団体及び関係機関に配布した。また、事業主や支援機関等からの請求依頼に応じて、随時成果物の送付を行った。 ③ 「障害種類別雇用促進セミナー」を開催し、「聴覚障害者のための職場改善に関する好事例集」の普及・啓発を図った。「中小企業の共同による障害者雇用促進のための普及啓発セミナー」を開催し、「事業協同組合における障害者雇用事例～中小企業の共同による障害者雇用の取組～」の普及・啓発を図った。当機構総合センターが主催する「職業リハビリテーション研究発表会」において、「中途障害者の継続雇用に関する実態調査～精神障害者を中心とする実態の把握～」及び「知的障害者の事務従事者の雇用の実態に関する調査」を発表した。さらに、「全国視覚障害者雇用促進連絡会が主催するセミナー」において、視覚障害者の雇用に関する調査研究の成果物の概要及び利用方法を説明し、成果物の積極的な利用を働きかけた。 ④ 成果物に対するアンケートの結果では、障害者雇用に取り組む上で「役立った」との回答が94.1%を占めるなど、報告書・マニュアル・好事例集等各種成果物が事業主や支援機関における障害者雇用等の取組に係る様々な場面で利用された。 	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>開発及び成果物の活用に工夫がされており、利用者からも高い評価が得られている。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実践的手法の開発のレベルは高いが、さらにそれを提供するための方法が多様であり、活用事例のプレゼンテーション・伝達の手法には高いものがある。 ・目標の着実な達成。 ・アンケートにおける満足度は高いが、各種活動の数値目標が示されていない。 ・計画にそって業務をきちんと実行している。 ・開発と成果物の活用共に工夫をこらしていると考える。 ・実践的手法はいろんなことに取り組んでいるが、「役立った」という利用者のアンケートの結果からは、その何に取り組んだのかという結果が見えない。 ・実践的手法を開発し、わかりやすく使いやすい情報提供をしたことは評価できる。 <p>(その他の意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「マニュアル」では、「好事例集」と共に「こうすると失敗しない」視点の情報提供も必要と思う。 				
<p>【評価の視点】 第 2 3 (3) ③ □ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施</p> <p>・障害者雇用アドバイザーによる相談・援助への活用を図る観点から調査研究のテーマを設定しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・調査研究のテーマについては、事業主のニーズ及び国の施策動向を踏まえ、障害者雇用に取り組む事業主に対し課題解決に向けた具体的なノウハウ等を提供するため、専門的かつ実践的なノウハウを有 					

	<p>する事業主団体等への委託、業界団体と連携した委員会における検討等により調査研究を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 報告書、マニュアル・好事例集等の各種成果物は、受託法人等に配付するとともに、受託法人等が行っている事業主等に対する相談・援助、各種講習会等の機会に、事業主等の抱える課題の解決につながる適切な成果物の提供、解説を行った。 <p>(業務実績：「ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施」(P.107,108) 参照)</p>
<p>・実践的手法の開発により得られた成果について、事業主等が有効に活用できるようホームページで情報提供を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ホームページ上に、全ての報告書一覧を掲載し、年度別及び障害別に検索できるようにするとともに、それぞれに「サマリー(要旨)」を掲載するなど事業主等が情報を容易かつ有効に利用できるような工夫して公開した。 加えて、ホームページに成果物一覧を掲載するとともに、PDFファイル(おおよそ平成16年以降の成果物)で見ることができるようにし、刊行時には紹介記事を公表することで事業主等が有効に活用できるように努めた。 <p>(業務実績：「ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施」(P.108) 参照)</p>
<p>・除外率の引き下げに伴う事業主のニーズ等を的確に把握した上で調査研究を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 近年の障害者雇用を取り巻く国の施策動向を踏まえ、除外率設定業種のうち鉄鋼業(現行の除外率30%)に対する障害者雇用に係る支援を行うことを目的として、当該業界団体及び企業関係者等から構成する委員会を設置した上、障害者雇用事業所に対する訪問調査によって具体的な事例を収集し、平成20年度の成果として次のとおりまとめた。 『鉄鋼業における障害者の雇用事例』 この好事例集には、他社の参考となる積極的な取組を展開している企業の事例(5社)を、様々な障害種類、職種をバランスよく盛り込んだ。 平成19年度に作成した『バス事業における障害者の雇用事例』は、関係団体の協力により、関係企業へ配布し、以下のような活用事例を把握した。 これまで障害者雇用の実績がなかった事業所(東京都)において、はじめて障害者を採用するに当たって、関係の職場の管理職を中心に理解を深めることを目的に実施した研修会の配付資料として、本マニュアルを活用した事例 障害者雇用率未達成企業(奈良県)において、公共職業安定所からの達成指導を受けて、障害者の受入れ職場を検討するに当たって、本マニュアル掲載事例を参考にして職域開発をし、合同面接会への参加やトライアル雇用の活用等に取り組み、障害者の雇用を進めた事例 報告書、マニュアル・好事例集等の各種成果物は、協力事業所や関係業界団体に直接提供するほか、受託法人、地域センターをはじめ、都道府県労働局、公共職業安定所、事業主、支援機関等に幅広く配布した。また、事業主や支援機関等からの請求依頼に応じて、随時成果物の送付を行った。 <p>(業務実績：「ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施」(P.107,108) 参照)</p>
<p>・実践的手法の開発により得られた成果について、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル等に取りまとめているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 報告書マニュアル・好事例集等の成果物は、「わかりやすい」「使いやすい」「見やすい」ものとすべく、研究者、実務者等外部専門家の参加を得て、事業主等が手軽に利用しやすい媒体、内容でとりまとめた。例えば、報告書については、フローチャート・図表を盛り込む、重要事項・事業主等へのアドバイス・結論等を太字にして枠組で囲むなど事業主等にとってわかりやすいものとした。また、「聴覚障害者のための職場改善に関する好事例集」では、関連する事項ごとの色の使い分け、写真や図表の活用、整然としたレイアウトな

	<p>どにより、読みやすく改善前後のポイントがよくわかる資料とした。さらに、「障害者の在宅勤務・在宅就業ケーススタディ～20の多様な働き方～」では、20ケースごとに、障害者及び企業の①事前準備、②雇入れ・就業後の取組、③支援団体による支援について、工夫、努力、訓練内容、雇用・就業条件等を表、写真、図等を効果的に配し、見開き2頁に分かりやすく簡潔に取りまとめるとともに、これらの事例のケーススタディを基に在宅勤務・就業のノウハウをQ&A形式で読みやすく取りまとめる等、親しみやすく使いやすい資料とした。</p> <ul style="list-style-type: none"> 各種成果物の具体的な活用状況については、利用者に資料を送付する際に意見・要望等を求めるアンケート用紙を同封し把握するよう努めた。この結果、94.1%から、障害者雇用等に取り組む上で「役立った」とする回答を得た。 <p>(業務実績：「ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施」(P.107,108) 参照)</p>
<p>・事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図り、企業のニーズに対して迅速かつ的確な情報提供を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用事例リファレンスサービスに211事例を追加掲載し、事例数の充実を図った(総事例数1,147事例)。また、障害者雇用モデル事例収集にあたっては、企業のニーズ等を踏まえ、中小企業での取組を重点的に収集したほか、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の雇用事例を収集した。 新たに、ホームページの助成金制度の内容を説明しているページからリファレンスサービスの「助成金活用事例」にリンクを張り、事業主等が具体的イメージをもった検討を可能とした。 リファレンスサービス検索方法について、事業主の利便性の向上等のため、業種等検索項目の見直しを中心とした改修を行った。 <p>(業務実績：「ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施」(P.109) 参照)</p>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（16）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 ③ 障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業の効果的な実施 エ 啓発事業の実施 事業主や国民一般に対して障害者雇用の機運を醸成するため雇用支援月間を設け、また障害者の職業的自立を支援するため、障害者雇用に関する様々な啓発活動を展開すること。</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すべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 ウ 障害者の雇用に関する相談・援助、各種講習、啓発等の実施 ④ 啓発事業の実施 事業主や国民一般に対して、障害者に対する認識を高め、その雇用の促進と職業の安定を図るため、障害者雇用を支援する月間を設け、全国レベルで障害者雇用優良事業所等の表彰、障害者ワークフェア等の諸事業を複合的に実施する。</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すべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 ③ 障害者の雇用に関する相談・援助、各種講習、啓発等の実施</p> <p>二 障害者雇用に係る啓発事業の実施 事業主や国民一般に対して、障害者に対する認識を高め、その雇用の促進と職業の安定を図るため、9月の障害者雇用支援月間を中心として障害者雇用優良事業所等を対象とした表彰、全国6か所の会場における障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会の開催等の啓発事業を実施する。</p> <p>10月に千葉県において、障害者を多数雇用している事業所等の活動状況や障害者福祉施設等の取組状況を展示・実演する複合的なイベント「障害者ワークフェア2008」を開催する。本事業は、啓発効果を高めるため、「第30回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」と同時開催する。</p>	<p>平成20年度の業務の実績</p> <p>二 障害者雇用に係る啓発事業の実施 ○障害者雇用優良事業所等全国表彰式 ・日程等：平成20年9月2日（火）松坂屋銀座店（東京） ・被表彰者数 障害者雇用優良事業所表彰 42件 優秀勤労障害者表彰 51件 障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した団体又は個人表彰 3件 障害者雇用支援月間ポスター原画表彰 64件 障害者雇用職場改善事例表彰 13件</p> <p>○障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会 ・事業主をはじめ一人でも多くの方に入賞作品をご覧いただき、障害者雇用に対する理解と認識を深めていただくため、平成20年度は、9月の障害者雇用支援月間を中心として札幌、東京、大阪、福岡での開催に加え、新たに千葉及び名古屋において開催した。 ・東京会場：松坂屋銀座店 7階催事場 日程 平成20年9月2日（火）～9月9日（火） ・福岡会場：アクロス福岡2階交流ギャラリー 日程 平成20年9月4日（木）～9月7日（日） ・名古屋会場：NHK名古屋放送センタービル2Fプラザ（展示コーナー） 日程 平成20年9月11日（木）～9月17日（水） ・大阪会場：なんばパークス7階 パークスホール 日程 平成20年9月20日（土）～9月26日（金） ・千葉会場：幕張メッセ展示ホール11（障害者ワークフェア2008会場内） 日程 平成20年10月25日（土） ・札幌会場：札幌サンプラザ 日程 平成20年11月4日（火）～11月10日（月）</p> <p>○障害者ワークフェアの開催 ・開催日：平成20年10月25日（土） ・開催地：千葉県千葉市（幕張メッセ展示ホール10及び11） （第30回全国障害者技能競技大会（アビリンピック千葉大会）との同時開催） ・内容 重度障害者等の雇用事業所、福祉施設等による作業内容・機器等の展示・実演・体験 障害者職業能力開発施設等による訓練内容・施設の展示・体験 障害者就労支援機器、生活支援機器、福祉車両の展示・体験 公共職業安定所、千葉障害者職業センターによる障害者職業相談コーナー 障害者スポーツ体験コーナー 北京パラリンピックメダリスト等による講演・実演 サテライト展示の開催（千葉市内3会場） （第1会場）そごう千葉店 開催日：平成20年9月30日（火）～10月6日（月）</p>

(第2会場) イトーヨーカドー幕張店
 開催日：平成20年10月20日(月)～10月26日(日)
 (第3会場) カルフル幕張店
 開催日：平成20年10月20日(月)～10月26日(日)

- ・出展数：163企業・団体(過去最多：前回香川大会112企業・団体)
- ・来場者数：37,400人(アビリンピック来場者を含む)

<開催コンセプト>

機構・県・団体・企業・障害者代表等の合同による企画づくりと運営

- ・機構、千葉県、団体・企業及び障害者代表による企画検討組織を設け、早い段階から企画案の調整、出展参加の呼びかけ、運営の協力、集客の働きかけ等を行い、過去最多の出展企業・団体、多くの来場者数を得ることができた。

アビリンピックと一体となった効果的な情報発信

- ・幕張メッセの隣接した3ホール(延べ18,000㎡)を第30回アビリンピックとの同一会場として開催することにより、相互のイベント間を自由に行き来することができ、移動時間のロスがなくなり、障害者の雇用や職業生活に係る多様な情報をアビリンピックと一体となって効果的・効率的に提供することができた。

街並みをイメージした展示会場づくり

- ・障害のある人もない人も共に働き暮らす街のテーマの下、会場を「働く」、「仕事を応援する」、「学ぶ」、「福祉」、「暮らし」の5つの街並みに区画し、それぞれに関連するブースによる展示を行うとともに、会場内を街並み別に色分けしたのぼりを設置し、来場者用ガイドマップと一致させるなどにより、理解しやすい展示に工夫をこらした。

誰もがアクセスしやすい情報提供とバリアフリーな会場

- ・視覚障害のある人達をはじめ、誰もが会場内の展示内容を理解しやすいように、パンフレット、リーフレットに、専用機器の利用により音声情報が得られる音声コード、iタッチコードを印刷したほか、車いすの利用者が移動しやすいルートを示したアクセスマップの作成や会場の段差等の解消、車いすの貸出し等のバリアフリー化に努めた。
 また、ボーイスカウトをはじめとしたボランティアとスタッフが協力して介助に努めた。

サテライト展示による障害者アートの紹介と幕張メッセでのアビリンピック及び障害者ワークフェアへの来場促進

- ・第30回アビリンピックの記念事業として「アビリンピック・障害者ワークフェアサテライト展示」を千葉市内3か所で開催し、障害者アーティストによる作品の展示・販売や、アビリンピックの歴史のパネル紹介により、一人でも多くの県民市民に障害者雇用への理解を高めてもらうとともに、幕張メッセで開催するアビリンピック及び障害者ワークフェアへの来場促進を図った。

○障害者ワークフェア来場者に対するアンケート調査結果

(資料68)

- ・アンケート回答数 777人
- ①障害者の雇用問題についての理解度
 - ・「理解が深まった」との回答が94.2%を占めた。(目標値の80%以上)
 - ・理解が深まった内容では、「障害があっても工夫をすれば多くの職場で働けることがわかった」(51.4%)、「障害者の雇用について関心を持つようになった」(43.9%)、「障害者雇用に当たっての課題を理解することができた」(33.9%)などの割合が高かった。
- ②障害者ワークフェアへの評価
 - ・「とても良かった」、「良かった」との回答が96.5%を占めた。(前回大会(平成19年度実績):92.5%)
 - ・特に「とても良かった」の回答が54.0%と前回大会(41.0%)から13.0ポイント高くなった。
 - ・これまでに比べ自由記述欄への記述が大幅に増え、そのほとんどがワークフェアの効果を評価する内容であった。「障害者が様々な分野で活躍できること、社会や人々が努力していることが具体的に分かり勉強になった」(125件)「これまで知らなかった企業、施設、団体及び教育機関の活動について知ることができ、勉強になった」(63件)といった内容が多く見られ、障害者のある人達からは「自分に進路について考えるための参考になった」(14件)、企業関係者から「工夫ひとつで雇用できることが分かり、自社の障害者雇用に活かせる」(2件)といった感想が寄せられた。
 また、「アビリンピックの開会式の日から展示を見られると良かった」、「もっと広くPRし

障害者ワークフェアの来場者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の来場者から障害者の雇用問題についての理解が深まった旨の評価を得られるようにする。また、アンケート調査結果を分析し、その内容及び方法についてより効果的なものとする。

なお、障害者ワークフェアの来場者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の来場者から障害者の雇用問題についての理解が深まった旨の評価が得られるようにするとともに、次年度以降の障害者ワークフェアの在り方について意見を求め、その内容及び方法についてより効果的なものとなるよう検討する。

このほか、各都道府県において障害者雇用優良事業所等の表彰等による啓発事業を実施する。

障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した定期刊行誌を毎月発行する。また、ホームページを活用した情報提供、新聞・テレビ等マスメディアの活用等による啓発広報活動を実施する。

さらに、障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した定期刊行誌「働く広場」を月54,000部作成・発行し、事業主等に配布する。

なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえ、誌面の一層の充実を図る。

また、ホームページを通じて障害者雇用に関する情報を提供するほか、障害者の雇用を進める上で必要となる情報等についてマスメディアを活用した広報・啓発活動を展開し、広く国民の障害者雇用に対する理解を深める。

てほしい」等の意見があり、今後の改善に向け検討していく。

○定期刊行誌「働く広場」の発行 (資料69、資料70)
 ・事業主等に障害者の雇用についての知識、技術等を提供することを目的に、毎月54,000部発行した。

・読者アンケートでは、88.8%（5月号）（平成19年度実績88.0%）、85.4%（11月号）（平成19年度実績87.2%）から「大変参考になる」、「参考になる」との評価を得た。

○読者アンケートにより把握した読者ニーズ、編集委員会の助言・指摘等を踏まえた誌面の充実

・障害者雇用に関するタイムリーな話題を取り上げるコーナー「NOTE」を新たに設け、「うつ病による休職者の復職支援を含む精神障害者の雇用支援」をテーマとして専門医による執筆等による連載を開始した。

・「編集委員が行く」のコーナーの新企画として地域の支援機関の連携による障害者雇用の取組を紹介する「地域ネットワークで進める就業促進」を掲載した。

・福祉から雇用への施策に沿い、「働く広場」を福祉施設等へ配布するとともに、市町村（人口3万人以上）の福祉担当部署へも配布している。

・紙面の色使いについてロービジョン（視覚障害者）の方が見やすいように対応している。

・より読みやすい誌面とするため障害者関係団体等が発行する機関誌等と比較した結果を踏まえ、文章の字間・行間を拡げること検討している。

○公開座談会の開催

・障害者施策における雇用問題の重要性について一層の理解に資するため、内閣府主催の障害者週間行事「障害者週間連続セミナー」において、「働く広場公開座談会」を平成19年度に引き続き企画、開催し、その内容を3月号に掲載した。

開催日：平成20年12月6日（土）

会場：東京芸術劇場

テーマ：「発達障害者の雇用を促進するために」

座長：よこはま発達クリニック 宇野洋太氏

パネリスト：大田区立障害者就労支援センター所長 松橋幸博氏

蛇の目シソ工業(株)生産管理部リーダー 渡部光三氏

全国LD親の会理事 新堀和子氏等

内容

発達障害者の雇用の現状についての関係者からの発表、それぞれの課題についての意見交換の後、関係機関の連携による課題解決の方策について議論した。なお、参加者アンケートの結果は、「大変良かった」「良かった」との回答が96.0%を占めた。

○ホームページでの誌面公開

・より多くの事業主等に読んでもらうため、発行日の翌々週までに全ての記事をPDF版及びテキスト版（視覚障害者対応）で機構のホームページに掲載した。なお、過去1年分のバックナンバーも閲覧できるようにしている。

○テレビ番組の制作

・初めて発達障害者について番組で取上げ、見た目ではわかりにくい障害について視聴者の理解を得るため、①障害者が就職するまでの苦勞について語る場面を取り入れる、②事業所での受入れの取組等を紹介する、③障害特性について専門家の解説を盛り込むなどの工夫を行い、発達障害者を中心とした障害者に対する理解と雇用を促進するためのテレビ番組を制作した。

・平成20年9月28日（日）にテレビ東京系列6局、同月に地方局1局、10月にBSジャパン（衛星放送）、同月に地方局14局、11月に地方局1局で放映した。その結果、関東エリアの視聴率は4.8%（約80.7万世帯で視聴）を記録した。

○インターネット検索サイトを活用した広報

・新たに、障害者雇用啓発テレビ番組の放映に係るバナー広告をインターネット検索サイトYahoo!等に掲載し、広くインターネット利用者への広報に努めた。

○新聞広告による障害者雇用の促進等

・「障害者が自立して暮らせるユニバーサル社会の実現をめざして」と題して、国における障害者雇用促進のための取組や企業における障害者雇用の実例などを紹介する記事広告を障害者雇用支援月間に関する新聞広告と併せて15段のフルカラー全面広告で掲載した。掲載した新聞社が実施した読者モニター調査で、広告の関心度、印象度、好感度、理解度、信頼度について回答者の6～8割から高い評価を得た。

評価の視点等	自己評価	A	評定	A				
<p>【評価項目16 啓発事業（障害者関係）】</p>	<p>・全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 障害者ワークフェアは、第30回アビリンピックとの同一会場で開催し、機構・県・団体・企業・障害者代表等の合同による企画づくりと運営、街並みをイメージした展示会場づくりの取組により、163の企業・団体の出展、来場者は37,400人、障害者の雇用問題についての理解度94.2%、満足度96.5%と高い評価を得た。</p> <p>② 定期刊行誌「働く広場」は、読者アンケートにより把握したニーズ、編集委員会の助言・指摘等を踏まえ、障害者雇用に関するタイムリーな話題を取り上げるコーナーの新設、ロービジョンの方に配慮した色使いや内閣府主催「障害者週間連続セミナー」への参画等により誌面の充実を図った。読者アンケートでは約9割が「大変参考になる」「参考になる」と評価。</p> <p>③ テレビの活用による啓発広報活動として、初めて発達障害者を取上げ、見た目ではわかりにくい障害について視聴者の理解を得るため、障害者が就職するまでの苦労について語る場面を取り入れる、事業所での受入れの取組等を紹介する、障害特性について専門家の解説を盛り込むなどの工夫を行い、発達障害者を中心とした障害者に対する理解と雇用を促進するためのテレビ番組を制作、放映し、関東エリアでは約81万世帯が視聴した。</p>		<p>（委員会としての評定理由） 障害者ワークフェアをアビリンピックと同一会場で開催するなどの工夫により非常に多くの来場者を確保したほか、テレビ番組の制作・放送、定期刊行誌「働く広場」の発行など顕著な成果を上げたと評価する。</p> <p>（各委員の評定理由） ・障害者雇用に関しては一般への啓発活動が重要であり、機構の取り組みは重要な貢献である。さらにフォローアップ調査を行うことで、具体的な政策効果の検証が行えるのではないかと。 ・障害者ワークフェアで、テレビ番組の制作・放送、定期刊行誌「働く広場」の発行など顕著な業績。 ・テレビ放送は一般の人々への理解を深める効果的な方法である。今後も継続的に実施されることを望む。 ・ワークフェアの参加者数や定期刊行誌の発行部数が増加していない。 ・計画にそって業務を実行している。 ・いずれも精力的に工夫し、取り組み、成果を上げたと評価する。</p> <p>（その他の意見） ・「働く広場」の内容は素晴らしい。これと「エルダー」とをあわせて、高齢・障害者用の新たな広報紙（誌）をつくれなにか。</p>					
<p>【数値目標】</p> <p>・障害者ワークフェアの来場者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の来場者から障害者の雇用問題についての理解が深まった旨の評価が得られること。</p>	<p>・次のとおり中期計画の目標を上回った。（業務実績：「二 障害者雇用に係る啓発事業の実施」（P.113）参照）</p> <table border="1" data-bbox="808 735 1167 775"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>94.2%</td> </tr> </table>		平成20年度	94.2%				
平成20年度	94.2%							
<p>・障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した定期刊行誌「働く広場」を月54,000部作成・発行し、事業主等に配布すること。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を達成した。（業務実績：「二 障害者雇用に係る啓発事業の実施」（P.114）参照）</p> <table border="1" data-bbox="808 871 1167 911"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>月54,000部</td> </tr> <tr> <td>（平成19年度</td> <td>月54,000部）</td> </tr> </table>		平成20年度	月54,000部	（平成19年度	月54,000部）		
平成20年度	月54,000部							
（平成19年度	月54,000部）							
<p>【評価の視点】 第2章 ③ ③ 二 障害者雇用に係る相談・援助、各種講習、啓発等の実施</p> <p>・アンケート調査の回答者のうち80%以上から障害者の雇用問題についての理解が深まった旨の評価が得られたか。</p>	<p>実績：○</p> <p>・障害者ワークフェアに係るアンケート調査では、回答者のうち94.2%から「障害者雇用について理解が深まった」との評価を得た。</p> <p>・具体的には、「障害があっても工夫をすれば多くの職場で働けることがわかった」（51.4%）、「障害者の雇用について関心を持つようになった」（43.9%）、「障害者雇用に当たっての課題を理解することができた」（33.9%）等の回答を得た。</p> <p>（業務実績：「二 障害者雇用に係る啓発事業の実施」（P.113）参照）</p>							
<p>・定期刊行誌の一層の充実に向けた検討を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <p>・定期刊行誌「働く広場」については、読者アンケートにより把握した読者ニーズ、編集委員会の助言・指摘等を踏まえ、次のとおり誌面の充実を図った。</p> <p>・障害者雇用に関するタイムリーな話題を取り上げるコーナー「N O T E」を新設し、「うつ病による休職者の復職支援を含む精神障害者の雇用支援」について専門医による執筆等による連載開始</p> <p>・「編集委員が行く」のコーナーの新企画として地域の支援機関の連携による障害者雇用の取組を紹介する「地域ネットワークで進める就業促進」の掲載</p>							

	<ul style="list-style-type: none"> ・福祉から雇用への施策に沿い、福祉施設等へ配布するとともに、市町村（人口3万人以上）の福祉担当部署への配布 ・紙面の色使いについてロービジョン（視覚障害者）の方が見やすいように対応 ・読者アンケートでは、88.8%（5月号）（平成19年度88.0%）、85.4%（11月号）（平成19年度87.2%）から「大変参考になる」、「参考になる」との評価を得た。 <p>（業務実績：「二 障害者雇用に係る啓発事業の実施」（P.114）参照）</p>
<p>・ホームページを活用した情報提供、新聞・テレビといったマスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期刊行誌については、より多くの事業主等に読んでもらうため、発行日の翌々週までに全ての記事をPDF版及びテキスト版（視覚障害者対応）でホームページに掲載した。 ・テレビ番組の制作については、初めて発達障害者について番組で取上げ、見た目ではわかりにくい障害について視聴者の理解を得るため、①障害者が就職するまでの苦勞について語る場面を取り入れる、②事業所での受入れの取組等を紹介する、③障害特性について専門家の解説を盛り込むなどの工夫を行い、発達障害者を中心とした障害者に対する理解と雇用を促進するための番組を制作し放映した。平成20年9月28日にテレビ東京系列6局、同月に地方局1局、10月にBSジャパン（衛星放送）、同月に地方局14局、11月に地方局1局で放映した。また、放映に先立ち、番組の放映に係るバナー広告をインターネット検索サイトYahoo!等に掲載し、広くインターネット利用者への広報に努めた。その結果、関東エリアの視聴率は4.8%（約80.7万世帯で視聴）と過去最高を記録した。 ・「障害者が自立して暮らせるユニバーサル社会の実現をめざして」と題して、国における障害者雇用促進のための取組や企業における障害者雇用の実例などを紹介する記事広告を障害者雇用支援月間に関する新聞広告と併せて15段のフルカラー全面広告で掲載した。掲載した新聞社が実施した読者モニター調査で、広告の関心度、印象度、好感度、理解度、信頼度について回答者の6～8割から高い評価を得た。 <p>（業務実績：「二 障害者雇用に係る啓発事業の実施」（P.114）参照）</p>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（17）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>④ 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項</p> <p>産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化及び先駆的又は雇用拡大が期待される職種による技能デモンストレーションの実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行うことにより、障害者が技能労働者として社会に参加する自信と誇りを持つことができるよう、広く障害者の職業能力に対する社会の理解と認識を深め、その職業能力の向上と雇用促進を図ること。</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すべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>エ 障害者の技能に関する競技大会の開催</p> <p>障害者が技能労働者として社会に参加する自信と誇りを持つことができるよう、広く障害者の職業能力に対する社会の理解と認識を深め、その職業能力の向上と雇用促進を図るため、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を定期的（毎年、国際アビリンピック開催年を除く。）に開催し、成績優秀者を顕彰する。</p> <p>産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化を図るとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される職種による技能デモンストレーションの実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行う。</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すべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>④ 障害者の技能に関する競技大会の開催</p> <p>障害者が技能労働者として社会に参加する自信と誇りを持つことができるよう、広く障害者の職業能力に対する社会の理解と認識を深め、その職業能力の向上と雇用促進を図るため、「第30回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」を10月に千葉県において開催する。</p> <p>大会においては、産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化及び競技定員の見直しを行うとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される障害者の雇用・就業職種を、技能デモンストレーションとして実施する。</p>	<p>平成20年度の業務の実績</p> <p>④ 障害者の技能に関する競技大会の開催</p> <p>○第30回全国障害者技能競技大会（アビリンピック千葉大会）の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 開催日：平成20年10月24日～26日（3日間） 開催地：千葉県千葉市（幕張メッセ展示ホール9、10） 参加選手数：技能競技 243人 技能デモンストレーション 6人 来場者数：39,300人（開・閉会式及びアビリンピック・障害者ワークフェアサテライト展示来場者を含む） 技能競技の実施（20種目） 技能デモンストレーションの実施（3職種） アビリンピック第30回記念事業の実施（国際アビリンピックメダリストにチャレンジ、シンポジウム、サテライト展示及びステージイベント） <p>【大会のポイント】</p> <p>競技種目の重点化、定員の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 第2期中期計画に基づき、産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化及び競技定員の見直しを行った。具体的には今後の障害者雇用が見込まれる職種（種目）に重点を置くとともに、近年における種目別選手参加状況等を総合的に勘案し、各種目の競技定員の設定を行った。 <p>技能デモンストレーションの新たな実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 先駆的又は雇用拡大が期待される3職種（「清掃」、「事務販売等」及び「IT」）について、新たな取組として「技能デモンストレーション」を実施した。 <p>アビリンピック第30回記念事業の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> アビリンピックが第30回の節目を迎えたことから、今大会の開催効果をより高めるとともに、これまでの大会の成果等を回顧・点検し、今後の大会の更なる発展に資するため、「アビリンピック第30回記念事業」として以下の事業を実施した。 <ol style="list-style-type: none"> 国際アビリンピックメダリストにチャレンジ 実施種目：「パソコンデータ入力」「フラワーアレンジメント」 開催日：平成20年10月25日（土） 開催場所：幕張メッセ展示ホール10 内容：平成19年11月に静岡県で開催された第7回国際アビリンピックのメダリストによる優れた技能の実演と併せて、大会来場者に当該実演と同様の作業を体験してもらうことを通じてメダリストの技能レベルの高さを実感してもらい、障害者の職業能力と雇用に対する理解の促進を図った。 第30回記念シンポジウム テーマ：「IT技術・技能の向上が切り拓く障害者雇用の今・未来」 開催日：平成20年10月25日（土） 開催場所：幕張メッセ特別会議室 シンポジスト：桐原宏行 駒澤大学教授、遠藤勝己 千葉データセンター社長、高倉孝生 ライオン 棟室長、岩本謙司（アビリンピック金メダル受賞者） アビリンピック・障害者ワークフェアサテライト展示 （第1会場）そごう千葉店

開催日：平成20年9月30日（火）～10月6日（月）
 （第2会場）イトーヨーカドー幕張店
 開催日：平成20年10月20日（月）～10月26日（日）
 （第3会場）カルフル幕張
 開催日：平成20年10月20日（月）～10月26日（日）
 内容：アートを職業とする障害者アーティストによる作品の展示・販売や、アビリンピックの歴史を紹介するパネルの展示、障害者の技能の高さを紹介。

④第30回記念ステージイベント

開催日：平成20年10月26日（日）
 開催場所：幕張メッセ展示ホール10
 開催内容：授産施設等の知的障害者による太鼓演舞及び楽器演奏、市民グループによる手話コーラス、高校生によるチアリーディング

○第7回国際アビリンピック開催等の経験を活かしたきめ細かな開催準備

- ・大会参加選手団の宿泊施設については、早い段階から千葉県の協力を得て、できるだけ競技会場の近くに確保すべく取組を進め、移動に係る負担の軽減を図った。
- ・選手団の輸送については、周辺の道路事情について千葉県から詳細な情報を得るとともに、会場と宿泊施設を結ぶ専用バスについて、確実に定刻までに到着できるように全便直行便とし、円滑な運行に努めた。
- ・大会の準備、運営については、地元的高等技術専門校から競技機器の借用、地元ボランティア団体による会場内外の案内・競技実施補助、医療機関の協力による急病や事故が発生した場合の救急医療体制の整備など地元の協力、連携を得ながら進めた。
- ・競技会場については、競技スタッフブースの位置を見直し会場の見通しを良くするなど工夫した。

○参加選手の評価

- ・競技に参加した選手からは、「たくさんの輝いている障害のある人達に出会い、その明るく前向きな姿の先に見える大きな『力』は、私のかけがいのない宝物になりました。次は、私が誰かの『力』となれるように今後も努力・精進していきます」、「今回の経験を今後の仕事に生かすため、さらに努力を重ね、自分自身を成長させたいと思います」といった評価や今後の抱負が数多く寄せられた。

○来場者アンケート調査結果

（資料71）

- ・アンケート回答数 777人
- ①障害者の職業能力及び雇用に対する理解度
 - ・「理解が深まった」との回答が94.5%を占めた。（目標値80%以上）
 - ・理解が深まった内容では「障害者の働くことに対する意欲、ひたむきな姿勢を感じることができた」（52.3%）、「障害者がさまざまな職場で活躍していることを実感できた」（44.8%）、「障害者の職業能力と雇用について関心を持つようになった」（42.6%）、「参加選手の職業能力の高さと多彩さを実感できた」（41.7%）などの割合が高かった。
- ②今大会の評価
 - ・「とても良かった」、「良かった」との回答が96.6%を占めた（前回大会（平成18年度実績）：85.9%）。特に「とても良かった」の割合が、54.1%と前回大会（36.9%）から17.2ポイント高くなった。
 - ・大会を評価する具体的内容としては、これまでに比べ、自由記述が大幅に増え、そのほとんどが大会の効果の評価する内容であった。このうち、「障害を克服して様々な仕事、技能分野でチャレンジしていることを知り障害のあるなしで職業能力に違いがないことが分かった」（73件）、「いろいろな障害のある人々が目標を持ち、真剣に、自信をもって取り組んでいる、頑張っていることに感心、感動した」（169件）などという内容が多くみられ、障害のある人達からは「障害のある自分も頑張れば技術を持って働くことが出来ると思った。就職への意欲がわいてきた」（8件）、「さまざまな技能を紹介してもらったので、将来の進路や職業を考える助けとなった」（9件）といった感想が寄せられた。
 - また、「細かい作業等が具体的に分かるよう大画面等で紹介して欲しい」、「事前の詳細情報に加え、次回大会の情報もほしい」等の要望があり、今後の改善に向け検討していく。

○マスコミでの反響

- ・NHK総合テレビ、NHK・FMラジオ、地元千葉県のテレビによる事前及び大会当日の報道をはじめ、全国紙及び参加選手の地元新聞紙面において、大会開催や結果に係る各種記事が掲載されるなど、全国規模で大会が紹介され、障害者雇用について広く人々の理解と関心を深めることができた。

このため、大会来場者にアンケート調査を実施し、障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を80%以上の来場者から得られるようにすること。

大会来場者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の大会来場者から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を得られるようにする。

また、大会来場者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の大会来場者から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を得られるようにするとともに、自由回答欄等の内容を分析し、次年度大会をより一層効率的かつ効果的に運営するための検討を行う。

<p>また、平成23年度に韓国で開催予定の国際大会への選手の派遣も考慮して、国内大会の効果的な運営に努めること。</p>	<p>平成23年に開催予定の第8回国際アビリンピックへの選手の派遣に向け、国内大会の効果的な運営に努める。</p> <p>各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を毎年効率的かつ効果的に開催・運営する。</p>	<p>なお、平成23年に開催予定の第8回国際アビリンピックへの選手の派遣に向けて、国内大会を効果的に運営するとともに、国際アビリンピック開催に関連した国際会議へ出席し、情報収集等を行う。</p> <p>さらに、都道府県、障害者団体及び企業等との連携強化、競技種目の重点化などにより各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を効率的かつ効果的に開催・運営する。</p>	<p>○第8回国際アビリンピックへの選手派遣に向けた国際会議への出席等</p> <ul style="list-style-type: none"> 第8回国際アビリンピックへの選手派遣に向け、平成20年8月にケベック市（カナダ）において開催された国際会議（リハビリテーションインターナショナル総会及び国際アビリンピック連合理事会）に出席し、次回国際大会に係る開催方針及び開催準備状況等種々の情報収集を行った。 第8回国際アビリンピック開催国（韓国）及び国際アビリンピック連合加盟諸国からの次回国際大会に係る検討状況等の情報収集に努めた。 上記を踏まえ、第8回国際アビリンピックへの選手派遣に向け、競技種目、競技課題等今後の国内大会における対応について検討を進めている。 <p>○地方アビリンピックの開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 主催する受託法人に対し、文書、会議での指示及び必要に応じての個別指導により、都道府県、障害者団体及び企業との連携の強化、競技種目の重点化等効率的かつ効果的な運営について徹底を図った。 開催状況：47都道府県で開催 競技参加選手数：2,364人（うち知的障害者は1,369人、精神障害者は86人） 競技実施種目数：314種目（うち知的障害者が参加の種目は延べ157種目、精神障害者が参加の種目は延べ46種目） 総来場者数（都道府県主催の併催イベント来場者含む）：39,794人 マスコミの反響：196件 		
<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p>	<p>S</p>	<p>評定</p>	<p>A</p>	<p>（委員会としての評定理由） 地方アビリンピックで過去最多の参加者を集めたほか、シンポジウムやサテライト展示などの各種イベントの開催により、来場者が障害者雇用に係る理解を深めることができたことが評価できる。</p> <p>（各委員の評定理由） ・障害者雇用の可能性のある職種に絞って、多くの障害者にやる気をもたらした成果はきわめて高い。効率的な運営の判明、高い満足度の達成は大きく評価される。マスコミ等を通じた波及効果も高い。こうしたイベントによってうまれる人と人とのつながりの効果は極めて大きく、その関係の維持も、ウェブサイトの充実したフォローアップなどによって行われることを期待したい。 ・アビリンピック第30回記念として、シンボジウムやサテライト展示など、各種イベントを開催し、より理解を深めたことは高く評価できる。 ・昨年の国際大会後の活動が地方アビリンピック参加選手数と種目数以外には大きな成果は得られていない。 ・計画以上に成功したと判断する。 ・「30回アビリンピック」は来場者の満足度も高く成功したと評価する。 ・地方アビリンピックが過去最多の参加者で来場者の高い評価を得たことなど、成果があったと評価できる。</p> <p>（その他の意見） ・今後の本大会の展望を明らかにしていただきたい（技能オリンピック、国際アビリンピックとの関係など）。 ・この大会を障害者技能の意義ある大会とするために、より関係者の努力と誠意に注目したい。 ・今後は彼らに適した職種を新たに選別・開発し、より幅広い分野で適性を生かせる方向での努力を望みたい。</p>
<p>【評価項目17 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催】</p>	<p>・全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 第2期中期計画に基づき、競技種目の重点化及び競技定員の見直しを行うとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される3種目（「清掃」、「事務販売等」、「IT」）について新たな取組として技能デモンストレーションを実施した。</p> <p>運営にあたっては、第7回国際アビリンピック開催経験を活かして、i)競技会場に近い宿泊施設を確保し選手の移動負担を軽減、ii)会場と宿泊施設を結ぶ専用バスの全便直行化と定刻運行の確保、iii)地元の協力、連携による準備・運営（高等技術専門学校からの競技機器の借用、ボランティア団体による会場内外の案内・競技実施補助、医療機関による救急医療体制の整備）、iv)競技会場の競技スタッフブース位置見直しによる、来場者の視界確保等、きめ細かな開催準備を行った。</p> <p>② アビリンピックが第30回の節目を迎えたことから、今大会の開催効果をより高めるとともに、これまでの大会の成果等を回顧・点検し、今後の大会の更なる発展に資するため、「アビリンピック第30回記念事業」として、以下の事業を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 国際アビリンピックメダリストにチャレンジ 第30回記念シンポジウム アビリンピック・障害者ワークフェアサテライト展示 第30回記念ステージイベント <p>③ これらの結果、来場者数は39,300人となった。競技に参加した選手からは「今回の経験を今後の仕事に生かすため、さらに努力を重ね、自分自身を成長させたいと思います」といった評価を得るとともに、来場者アンケートでは「障害者がさまざまな職場で活躍していることを実感できた」、「障害のあるなしで職業能力に違いがないことが分かった」など、「障害者の職業能力及び雇用に関する理解が深まった」との回答が94.5%、大会の評価として「とても良かった」「良かった」との回答が96.6%（前回大会（平成18年度）：85.9%）を占めた。</p> <p>④ 地方アビリンピックは、都道府県、障害者団体及び企業との連携強化等により過去最多の参加選手数（2,364人）と来場者数（39,794人）を記録。特に参加選手数は、知的障害者、精神障害者について参加種目の拡大により大幅な増加を図った。</p> <p>⑤ 第8回国際アビリンピックへの選手派遣に向け、平成20年8月</p>				

	<p>にカナダにおいて開催された国際会議に出席し、次回国際大会に係る開催方針及び開催準備状況等種々の情報収集を行った。</p>		
<p>〔数値目標〕 ・大会来場者にアンケート調査を実施し、障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を80%以上の来場者から得られるようにすること。</p>	<p>・次のとおり中期目標の目標を上回った。 (業務実績「④ 障害者の技能に関する競技大会の開催」(P.118)参照)</p> <table border="1" data-bbox="801 272 1173 320"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>94.5%</td> </tr> </table>	平成20年度	94.5%
平成20年度	94.5%		
<p>〔評価の視点〕 第2 3 (3) ④障害者の技能に関する競技大会の開催 ・産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化を図っているか。</p>	<p>実績：○ ・第2期中期計画に基づき、産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化及び競技定員の見直しを行った。具体的には今後の障害者雇用が見込まれる職種(種目)に重点を置くとともに、近年における種目別選手参加状況等を総合的に勘案し、各種目の競技定員の設定を行った(競技種目数を前回大会の32種目から20種目に見直し)。 (業務実績「④ 障害者の技能に関する競技大会の開催」(P.117)参照)</p>		
<p>・先駆的又は雇用拡大が期待される職種による技能デモンストラレーションの実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行っているか。</p>	<p>実績：○ ・先駆的又は雇用拡大が期待される3職種(「清掃」、「事務販売等」及び「IT」)について、新たな取組として「技能デモンストラレーション」を実施した。 ・大会参加選手団の宿泊施設については、早い段階から千葉県との協力を得て、できるだけ競技会場の近くに確保すべく取組を進め、移動に係る負担の軽減を図った。 ・選手団の輸送については、周辺の道路事情について千葉県から詳細な情報を得るとともに、会場と宿泊施設を結ぶ専用バスについて、確実に定刻までに到着できるよう全便直行便とし、円滑な運行に努めた。 ・大会の準備、運営については、地元の高専技術専門校から競技機器の借用、地元ボランティア団体による会場内外の案内・競技実施補助、医療機関の協力による急病や事故が発生した場合の救急医療体制の整備など地元の協力、連携を得ながら進めた。 ・競技会場については、競技スタッフブースの位置を見直し会場の見通しを良くするなど工夫した。 ・アビリンピックが第30回の節目を迎えたことから、今大会の開催効果をより高めるとともに、これまでの大会の成果等を回顧・点検し、今後の大会の更なる発展に資するため、「アビリンピック第30回記念事業」として以下の事業を実施した。 ①国際アビリンピックメダリストにチャレンジ 実施種目：「パソコンデータ入力」「フラワーアレンジメント」 内容：平成19年11月に静岡県で開催された第7回国際アビリンピックのメダリストによる優れた技能の実演と併せて、大会来場者に当該実演と同様の作業を体験してもらうことを通じてメダリストの技能レベルの高さを実感してもらい、障害者の職業能力と雇用に対する理解の促進を図った ②第30回記念シンポジウム テーマ：「IT技術・技能の向上が切り拓く障害者雇用の今・未来」 シンポジスト：桐原宏行(駒澤大学教授)、遠藤勝己(千葉データセンター社長)、高倉孝生(ライオン(株)室長)、岩本謙司(アビリンピック金メダル受賞者) ③アビリンピック・障害者ワークフェアサテライト展示 (第1会場) そごう千葉店 (第2会場) イトーヨーカドー幕張店 (第3会場) カルフール幕張</p>		

	<p>内容：アートを職業とする障害者アーティストによる作品の展示 ・販売や、アビリンピックの歴史を紹介するパネルの展示、 障害者の技能の高さを紹介。 ④第30回記念ステージイベント 開催内容：授産施設等の知的障害者による太鼓演奏及び楽器演奏、 市民グループによる手話コーラス、高校生によるチアリーディング (業務実績「④ 障害者の技能に関する競技大会の開催」(P.117)参照)</p>
<p>・アンケート調査の回答者のうち80%以上から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価が得られたか。</p>	<p>実績：○ ・「理解が深まった」との回答が94.5%を占めた。(目標値80%以上) ・具体的には「障害者の働くことに対する意欲、ひたむきな姿勢を感じることができた」(52.3%)、「障害者がさまざまな職場で活躍していることを実感できた」(44.8%)、「障害者の職業能力と雇用について関心を持つようになった」(42.6%)、「参加選手の職業能力の高さと多彩さを実感できた」(41.7%)などの回答を得た。 (業務実績「④ 障害者の技能に関する競技大会の開催」(P.118)参照)</p>
<p>・各都道府県における障害者の技能競技大会(地方アビリンピック)を毎年効率的かつ効果的に開催・運営されるよう取り組んだか。</p>	<p>実績：○ ・主催する受託法人に対し、文書、会議での指示及び必要に応じての個別指導により、都道府県、障害者団体及び企業との連携の強化、競技種目の重点化等効率的かつ効果的な運営について徹底を図った。 ・開催状況：47都道府県で開催 ・競技参加選手数：2,364人 (うち知的障害者は1,369人、精神障害者は86人) ・競技実施種目数：314種目 (うち知的障害者が参加の種目は延べ157種目、精神障害者が参加の種目は延べ46種目) ・総来場者数(都道府県主催の併催イベント来場者含む)：39,794人 ・マスコミの反響：196件 (業務実績「④ 障害者の技能に関する競技大会の開催」(P.119)参照)</p>

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																																														
<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。</p> <p>1 管理業務の節減を行うとともに、効率的な施設運営を行うこと等により、固定的経費の節減を図ること。</p> <p>2 運営費交付金を充当して行う事業については、「第2 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 予算 別紙-1のとおり</p> <p>2 収支計画 別紙-2のとおり</p> <p>3 資金計画 別紙-3のとおり</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 予算 別紙-1のとおり</p> <p>2 収支計画 別紙-2のとおり</p> <p>3 資金計画 別紙-3のとおり</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>・予算の執行については、業務の進捗状況及び予算執行状況を把握し、予算の効率的執行等の観点から適宜見直しを行った。予算、収支計画及び資金計画については、平成20年度決算報告のとおりである。</p> <p>(1) 予算措置 人件費削減の取組及び整理合理化計画を踏まえた事業の見直し等により、予算の節減を図った。 (単位：百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>運営費交付金 予算額</td> <td>18,336</td> <td>17,786</td> <td>17,458</td> <td>△328 (△1.8%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2) 運営費交付金債務 予算執行において、省資源、省エネ意識の徹底、一般競争入札及び複数年度契約の積極的な実施、業務委託費の効率的な執行及び経費の節減に努め、業務経費等の節減を図った結果、運営費交付金債務の増加となり、国庫負担の軽減に寄与した。 (単位：百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>1,188</td> <td>1,225</td> <td>1,419</td> </tr> </tbody> </table> <p>(3) 損益 (単位：百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>△0</td> <td>※6,394 (13)</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table> <p>※平成19年度については、第1期中期目標期間の最終年度であり、期間中の運営費交付金債務を国庫に返納するため、全額収益化したことにより大幅な利益となったものである。なお、() 書きは、通年ベースでの損益額を示す。</p> <p>(4) 財務指標 経費節減の効果として、業務効率が向上した。 (単位：百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>経常費用 (支給金等除く)</td> <td>22,706</td> <td>22,230</td> <td>20,935</td> <td>△1,295 (△5.8%)</td> </tr> <tr> <td>業務費</td> <td>15,232</td> <td>14,936</td> <td>13,875</td> <td>△1,061 (△7.1%)</td> </tr> <tr> <td>業務費比率(%)</td> <td>67.1</td> <td>67.1</td> <td>66.2</td> <td>△1.0</td> </tr> </tbody> </table> <p>・一般競争入札及び企画競争・公募の積極的な実施に努め、予算の効率的な執行及び経費の節減を図った（平成19年度194件、2,154百万円→平成20年度205件、3,350百万円）。</p>		18年度	19年度	20年度	対前年度増減	運営費交付金 予算額	18,336	17,786	17,458	△328 (△1.8%)		18年度	19年度	20年度		1,188	1,225	1,419		18年度	19年度	20年度		△0	※6,394 (13)	6		18年度	19年度	20年度	対前年度増減	経常費用 (支給金等除く)	22,706	22,230	20,935	△1,295 (△5.8%)	業務費	15,232	14,936	13,875	△1,061 (△7.1%)	業務費比率(%)	67.1	67.1	66.2	△1.0
	18年度	19年度	20年度	対前年度増減																																													
運営費交付金 予算額	18,336	17,786	17,458	△328 (△1.8%)																																													
	18年度	19年度	20年度																																														
	1,188	1,225	1,419																																														
	18年度	19年度	20年度																																														
	△0	※6,394 (13)	6																																														
	18年度	19年度	20年度	対前年度増減																																													
経常費用 (支給金等除く)	22,706	22,230	20,935	△1,295 (△5.8%)																																													
業務費	15,232	14,936	13,875	△1,061 (△7.1%)																																													
業務費比率(%)	67.1	67.1	66.2	△1.0																																													

<p>3 障害者雇用納付金に係る積立金については、納付金が障害者の雇用に伴う、経済的な負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るために、法律に基づき、事業主から徴収しているものであることにかんがみ、適正にその運用及び管理を行うこと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用納付金に係る積立金については、銀行等の健全性に配慮した運用を行うなど、適正にその運用及び管理を行う。 <p>第4 短期借入金の限度額 1 限度額 5,000百万円</p> <p>2 想定される理由</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足 ・ 予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給 等 <p>第5 重要な財産の処分等に関する計画 せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生ずる遊休資産については、国の資産債務改革の趣旨を踏まえ、処分を行う。</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主に対する相談・援助業務の充実 ・ 職業リハビリテーション業務の充実 ・ 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用納付金に係る積立金については、銀行等の健全性に配慮した運用を行うなど、適正にその運用及び管理を行う。 <p>第4 短期借入金の限度額 1 限度額 5,000百万円</p> <p>2 想定される理由</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足 ・ 予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給 等 <p>第5 重要な財産の処分等に関する計画 障害者職業センター移転に伴い生ずる遊休資産については売却を行う。 せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生ずる遊休資産については、国の資産債務改革の趣旨を踏まえ、処分を円滑に実施すべく関係機関との調整を行う。</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主に対する相談・援助業務の充実 ・ 職業リハビリテーション業務の充実 ・ 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用納付金に係る積立金については、通則法第47条に基づき、金銭信託による国債ラダ一型運用を実施しているところである。平成20年度末満期償還分の運用は、今後の納付金勘定の収支見通しを踏まえつつ流動性を確保するため1年債で運用した。 ・ また、金銭信託のほか一部積立金についても安全かつ効率的な運用を図るため、1年満期の大口定期預金で運用した。 ・ 各年度の運用実績については、以下のとおり <table border="1"> <tr><td>平成16年度</td><td>運用益：約1.4億円</td><td>(利回り 0.71%)</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>運用益：約1.5億円</td><td>(利回り 0.76%)</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>運用益：約1.9億円</td><td>(利回り 0.95%)</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>運用益：約2.0億円</td><td>(利回り 1.01%)</td></tr> <tr><td></td><td>運用益：約0.5億円</td><td>(利率 0.48%、0.89%)</td></tr> <tr><td>平成20年度</td><td>運用益：約2.0億円</td><td>(利回り 1.01%)</td></tr> <tr><td></td><td>運用益：約0.6億円</td><td>(利率 0.83%、0.89%)</td></tr> </table> <p>第4 短期借入金の限度額 ・ 短期借入れは発生しなかった。</p> <p>第5 重要な財産の処分等に関する計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 石川及び富山障害者職業センターの移転に伴い生じた遊休資産については、売却の手続きを行った。 ・ せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生じる遊休資産については、国の資産債務改革の趣旨を踏まえて平成21年度以降の処分を円滑に実施すべく、飯塚市、厚生労働省、独立行政法人労働者健康福祉機構及び総合せき損センターと調整を行った。その結果、体育館・プール等は平成21年度早期に解体撤去を行うこととし、総合せき損センターと共有する建物設備については、総合せき損センター建替え時に処分を行うこととし、それまでの間の維持管理経費に対する負担については、建物設備を使用しなくなること及び体育館・プール等を解体撤去することを踏まえて、共有する建物の持分に応じた負担割合、経費の使途に着目した負担割合による見直しを行い、維持管理経費の節減を図ることとした。 <p>第6 剰余金の使途 ・ 使途に充てるための剰余金は発生しなかった。</p>	平成16年度	運用益：約1.4億円	(利回り 0.71%)	平成17年度	運用益：約1.5億円	(利回り 0.76%)	平成18年度	運用益：約1.9億円	(利回り 0.95%)	平成19年度	運用益：約2.0億円	(利回り 1.01%)		運用益：約0.5億円	(利率 0.48%、0.89%)	平成20年度	運用益：約2.0億円	(利回り 1.01%)		運用益：約0.6億円	(利率 0.83%、0.89%)
平成16年度	運用益：約1.4億円	(利回り 0.71%)																						
平成17年度	運用益：約1.5億円	(利回り 0.76%)																						
平成18年度	運用益：約1.9億円	(利回り 0.95%)																						
平成19年度	運用益：約2.0億円	(利回り 1.01%)																						
	運用益：約0.5億円	(利率 0.48%、0.89%)																						
平成20年度	運用益：約2.0億円	(利回り 1.01%)																						
	運用益：約0.6億円	(利率 0.83%、0.89%)																						
<p>評価の視点等</p> <p>【評価項目18 予算、収支計画及び資金計画】</p> <p>-----</p> <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 運営費交付金を充当して行う事業については、中期目標に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行しているか。 	<p>自己評価</p> <p>A</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 以下の「評価の視点」に対応した。 ① 中期目標期間の初年度としての節減目標を一般管理費及び業務経費とも達成した。特に業務経費については、大幅な節減となった。 ② 障害者雇用納付金に係る積立金については、最近の納付金収支の推移及び今後の見通しを踏まえ、弾力的に最適な運用・管理に取り組んでいる。 <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中期目標に基づく平成20年度予算を障害者雇用納付金を充当して行う事業を含めて作成し、それに基づき、予算の範囲内で事業を実施した。 ・ 整理合理化計画を踏まえた事業の見直し等、省資源、省エネ意識の 	<p>評定</p> <p>A</p> <p>(委員会としての評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一般管理費と業務経費の節減を行い、運営費交付金の軽減をもたらしたことや、一般競争入札拡大に向けた取組が評価できる。 <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 運営費交付金の適正な執行への取り組みは十分評価できる。 ・ 業務経費の大幅な削減は高く評価できる。 ・ 一般管理費と業務経費の節減を行い、運営費交付金の軽減をもたらした。 ・ 高いレベルできちんと実行している。 ・ 国庫負担の軽減に貢献したことや一般競争入札拡大を大いに評価する。 ・ 決算で10.2%の節減に成功しており努力のあとが見える。 																						

	<p>徹底、一般競争入札及び複数年度契約の積極的な実施、業務委託費の効率的な執行及び経費の節減に努めた結果、一般管理費で9.0%、業務経費で10.2%の節減を行った。 (業務実績：「3 予算、収支計画及び資金計画」(P.122)参照)</p>	<p>随意契約も29.6%減であるが、一般競争入札へもっていく更なる努力が必要。</p>
<p>・運営費交付金については収益化基準にしたがって適正に執行しているか。</p>	<p>実績：○ ・運営費交付金については、独立行政法人会計基準に定める収益化基準に則り、収益化を行い、適正に執行した。 ・今後の収益化基準の採用については、期間進行基準の採用に向けて、先行している独法の実態把握、対象経費の選定、収益性向上の判断基準の策定、会計監査人との協議等について、積極的に具体的かつ詳細な検討・検証を進めた。 (業務実績：「3 予算、収支計画及び資金計画」(P.122)参照)</p>	
<p>・予算、収支計画及び資金計画について、各費目に関して計画と実績の差異がある場合には、その発生理由が明らかになっており、合理的なものとなっているか。</p>	<p>実績：○ ・予算管理による管理会計により、各費目に関して効率的かつ効果的な予算執行に努め、経費の節減を図るとともに、随時適切に計画と実績の差異の把握を行い、発生理由を明らかにしているところである。 ・差異の主な発生理由は、様々な取組による経費の節減や助成金の実績額が予算額を下回ったこと等によるものであり、合理的な理由に基づくものである。 (業務実績：「3 予算、収支計画及び資金計画」(P.122)参照)</p>	
<p>・運営費交付金が全額収益化されず債務として残された場合には、その発生理由が明らかになっており、それが合理的なものとなっているか。(政・独委評価の視点「2財務状況(3)運営費交付金債務の一部(下段)事項に該当)</p>	<p>実績：○ ・運営費交付金債務については、省資源、省エネ意識の徹底、一般競争入札及び複数年度契約の積極的な実施、業務委託費の効率的な執行及び経費の節減に努めた結果生じたものであり、合理的な理由に基づくものである。 (業務実績：「3 予算、収支計画及び資金計画」(P.122)参照)</p>	
<p>・障害者雇用納付金に係る積立金について、適正な運用・管理を行っているか。(政・独委評価の視点「3保有資産の管理・運用等(2)金融資産ア資金の運用」事項に該当)</p>	<p>実績：○ ・障害者雇用納付金に係る積立金については、通則法第47条に基づき、金銭信託による国債ラダー型運用を実施している。平成20年度末満期償還分の運用は、今後の納付金勘定の収支見通しを踏まえ、収益性に加え流動性を確保する観点から、1年債で適正な運用・管理を行った。 ・また、金銭信託のほか一部積立金についても安全かつ効率的な運用を図るため、1年満期の大口定期預金で適正な運用・管理を行った。 (業務実績：「3 予算、収支計画及び資金計画」(P.123)参照) (参考資料「参考2 保有財産の管理・運用等②資産運用に関して特筆すべき事項」参照)</p>	
<p>・せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生じる遊休資産について、処分に向けた取組を進めているか。(政・独委評価の視点「3保有資産の管理・運用等(1)非金融資産の一部(上段)」事項に該当)</p>	<p>実績：○ ・せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生じる遊休資産については、国の資産債務改革の趣旨を踏まえて平成21年度以降の処分を円滑に実施すべく、飯塚市、厚生労働省、独立行政法人労働者健康福祉機構及び総合せき損センターと調整を行った。その結果、体育館・プール等は平成21年度早期に解体撤去を行うこととし、総合せき損センターと共有する建物設備については、総合せき損センター建替え時に処分を行うこととし、それまでの間の維持管理経費の負担については建物の持分に応じ減額を行った。 (業務実績：「5 重要な財産の処分に関する計画」(P.123)参照)</p>	
<p>・当該総利益(又は当期総損失)の発生要因が明らかにされているか。また、当期総利益(又は当期総損失)の発生要因の分析を行った上で、当該要因が法人の業務運営に問題等があることによるものかを検証し、業務運営に問題等があることが判明した場合には当該問題等を踏まえた評価が行われているか。(政・独委評価の視点「2財務状況(1)当期総利益(又は当期総損失)」)</p>	<p>実績：○ ・当期総利益は5,596,704円であった。 ・経常損失5,238,550,763円の内訳は、障害者雇用納付金勘定において発生した経常損失5,247,997,467円と、高齢・障害者雇用支援勘定及び障害者職業能力開発勘定において発生した経常利益9,446,704円である。 ・最終的に利益計上となった理由は、障害者雇用納付金勘定において</p>	

	<p>発生した当該損失5,247,997,467円については、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の業務運営並びに財務及び会計に関する省令第11条（法令に基づく引当金）に基づく納付金関係業務引当金戻入を行ったためである。 (参考資料「参考1 財務状況」参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・利益剰余金が計上されている場合、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から実施されることが必要な業務を遂行するという法人の性格に照らし過大な利益となっていないかについて評価が行われているか。(政・独委評価の視点「2財務状況(2)利益剰余金(又は繰越欠損金)」) 	<ul style="list-style-type: none"> ・当期は、主にリース取引に伴う会計処理により、利益(560万円)が発生したものであり、過大な利益とはなっていない。
<ul style="list-style-type: none"> ・貸付金、未収金等の債権について、回収計画が策定されているか。回収計画が策定されていない場合、その理由の妥当性についての検証が行われているか。 ・回収計画の実施状況についての評価が行われているか。評価に際し、i)貸倒懸念債権・破産更生債権等の金額やその貸付金等残高に占める割合が増加している場合、ii)計画と実績に差がある場合の要因分析を行っているか。 ・回収状況等を踏まえ回収計画の見直しの必要性等の検討が行われているか。(政・独委評価の視点「3保有資産の管理・運用等(2)金融資産イ債権の管理等」) 	<ul style="list-style-type: none"> ・貸付業務は行っていない。 ・未収納付金等については、全ての未納付事業主の状況について情報を収集・把握し、法令等に定められた手続きに則り、計画的に確実な徴収を行った。 ・給付金・助成金等の返還に係る全ての債権について、債権管理及び給付金・助成金等の返還に関する規程に基づき、回収計画(分納回数、返還期日、入金日、入金額等)を定めた債権管理簿を作成し、これに基づき回収を行った。 ・また、回収状況については、毎月その入金状況を把握し、入金が遅延している場合は、速やかに規程に基づき督促、資産状況の調査、回収計画の見直しを行った。 ・回収状況については、毎月の入金状況を把握し、返還金の遅延等の回収計画を見直す事態が発生した場合は、速やかに規程に基づく督促、資産状況の調査等を行った。

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（19）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
	<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 (1)方針 効果的かつ効率的な業務運営のため、必要な人材の確保、人員の適正配置、研修の充実による専門性及び意識の向上を図る。</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 (1)方針 全国各地での採用説明会の開催、採用案内パンフレットの充実やホームページ等の活用による積極的かつ効率的な募集活動を行い、必要な人材の確保に努めるとともに、人員の適正配置、研修の充実による専門性及び意識の向上を図る。 また、機構業務の改善活動等の促進を目的とし、職員の自発的な業務改善の取組であるEサービス運動を推進し、職員意識の向上を図る。</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 (1)方針</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構の運営に必要な優秀な人材を確保するため、以下のような取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> ・平成21年4月採用については、大卒者の売り手市場の状況が強まっていることに対応すべく職員募集方法や採用試験の面接形式等に一層の工夫をした。具体的には、仙台、千葉、大阪、福岡における採用説明会の前倒し開催（前年度より3週間前倒し）、各採用職種ごとの就職情報や業務内容を具体的にわかりやすく盛り込んだ訴求力のある採用パンフレットの作成・配布、ホームページや就職情報サイトへの募集案内の掲載等により、積極的に応募者の確保に努めた。 ・平成22年4月の採用については、採用パンフレットの訴求力を高めるための更なる充実を図り、採用説明会の一層の前倒し開催を行った。さらに、障害者の就労支援等に関心のある学生に対する当機構への理解の促進と就職意欲を高めるため、平成20年度の新たな取組として、大学3、4年生を対象とした地域センターの体験見学会を実施した。 ・採用選考においては、引き続き人物本位の採用のため面接を重視して3次にわたり面接試験を行った。 ・職員の専門性と意識の向上を図るため、以下のような取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> ・障害者職業カウンセラー職を対象として、障害者雇用に係る新たな課題やニーズに対応した知識・技術の習得や能力の開発を目的とする課題別研修を新たに実施した。平成20年度は、発達障害者の障害特性に応じた効果的な支援技法等の修得を課題として、講義、ケーススタディ、バズセッション等の手法を用い、効果的に支援技法の習得を図った。 ・事務職の新規採用職員研修について重度障害者雇用事業所等での職場実習を新たに導入するとともに、若手事務職にも当該職場実習の受講機会を設けた。 ・障害者職業カウンセラー職及び職業訓練職に対する実践的な知識・技術等の習得を図るため、これまで各職場に委ねられていたOJTについて、どの職場においても個々の職員の状況に応じて計画的にOJTが推進されるようOJT指針の検討を行い、平成21年度から実施することとした。 ・職員の自主的な学習活動として、幅広い視野を身につけ資質の向上を図るため、勤務時間終了後に国の施策の立案プロセスや国際労働機関（ILO）の高齢・障害者施策、民間企業における高齢者・障害者雇用の取組の苦心・工夫等のテーマで外部専門家による講習会を実施するとともに、講習会終了後に講師と職員との懇談の機会を設け、活発な意見交換を行った。 ・人件費削減の一方で職員のモラルの維持向上を図り利用者本位のサービスを提供するため、以下のような取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> ・経営トップ（理事長）から、理事会、部長会議、施設長会議、社内報（メルマガ）等あらゆる場を活用して、ミッション（使命）の浸透、利用者本位のサービス提供の徹底を図るとともに、全国の施設に経営トップが直接出向いて意見交換、指導を実施した。 ・機構の業務運営の参考となる意見等を広く募集し、業務運営の改善につなげるため、新たにホームページを活用したモニター制度を導入した。モニターの委嘱に当たっては、ホームページ、新聞、啓発誌を活用して幅広く募集を行い、多様な世代、属性の方を選考した。モニターから、機構業務について随時、意見・要望等を受け付けるとともに、「高齢者が働きがいをもって働ける職場に向けて」及び「障害者雇用を促進するために」の2つの課題について報告を求め、これらをとりまとめホームページで公開した。モニターの意見・要望等については、平成21年度の業務運営の改善につなげることにしている。 ・個々の施設や部門におけるサービス向上を図るため、機構本部及び各施設に利用者からの意見、要望等を受けるためのご意見箱を設置し、寄せられた意見を基に業務改善を図った。 ・業務の効率的・効果的实施と職員のモチベーションの維持・向上を図るため、職場単位の改善運動であるEサービス運動を引き続き実施した（計68件 平成19年度と同数の取組）。平成20年度の取り組みにおいては、平成19年度のEサービス運動の好事例を全国会議の場で理事長表彰するとともに、最優秀賞受賞者による事例発表やその他の表彰事例の紹介を行った。また、「利用者サービスの向上」、「事務の簡素・合理化／経費節減」、「個人情報保護」等推奨テーマを設定し、全職員の参加意識向上と積極的取組のために各部・施設長に対して配慮するよう通知した。併せて、好事例を社内報（メルマガ）及び機構内LANにより全部署・職員が随時参照できるようにすることで、その一層の取組を推進した。

(2) 人員に関する指標

人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（平成18年法律第47号）等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を、引き続き着実に実施する。常勤職員について、その職務能力を向上させるとともに、全体として効率化を図りつつ、常勤職員数の抑制を図る。

さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

なお、機構の給与水準について、以下のような観点からの検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表する。

- ① 職員の在職地域や学歴構成等の要因を考慮してもなお国家公務員の給与水準を上回っていないか。
- ② 職員に占める管理職割合が高いなど、給与水準が高い原因について、是正の余地はないか。
- ③ 国からの財政支出の大きさ、類似の業務を行っている民間事業者の

(2) 人員に係る計画

業務のより効率的な実施を図るため、人員配置の見直しを行う。

人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、「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）及び「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）等に基づく削減を、引き続き着実に実施する。

なお、機構の給与水準について、以下のような観点からの検証を行い、その検証結果については、結果が出次第、公表する。

- ① 職員の在職地域や学歴構成等の要因を考慮してもなお国家公務員の給与水準を上回っていないか。
- ② 職員に占める管理職割合が高いなど、給与水準が高い原因について、是正の余地はないか。
- ③ 国からの財政支出の大きさ、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照

これにより、利用者サービスの向上、業務の効率化に資するとともに、小集団活動を通じて職員間の連帯感が増し、風通しの良い職場作りにつながった。

[E サービス運動取組の事例]

- ・平成20年度報告された68件について審査を行い、優れた取組として11件選出した。選出・表彰された主な事例の取組み内容は以下のとおり。
 - ・重度知的障害者能力判定業務の効率化と個人情報の適切な管理を実施した事例
 - パソコンのデータベース機能を有効活用し9種類の様式を一括処理できるようにしたことにより、書類作成時間及び点検時間が大幅に短縮され、重度知的障害者能力判定業務の効率化（30分の処理時間を5分程度に短縮）を図るとともに、当該データをパソコンで一元的に管理することにより、利用者の個人情報の漏えい防止を図る等適切な情報管理を行った。
 - ・ヒヤリ・ハット事例を活用し利用者サービスを向上した事例
 - 相談中の利用者の不快な表情や発言、利用者から不満を言われそうになった事例等を定期的に所内会議の場で「ヒヤリ・ハット」事例として報告させ、全職員で改善方法を検討することにより、利用者サービス向上、クレームの未然防止に努めた。

(2) 人員に係る計画

- ・福祉的就労から一般雇用への移行の促進による各地域における障害者の雇用支援の取組の全国的拡大や精神障害者・発達障害者等の就職困難性の高い障害者に対する支援への重点化、70歳まで働ける企業の実現等の課題への対応のため、大幅に業務量が増加する中、増員を行うことなく、機動的な人員の再配置により利用者のニーズに的確に応えた。
- ・平成20年4月には、青森、秋田、岩手の各地域センターの管理事務を岩手センターに集約化することによる事務職員の削減、せき損センターの体制の縮小による職員削減及び高齢者雇用に関する給付金の業務実施体制の縮小による職員削減等を図る一方、高齢期における職業生活設計に関する助言又は指導業務（高齢期雇用就業支援コーナー）に係る市場化テスト（民間競争入札）の導入に向けた公共サービス改革業務室の新設、障害者業務の困難化、複雑化及び量的増大の中で、職業リハビリテーション業務の総合調整により業務の効率的実施を図るための総括調整室の新設など、人員配置の見直しを行った。
- ・地域センターの一層の効果的・効率的な業務運営を確保するため、各地域センターの一人当たりの業務量を分析し、各地域センターにおけるカウンセラー及びジョブコーチの配置数の見直しに係る検討を基に、平成21年4月から地域センターにおける人員の再配置を行った。
- ・さらに、平成21年4月から、11地域センターの管理事務の3地域センターへの集約、せき損センターの廃止等により人員を確保し、コンプライアンス推進体制の整備及び受託法人への業務委託の契約形態の見直しに係る業務推進体制の整備等に人員を充てた。

- ・給与、報酬等支給総額については、近年取り組んできた給与構造改革の効果等により、平成20年度末において、基準年度（平成17年度）の給与、報酬等支給総額と比較して7.3%に相当する額を削減した。

- ・機構の給与水準については、平成20年度計画の検証の観点を踏まえ、国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由、給与水準の適切性の検証、給与水準の適正化のために講ずる措置を総務省の定める「独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について（ガイドライン）」に基づき、ホームページ上で公表した。

給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。

④ その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解を得られるものとなっているか。

(参考) 第2期中期目標期間中の予算における人件費見積りの総額は、別紙-1のとおり。

2 施設・設備に関する計画

障害者の就労に関する様々な援助業務の効果的かつ効率的な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案して、計画的な修繕等を行う。

(参考)

施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財 源
(地域センター) 空調設備更新 電気設備整備 給排水設備更新	245	施設整備費 補助金

(注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。

らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。

④ その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解を得られるものとなっているか。

2 施設・設備に関する計画

施設・設備に関する整備計画に基づき、障害者職業センターにおける空調設備更新等を行う。

施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財 源
(地域センター) 空調設備更新等	33	施設整備費 補助金

2 施設・設備に関する計画

・ 神奈川障害者職業センターについて、空調設備改修工事を実施。空調機器を集中冷房方式から個別空調設備に更新することにより、旧空調機械室を個別相談室等として有効活用が可能となった。

(参考)

施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財 源
(地域センター) 空調設備更新等	33	施設整備費 補助金

第5 その他業務運営に関する重要事項

通則法第29条第2項第5号のその他業務運営に関する重要事項については次のとおりとする。

1 ニーズの適確な把握等

サービスを希望する者が適切な時期に適切なサービスを受けられるようにするため、利用者の機会の均等・公平の観点から、ニーズの適確な把握、ニーズを踏まえた適正なサービスの提供を図るよう、事業の周知や関係機関への協力要請を積極的に実施するとともに、事業主団体、障害者団体等と情報交換を行うほか、機構の業務に関する要望、意見を聞くことを目的とする場を設けること。

2 利便性の向上

利用者に対するアンケート調査を積極的に実施し、その結果を業務改善につなげることにより、利用者の要望を踏まえた業務運営を行うこと。

高齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報をホームページにおいて公表し、高齢者等や障害者の雇用問題

<p>等に関する情報の効率的な活用と国民の理解の促進を図ること。また、給付金及び助成金の支給申請事業主等の利便性を図るため、支給要件、助成額、申請窓口等をホームページ等で公開すること。</p> <p>また、障害者雇用納付金の徴収及び調整金等の支給業務については、事業主の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び電算機処理システムの改定など、適正かつ効率的に実施すること。</p> <p>3 業績評価の実施及び公表による業務内容の充実等 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。 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、設定した目標の達成状況、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>4 内部統制の在り方 機構における役職員の職務執行の在り方をはじめとする内部統制について、会計監査人等の指導を得つつ、向上を図るものとし、講じた措置について積極的に公表すること。</p>							
<p>評価の視点等</p>		<p>自己評価</p>	<p>A</p>		<p>評定</p>	<p>A</p>	
<p>【評価項目 1 9 人事に関する計画、施設・設備に関する計画】</p>	<p>・全ての数値目標を達成し、以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 人件費について、給与、報酬等支給総額については、平成20年度末において、基準年度（平成17年度）と比較して7.3%に相当する額を削減した。</p> <p>② 給与水準について、平成20年度計画の検証の観点から、国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由、給与水準の適切性の検証、給与水準の適正化のために講ずる措置を総務省の定める「独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について(ガイドライン)」に基づき、ホームページ上で公表した。</p> <p>③ 福祉的就労から一般雇用への移行の促進による各地域における障害者の雇用支援の取組の全国的拡大や精神障害者・発達障害者等の就職困難性の高い障害者に対する支援への重点化、70歳まで働ける企業の実現等の課題への対応のため、大幅に業務量が増加する中、増員を行うことなく、機動的な人員の再配置により利用者のニーズに的確に応えた。</p> <p>④ 業務の効率的・効果的实施と職員のモチベーションの維持・向上を図るため、職場単位の改善運動であるE サービス運動を引き続き実施し、利用者サービスの向上、業務の効率化に資するとともに、小集団活動を通じて職員間の連帯感が増し、風通しの良い職場作りにつながった。</p>	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>計画に沿って実行されており、研修制度の充実による機構全体の人的資源レベルの向上への努力がされ、人件費の節減やラスパイレース指数の減少が達成されていることが評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 綿密な人材確保計画と、その後の効率的な人員配置により、さらには研修制度の充実による機構全体の人的資源レベルの向上への努力は高く評価される。 コンプライアンス体制の整備、モチベーション向上の努力は高く評価できる。 人件費節減とラスパイレース指数の減少を達成し、その他各種の活動を行った。 計画にそってきちんと実行している。 人件費、予算減の中、職員のモチベーションの維持、向上に一層配慮が必要。 地域・学歴勘案が今一步であり、国並みの100%への努力を望む。 <p>(その他の意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ラスパイレース指数の高さは問題である。組織体制やマネジメントシステムを再検討して、十分説明ができるような措置を講じられたい。 					
<p>【数値目標】</p> <p>・人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号）等に</p>	<p>・次のとおり中期計画の目標に向けて削減を図った。</p> <table border="1" data-bbox="817 1404 1249 1444"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>△7.3%（平成17年度比）</td> </tr> </table>	平成20年度	△7.3%（平成17年度比）				
平成20年度	△7.3%（平成17年度比）						

<p>基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を、引き続き着実に実施すること。</p>	<p>(業務実績：「1 人事に関する計画」(P.127) 参照)</p>
<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> 必要な人材の確保、人員の適正配置並びに研修の充実による専門性及び意識の向上を図っているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構の運営に必要な優秀な人材を確保するため、以下のような取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> ・平成21年4月採用については、大卒者の売り手市場の状況が強まっていることに対応すべく職員募集方法や採用試験の面接形式等に一層の工夫をした。具体的には、仙台、千葉、大阪、福岡における採用説明会の前倒し開催（前年度より3週間前倒し）、各採用職種ごとの就職情報や業務内容を具体的にわかりやすく盛り込んだ訴求力のある採用パンフレットの作成・配布、ホームページや就職情報サイトへの募集案内の掲載等により、積極的に応募者の確保に努めた。 ・平成22年4月の採用については、採用パンフレットの訴求力を高めるための更なる充実を図り、採用説明会の一層の前倒し開催を行った。さらに、障害者の就労支援等に関心のある学生に対する当機構への理解の促進と就職意欲を高めるため、平成20年度の新たな取組として、大学3、4年生を対象とした地域センターの体験見学会を実施した。 ・採用選考においては、引き続き人物本位の採用のため面接を重視して3次にわたり面接試験を行った。 ・福祉的就労から一般雇用への移行の促進による各地域における障害者の雇用支援の取組の全国的拡大や精神障害者・発達障害者等の就職困難性の高い障害者に対する支援への重点化、70歳まで働ける企業の実現等の課題への対応のため、大幅に業務量が増加する中、増員を行うことなく、機動的な人員の再配置により利用者のニーズに的確に応えた。 ・平成20年4月には、青森、秋田、岩手の各地域センターの管理事務を岩手センターに集約化することによる事務職員の削減、せき損センターの体制の縮小による職員削減及び高齢者雇用に関する給付金の業務実施体制の縮小による職員削減等を図る一方、高齢期における職業生活設計に関する助言又は指導業務（高齢期雇用就業支援コーナー）に係る市場化テスト（民間競争入札）の導入に向けた公共サービス改革業務室の新設、障害者業務の困難化、複雑化及び量的増大の中で、職業リハビリテーション業務の総合調整により業務の効率的実施を図るための総括調整室の新設など、人員配置の見直しを行った。 ・地域センターの一層の効果的・効率的な業務運営を確保するため、各地域センターの一人当たりの業務量を分析し、各地域センターにおけるカウンセラー及びジョブコーチの配置数の見直しに係る検討を基に、平成21年4月から地域センターにおける人員の再配置を行った。さらに、平成21年4月から、11地域センターの管理事務の3地域センターへの集約、せき損センターの廃止等により人員を確保し、コンプライアンス推進体制の整備及び受託法人への業務委託の契約形態の見直しに係る業務推進体制の整備等に人員を充てた。 ・職員の専門性と意識の向上を図るため、以下のような取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> ・障害者職業カウンセラー職を対象として、障害者雇用に係る新たな課題やニーズに対応した知識・技術の習得や能力の開発を目的とする課題別研修を新たに実施した。平成20年度は、発達障害者の障害特性に応じた効果的な支援技法等の修得を課題として、講義、ケーススタディ、バズセッション等の手法を用い、効果的に支援技法の習得を図った。 ・事務職の新規採用職員研修について重度障害者雇用事業所等での職場実習を新たに導入するとともに、若手事務職にも当該職場実習の受講機会を設けた。 ・障害者職業カウンセラー職及び職業訓練職に対する実践的な知識・技術等の習得を図るため、これまで各職場に委ねられていたOJTについて、どの職場においても個々の職員の状況に応じて計

	<p>画的にOJTが推進されるようOJT指針の検討を行い、平成21年度から実施することとした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の自主的な学習活動として、幅広い視野を身につけ資質の向上を図るため、勤務時間終了後に国の施策の立案プロセスや国際労働機関（ILO）の高齢・障害者施策、民間企業における高齢者・障害者雇用の取組の苦心・工夫等のテーマで外部専門家による講習会を実施するとともに、講習会終了後に講師と職員との懇談の機会を設け、活発な意見交換を行った。 <p>（業務実績：「1 人事に関する計画」（P.126）参照）</p>
<p>・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）等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を、着実に実施しているか。（政・独委評価の視点「4人件費管理(2)総人件費」事項に該当）</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給与、報酬等支給総額については、近年取り組んできた給与構造改革の効果等により、平成20年度末において、基準年度（平成17年度）の給与、報酬等支給総額と比較して7.3%に相当する額を削減した。 <p>（業務実績：「1 人事に関する計画」（P.127）参照）</p> <p>○ 講ずる措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成18・19年度に、俸給の大幅引下げ（役員△7%、職員平均△4.8%（中高年層最大約△7%）、昇給幅の細分化と昇給抑制、手当制度の見直し等の思い切った給与構造改革を実施した。その際地域手当についても、国が東京都区部において平成22年度に18%の支給割合とすることとしているのに対し機構においては7%に抑制した。その他の地域においても、国より低い支給割合としたり、国にあって機構では設定しない地域もある ・機構の事務職員は、その大部分は、機構本部に配置されて委託業務の企画・立案、厚生労働省との調整、委託先に対する指導・進捗管理等の業務を行っている。機構本部においては各府省の本省と同様に、業務の企画・調整及び対外的な業務運営にかかる責任の明確化、相互牽制体制の確保等の必要から地方支分部局に比べ管理職の比率が高くなっているが、平成19年度実施の職務手当の定率制から定額制の変更について、概ね国よりも額を低く設定した。 ・さらに、国に新設された広域異動手当（平成19年度施行）及び本府省業務調整手当（平成21年度施行）に類似するものは設けていない。 ・平成19年度の業績評価は、19項目中S評価が2項目（効果的な業務運営体制の確立、障害者の技能に関する競技大会の開催）、A評価が15項目、B評価が2項目という高評価を得たところであり、引き続き職員のモラルの維持・向上、知識・技能の開発を図りつつ、給与水準の適正化に努めることとする考えである。 ・以上により、今後給与水準の差は解消するものと見込まれる。 ・さらに、団塊の世代の退職も勘案し、定量化が可能な項目について将来見通しの試算を行ったところ、平成22年度以降対国指数は109.8（在職地域・学歴構成による要因を勘案した対国指数は100.3）程度となり、これに職務手当の額を低く設定したことによる影響（0.3ポイント程度）を加味すると、同指数は平成23年度以降、109.5（在職地域・学歴構成による要因を勘案した対国指数は100.0）程度となるものと見込まれる。 ・こうした取組みにより、平成23年度において在職地域・学歴構成による要因を勘案した対国指数を100.0ポイント程度とすることを目標に給与水準の適正化に努める。 <p>（参考資料「参考3 人件費管理①給与水準・総人件費の状況」参照）</p>
<p>・機構の給与水準について検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表しているか。（政・独委評価の視点「4人件費管理(1)給与水準」事項に該当）</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構の給与水準については、平成20年度計画の検証の観点で踏まえ、国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由、給与水準の適切な検証、給与水準の適正化のために講ずる措置を総務省の定める「独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について（ガイドライン）」に基づき、ホームページ上で公表した。 <p>（業務実績：「1 人事に関する計画」（P.127）参照）</p> <p>・給与水準の状況</p> <p>○ 指数の状況</p>

<p>・国の財政支出割合の大きい法人及び累積欠損金のある法人について、国の財政支出規模や累積欠損の状況を踏まえた給与水準の適切性に関する法人の検証状況をチェックしているか。(政・独委評価の視点「4 人件費管理(1)給与水準」)</p>	<table border="0"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>111.6</td> </tr> <tr> <td>参考 地域勘案</td> <td>105.4</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>108.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>102.8</td> </tr> </table> <p>○ 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p> <p>① 給与水準の比較にあたり、国家公務員は全国の職員が対象となるのに対し、機構の事務職員の62.9%が東京都特別区の勤務となっているため、給与制度上、地域手当が高く支給される者の割合が高いこと。</p> <p>② 国家公務員の給与決定上の学歴を見ると大卒は49.1%（参考「国家公務員給与の概要」（平成20年8月人事院）であるのに対し、機構の事務職員の91.0%が大卒以上であり、学歴による格差が生じている可能性があること。</p> <p>③ 機構の事務職員のうち、職務手当の受給者の割合は26.2%となっている。機構の事務職員は、その大部分は、機構本部に配置されて委託業務の企画・立案、厚生労働省との調整、委託先に対する指導・進捗管理等の業務を行っている。機構本部においては各府省の本省と同様に、業務の企画・調整及び対外的な業務運営にかかる責任の明確化、相互牽制体制の確保等の必要から地方支分部局に比べ管理職の比率が高くなっている。したがって、いわゆる管理職手当である職務手当（国においては俸給の特別調整額）を支給される者の比率が高く対国家公務員指数が高くなっているものと推定されること。</p> <p>④ また、職員給与は、これまで人材確保等の観点から、類似の非特定独立行政法人（旧特殊法人）等の給与水準を勘案して定めてきたものであり、結果として比較指標の高さに影響していると考えている。</p> <p>○ 給与水準の適切性の検証 【国からの財政支出について】 ・支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 64.0% (国からの財政支出額 47,067百万円、支出予算の総額 73,573百万円：平成20年度予算)</p> <p>【検証結果】 ・機構は、高齢者及び障害者の雇用の支援のための専門性の高い事業を全国規模で行っている我が国唯一の機関であり、他に同様の規模で類似の事業を行っている団体及び民間企業は存在しないこと。また、事業のための財源は国からの交付金の割合が64.0%であることから、機構の給与水準は、国との比較が妥当であること。 ・平成20年度決算における支出総額68,877百万円のうち、給与、報酬等支給総額5,070百万円の占める割合は7.4%であり、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていないこと。</p> <p>・累積欠損額：無し (参考資料「参考3 人件費管理①給与水準・総人件費の状況」参照)</p>	対国家公務員	111.6	参考 地域勘案	105.4	学歴勘案	108.3	地域・学歴勘案	102.8
対国家公務員	111.6								
参考 地域勘案	105.4								
学歴勘案	108.3								
地域・学歴勘案	102.8								
<p>・施設・設備に関する計画の実施状況はどのようなものであったか。</p>	<p>実績：○ ・年度計画どおり適切に実施した。 (業務実績：「2 施設・設備に関する計画」(P.128)参照)</p>								
<p>・法人の福利厚生費について、法人の事務・事業の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、必要な見直しが行われているか。(政・独委評価の視点「4 人件費管理(3)その他」)</p>	<p>実績：○ ・レクリエーション経費については、「独立行政法人のレクリエーション経費について」(平成20年8月4日総務省行政管理局長通知)を踏まえ、雇用・能力開発機構厚生会への事業主負担金支出によって実施していた「文化・教養・体育活動の補助事業」について、平成20年度は執行を中止し、平成21年度からは廃止することとした(平成20年度支出はゼロ)。 ・また、レクリエーション経費以外の福利厚生費(法定外福利費)についても、事業・事務の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、必要な事業に絞って実施している。</p>								

(参考資料「参考3 人件費管理②福利厚生費の見直し状況」参照)

・法人の業務改善のための具体的なイニシアティブを把握・分析し、評価しているか。(政・独委評価の視点「9業務改善のための役職員のイニシアティブ等についての評価」)

実績：○
【国民のニーズの把握と業務改善の取組の促進】
 ・評議員会の開催
 ・使用者代表、労働者代表、障害者及び学識経験者からなる評議員会を開催し、関係者のニーズ等を把握するとともに、第2期中期計画、平成20年度計画に基づく業務運営を説明し、機構の業務に対する要望等について意見交換を行った。
 ・ニーズ等に即した業務
 ・高齢者の創業に関する支援の充実を望む事業主団体の要望に対して、自己都合の退職者であっても60歳以上の者については、高齢者等共同就業機会創出助成金の助成対象に加える要件緩和を平成21年度から行うこととした。
 ・福祉施設から「職員が職業リハビリテーション実践セミナーの受講を希望しているが、業務繁忙期で受講が難しい」という意見を受けて、当該セミナーの実施時期を見直した。
 ・農業事業者関係団体から、「農業分野における障害者の就業機会の拡大について課題がある」との意見を受けて、農村工学研究所との共同研究を実施した。また、百貨店業界から、「就労のための教育・指導場面から雇用後の管理場面まで連続して、使用できる共用のチェックリストが必要」との意見について、「就労移行支援のためのチェックリストの開発」において反映した。
 ・中小企業団体から、「清掃業等他社の施設で業務を行う業種における障害者雇用の事例が必要」との要望を受け、「事業協同組合における障害者雇用事例～中小企業の共同による障害者雇用の取組～」の開発において、清掃業の事業協同組合を対象に追加した。
 ・機構の業務運営の参考となる意見等を広く募集し、業務運営の改善につなげるため、新たにホームページを活用したモニター制度を導入した。モニターの委嘱に当たっては、ホームページ、新聞、啓発誌を活用して幅広く募集を行い、多様な世代、属性の方を選考した。モニターから、機構業務について随時、意見・要望等を受け付けるとともに、「高齢者が働きがいをもって働ける職場に向けて」及び「障害者雇用を促進するために」の2つの課題について報告を求め、これらをとりまとめホームページで公開した。モニターの意見・要望等については、平成21年度の業務運営の改善につなげることにしている。
 ・個々の施設や部門におけるサービス向上を図るため、機構本部及び各施設に利用者からの意見、要望等を受けるためのご意見箱を設置し、寄せられた意見を基に業務改善を図った。
 ・各種調査の実施
 ・各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を実施した。これらの調査の結果については自由記述欄の内容を含めて分析を行い、広域・地域センター、受託法人にフィードバックし、今後の業務に活かすよう指導することにより、さらに事業の効果を高めることとした。
【職員の積極的な貢献を促すための取組】
 ・法人の姿勢やミッションを職員に徹底する取組
 ・経営トップ(理事長)から、理事会、部長会議、施設長会議、社内報(メルマガ)等あらゆる場を活用して、ミッション(使命)の浸透、利用者本位のサービス提供の徹底を図るとともに、全国の施設に経営トップが直接出向いて意見交換、指導を実施した。
 ・理事会において、リスク管理、情報管理等について迅速な意思決定を図るとともに、理事長の指示の下、コンプライアンスを担当する総務部と、コンプライアンスに関する厳正な監査をする独立した監査室(平成20年1月設置)による2元構造のコンプライアンス体制を確立し、平成20年度から新たに内部監査を実施した。
 ・さらに、平成21年4月にコンプライアンスを推進するため総務部にコンプライアンス推進課を新設した。
 ・能力開発のための取組

- ・ 職員の専門性と意識の向上を図るため、以下のような取組を行った。
 - ・ 障害者職業カウンセラー職を対象として、障害者雇用に係る新たな課題やニーズに対応した知識・技術の習得や能力の開発を目的とする課題別研修を新たに実施した。平成20年度は、発達障害者の障害特性に応じた効果的な支援技法等の修得を課題として、講義、ケーススタディ、パスセッション等の手法を用い、効果的に支援技法の習得を図った。
 - ・ 事務職の新規採用職員研修について重度障害者雇用事業所等での職場実習を新たに導入するとともに、若手事務職にも当該職場実習の受講機会を設けた。
 - ・ 障害者職業カウンセラー職及び職業訓練職に対する実践的な知識・技術等の習得を図るため、これまで各職場に委ねられていたOJTについて、どの職場においても個々の職員の状況に応じて計画的にOJTが推進されるようOJT指針の検討を行い、平成21年度から実施することとした。
 - ・ 職員の自主的な学習活動として、幅広い視野を身につけ資質の向上を図るため、勤務時間終了後に国の施策の立案プロセスや国際労働機関（ILO）の高齢・障害者施策、民間企業における高齢者・障害者雇用の取組の苦心・工夫等のテーマで外部専門家による講習会を実施するとともに、講習会終了後に講師と職員との懇談の機会を設け、活発な意見交換を行った。
 - ・ E サービス運動の実施
 - ・ 業務の効率的・効果的实施と職員のモチベーションの維持・向上を図るため、職場単位の改善運動であるE サービス運動を引き続き実施した（計68件 平成19年度と同数の取組）。平成20年度の取り組みにおいては、平成19年度のE サービス運動の好事例を全国会議の場で理事長表彰するとともに、最優秀賞受賞者による事例発表やその他の表彰事例の紹介を行った。また、「利用者サービスの向上」、「事務の簡素・合理化／経費節減」、「個人情報保護」等推奨テーマを設定し、全職員の参加意識向上と積極的取組のために各部・施設長に対して配慮するよう通知した。併せて、好事例を社内報（メルマガ）及び機構内LANにより全部署・職員が随時参照できるようにすることで、その一層の取組を推進した。これにより、利用者サービスの向上、業務の効率化に資するとともに、小集団活動を通じて職員間の連帯感が増し、風通しの良い職場作りにつながった。
- (業務実績：「1 人事に関する計画」(P.126) 参照)
(参考資料「参考7 業務改善のための役職員のイニシアティブ等」参照)

平成20年度業務実績評価参考資料

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
平成21年8月

目次

参考 1	財務状況	1
参考 2	保有資産の管理・運用等	6
参考 3	人件費管理	7
参考 4	契約	24
参考 5	内部統制	31
参考 6	関連法人	34
参考 7	業務改善のための役職員のイニシアティブ等	35

(参考1)

財 務 状 況

①当期総利益又は総損失	総利益	0.06 億円
②利益剰余金又は繰越欠損金	利益剰余金	0.08 億円
③当期運営費交付金債務	交付額	175 億円
	期末残高	14 億円 (執行率 91.9%)

④利益の発生要因及び 目的積立金の申請状況	<p>経常損失 5,238,550,763 円の内訳は、障害者雇用納付金勘定において発生した経常損失 5,247,997,467 円と、高齢・障害者雇用支援勘定及び障害者職業能力開発勘定において発生した経常利益 9,446,704 円である。</p> <p>最終的に利益計上となった理由は、障害者雇用納付金勘定において発生した当該損失 5,247,997,467 円については、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の業務運営並びに財務及び会計に関する省令第11条（法令に基づく引当金）に基づく納付金関係業務引当金戻入を行ったためである。</p>
--------------------------	--

(付属資料)

(総括)

(単位：円)

貸借対照表
(平成21年 3月31日現在)

資産の部				
I 流動資産				
現金及び預金		17,813,908,017		
前払金		3,148,411		
未収金				
未収金	550,256,273			
貸倒引当金	<u>△13,903,182</u>	536,353,091		
未収収益		20,208,850		
流動資産合計			<u>18,373,618,369</u>	
II 固定資産				
1 有形固定資産				
建物	4,190,848,372			
減価償却累計額	<u>△453,680,075</u>			
減損損失累計額	<u>△2,114,215</u>	3,735,054,082		
構築物	190,824,185			
減価償却累計額	<u>△71,365,311</u>	119,458,874		
車両運搬具	207,376,681			
減価償却累計額	<u>△88,164,223</u>	119,212,458		
工具器具備品	1,009,644,061			
減価償却累計額	<u>△512,724,959</u>	496,919,102		
土地	6,195,378,000			
減損損失累計額	<u>△13,910,000</u>	6,181,468,000		
有形固定資産合計		<u>10,652,112,516</u>		
2 無形固定資産				
電話加入権		14,364,000		
無形固定資産合計		<u>14,364,000</u>		
3 投資その他の資産				
金銭の信託		20,000,000,000		
敷金・保証金		821,342,566		
破産債権・再生債権 及びその他これらに 準ずる債権	105,594,136			
貸倒引当金	<u>△105,594,136</u>	0		
投資その他の資産合計		<u>20,821,342,566</u>		
固定資産合計			<u>31,487,819,082</u>	
資産合計				<u>49,861,437,451</u>
負債の部				
I 流動負債				
運営費交付金債務		1,418,597,885		
預り施設費		440		
預り補助金等		4,763,954		
預り寄附金		16,624,903		
未払金		556,299,918		
未払費用		224,831,725		
未払消費税等		57,300		
前受金		36,000,000		
短期リース債務		109,258,812		
預り金		93,004,921		
賞与引当金		63,591,979		
流動負債合計			<u>2,523,031,837</u>	
II 固定負債				
資産見返負債				
資産見返運営費交付金	229,821,463			
資産見返寄附金	<u>3,045,801</u>	232,867,264		
長期リース債務		190,234,182		
退職給付引当金		1,459,278,506		
固定負債合計			<u>1,882,379,952</u>	
III 法令に基づく引当金等				
納付金関係業務引当金		33,925,368,073		
法令に基づく引当金等合計			<u>33,925,368,073</u>	
負債合計				<u>38,330,779,862</u>

純資産の部			
I 資本金			
政府出資金		<u>12,227,583,168</u>	
資本金合計			12,227,583,168
II 資本剰余金			
資本剰余金		121,841,159	
損益外減価償却累計額 (一)		<u>△797,994,248</u>	
損益外減損失累計額 (一)		<u>△29,020,215</u>	
資本剰余金合計			△705,173,304
III 利益剰余金			
積立金		2,651,021	
当期末処分利益		5,596,704	
(うち当期総利益)		<u>5,596,704</u>	
利益剰余金合計			<u>8,247,725</u>
純資産合計			<u>11,530,657,589</u>
負債・純資産合計			<u>49,861,437,451</u>

(総括)

損益計算書

(平成20年 4月 1日～平成21年 3月31日)

(単位：円)

経常費用

障害者職業能力開発事業費

人件費	478,419,451	
減価償却費	1,671,296	
謝金	37,111,781	
旅費	3,848,260	
雑役務費	4,224,987	
教材費	16,277,355	
その他	7,341,360	548,894,490

高齢者雇用支援事業費

助成金	29,563,312,500	
減価償却費	18,658,737	
謝金	68,455,787	
旅費	15,676,220	
借料及び損料	15,738,442	
雑役務費	813,172,597	
業務委託費	4,533,187,299	
その他	365,329,801	35,393,531,383

障害者雇用支援事業費

助成金	9,108,546	
人件費	4,435,582,848	
減価償却費	87,263,795	
謝金	1,908,127,914	
旅費	182,670,257	
光熱水料	146,407,509	
借料及び損料	541,430,782	
雑役務費	966,379,499	
諸税及び負担金	18,740,687	
施設等修繕費	77,133,685	
その他	377,466,953	8,750,312,475

障害者雇用納付金関係事業費

支給金	18,383,436,209	
人件費	450,532,194	
減価償却費	13,693,064	
貸倒引当金繰入	37,938,219	
謝金	204,354,385	
旅費	46,825,540	
光熱水料	6,785,466	
借料及び損料	124,368,032	
雑役務費	435,816,423	
諸税及び負担金	245,340	
業務委託費	2,152,942,768	
納付金等還付金	362,270,000	
賞与引当金繰入	40,585,428	
退職給付引当金繰入	78,129,733	
その他	164,731,348	22,502,654,149

一般管理費

人件費	578,584,844	
減価償却費	49,595,510	
謝金	30,779,124	
旅費	53,362,141	
光熱水料	105,624,947	
借料及び損料	353,785,587	
雑役務費	301,294,265	
諸税及び負担金	7,140,055	
施設等修繕費	32,973,076	
賞与引当金繰入	23,006,551	
退職給付引当金繰入	56,548,801	
その他	96,059,633	1,688,754,534

財務費用

支払利息		6,641,888
------	--	-----------

経常費用合計

68,890,788,919

経常収益			
運営費交付金収益			
運営費交付金収益	15,960,319,851		
資産見返運営費交付金戻入	<u>46,127,675</u>	16,006,447,526	
補助金等収益		29,572,421,046	
納付金収入		17,556,845,000	
その他事業収入		106,481,319	
寄附金収益			
寄附金収益	7,579,111		
資産見返寄附金戻入	<u>353,399</u>	7,932,510	
財務収益			
受取利息	58,670,078		
信託運用益	<u>203,848,518</u>	262,518,596	
雑益		<u>139,592,159</u>	
経常収益合計			<u>63,652,238,156</u>
経常損失			<u>5,238,550,763</u>
臨時損失			
固定資産除却損		<u>3,850,000</u>	3,850,000
臨時利益			
納付金関係業務引当金戻入		<u>5,247,997,467</u>	<u>5,247,997,467</u>
当期純利益			<u>5,596,704</u>
当期総利益			<u><u>5,596,704</u></u>

保有資産の管理・運用等

<p>①保有資産の管理・処分の状況</p>	<p>平成20年度に減損に至った固定資産は、せき髄損傷者職業センターと岡山障害者職業センターの2か所である。</p> <p>せき髄損傷者職業センターが減損に至った要因としては、せき髄損傷者等に対して職業リハビリテーションを実施してきたが、支援ニーズが大きく減少していることから、整理合理化計画における組織の見直しにおいて平成20年度末に廃止が決定されたためである。これにより減損損失を計上した。業務については福岡障害者職業センターが引き継ぎ、入・通院中のせき髄損傷者等に対しては、福岡センターカウンセラーが出張職業評価及び職業指導を実施することとしている。</p> <p>岡山障害者職業センターが減損に至った要因としては、業務の効果的・効率的実施及び利用者の利便性の観点から移転を行ったためである。しかし、帳簿価額に対して鑑定評価額が上回っていたことから減損損失は計上していない。業務については、平成20年11月に利便性の高い岡山駅近隣に移転し実施している。</p> <p>なお、整理合理化計画における保有資産の見直しにおいて処分等することとされた資産は無い。</p>
<p>②資産運用に関して特筆すべき事項</p>	<p>個別法に基づく事業としての資金運用以外の資金運用として、独立行政法人通則法（以下「通則法」という。）第47条の規定に基づく金銭信託による国債のラダー型運用を行っている。その運用方針は、満期保有を原則としているところであり、中途解約による元本割れを来すことのないよう、次年度以降の資金繰等を勘案して、運用期間を決定している。仮に、中途解約をせざるを得ない状況に至った場合には、市場における債権価格の動向を踏まえ、元本割れを来すことのないよう、その時期を決定することとしている。</p>

人 件 費 管 理

①給与水準・総人件費の状況	<p>1 給与水準の状況</p> <p>○ 指数の状況</p> <table style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td style="text-align: right;">111.6</td> </tr> <tr> <td>参考 地域勘案</td> <td style="text-align: right;">105.4</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">108.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">102.8</td> </tr> </table> <p>○ 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p> <p>① 給与水準の比較にあたり、国家公務員は全国の職員が対象となるのに対し、機構の事務職員の62.9%が東京都特別区の勤務となっているため、給与制度上、地域手当が高く支給される者の割合が高いこと。</p> <p>② 国家公務員の給与決定上の学歴を見ると大卒は49.1%（参考「国家公務員給与の概要」（平成20年8月人事院））であるのに対し、機構の事務職員の91.0%が大卒以上であり、学歴による格差が生じている可能性があること。</p> <p>③ 機構の事務職員のうち、職務手当の受給者の割合は26.2%となっている。機構の事務職員は、その大部分は、機構本部に配置されて委託業務の企画・立案、厚生労働省との調整、委託先に対する指導・進捗管理等の業務を行っている。</p> <p>機構本部においては各府省の本省と同様に、業務の企画・調整及び対外的な業務運営にかかる責任の明確化、相互牽制体制の確保等の必要から地方支分部局に比べ管理職の比率が高くなっている。</p> <p>したがって、いわゆる管理職手当である職務手当（国においては俸給の特別調整額）を支給される者の比率が高く対国家公務員指数が高くなっているものと推定されること。</p>	対国家公務員	111.6	参考 地域勘案	105.4	学歴勘案	108.3	地域・学歴勘案	102.8
対国家公務員	111.6								
参考 地域勘案	105.4								
学歴勘案	108.3								
地域・学歴勘案	102.8								

④ また、職員給与は、これまで人材確保等の観点から、類似の非特定独立行政法人（旧特殊法人）等の給与水準を勘案して定めてきたものであり、結果として比較指標の高さに影響していると考えている。

○ 給与水準の適切性の検証

【国からの財政支出について】

支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 64.0%

（国からの財政支出額 47,067 百万円、支出予算の総額 73,573 百万円：平成 20 年度予算）

【検証結果】

機構は、高齢者及び障害者の雇用の支援のための専門性の高い事業を全国規模で行っている我が国唯一の機関であり、他に同様の規模で類似の事業を行っている団体及び民間企業は存在しないこと。また、事業のための財源は国からの交付金の割合が 64.0%であることから、機構の給与水準は、国との比較が妥当であること。

平成 20 年度決算における支出総額 68,877 百万円のうち、給与、報酬等支給総額 5,070 百万円の占める割合は 7.4%であり、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていないこと。

【累積欠損額について】

累積欠損額 なし（平成 19 年度決算）

○ 講ずる措置

平成 18・19 年度に、俸給の大幅引下げ（役員△7%、職員平均△4.8%（中高年層最大約△7%）、昇給幅の細分化と昇給抑制、手当制度の見直し等の思い切った給与構造改革を実施した。その際地域手当についても、国が東京都区部において平成 22 年度に 18%の支給割合とすることとしているのに対し機構においては 7%に抑制した。その他の地域においても、国より低い支給割合としたり、国にあって機構では設定しない地域

もある。

機構の事務職員は、その大部分は、機構本部に配置されて委託業務の企画・立案、厚生労働省との調整、委託先に対する指導・進捗管理等の業務を行っている。

機構本部においては各府省の本省と同様に、業務の企画・調整及び対外的な業務運営にかかる責任の明確化、相互牽制体制の確保等の必要から地方支分部局に比べ管理職の比率が高くなっているが、平成19年度実施の職務手当の定率制から定額制の変更について、概ね国よりも額を低く設定した。

さらに、国に新設された広域異動手当（平成19年度施行）及び本府省業務調整手当（平成21年度施行）に類似するものは設けていない。

厚生労働省独立行政法人評価委員会における平成19年度の業績評価は、19項目中S評価が2項目（効果的な業務運営体制の確立、障害者の技能に関する競技大会の開催）、A評価が15項目、B評価が2項目という高評価を得たところであり、引き続き職員のモラルの維持・向上、知識・技能の開発を図りつつ、給与水準の適正化に努めることとする考えである。

以上により、今後給与水準の差は解消するものと見込まれる。

さらに、団塊の世代の退職も勘案し、定量化が可能な項目について将来見通しの試算を行ったところ、平成22年度以降対国指数は109.8（在職地域・学歴構成による要因を勘案した対国指数は100.3）程度となり、これに職務手当の額を低く設定したことによる影響（0.3ポイント程度）を加味すると、同指数は平成23年度以降、109.5（在職地域・学歴構成による要因を勘案した対国指数は100.0）程度となるものと見込まれる。

こうした取組みにより、平成23年度において在職地域・学歴構成による要因を勘案した対国指数を100.0ポイント程度とすることを目標に給与水準の適正化に努める。

	<p>(参考) 支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合：7.4% 管理職の割合：20.6%（平成21年4月1日現在） 大卒以上の高学歴者の割合：91.0%（平成21年4月1日現在）</p> <p>2 総人件費の状況</p> <p>人件費削減の取組の状況については、第2期中期目標及び中期計画において、「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）等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施する。さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続することとしている。</p> <p>平成20年度末において、基準年度額（平成17年度）の給与、報酬等支給総額と比較して7.3%に相当する額を削減した。引き続き人件費削減の取り組みを行っていくこととする。</p>
<p>② 福利厚生費の見直し状況</p>	<p>レクリエーション経費については、「独立行政法人のレクリエーション経費について」（平成20年8月4日総務省行政管理局長通知）を踏まえ、雇用・能力開発機構厚生会への事業主負担金支出によって実施していた「文化・教養・体育活動の補助事業」について、平成20年度は執行を中止し、平成21年度からは廃止することとした（平成20年度支出はゼロ）。</p> <p>また、レクリエーション経費以外の福利厚生費（法定外福利費）についても、事業・事務の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、必要な事業に絞って実施している。</p>

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の役職員の報酬・給与等について

I 役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

①平成20年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

期末特別手当については、平成19年度の厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の職務実績等を考慮の上、昨年度と同水準とした。

退職手当については、手当額算出の際に厚生労働省独立行政法人評価委員会が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じることで業績を反映させることとしている。平成20年度に退職手当を支給した4名の役員については、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき、業績勘案率を1.0として退職手当額を決定した。

②役員報酬水準の改定内容

理事長	特別調整手当の引き下げ(100分の9→100分の8)	(注)
理事長代理	特別調整手当の引き下げ(100分の9→100分の8)	(注)
理事	特別調整手当の引き下げ(100分の9→100分の8)	(注)
監事	特別調整手当の引き下げ(100分の9→100分の8)	(注)
監事(非常勤)	改定なし	

(注)東京特別区勤務の常勤役員について、平成17年3月1日改正、平成17年4月1日適用。
支給割合が100分の6になるまで毎年100分の1ずつ支給割合を減少。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成20年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	千円	千円	千円	
理事長	17,123	11,328	4,889	906 (特別調整手当)			*
理事長代理	16,006	10,416	4,495	833 (特別調整手当) 262 (通勤手当)			
A理事	4,474	2,340	1,929	187 (特別調整手当) 18 (通勤手当)		6月30日	*
B理事	9,541	7,020	1,688	561 (特別調整手当) 272 (通勤手当)	7月1日		
C理事	4,510	2,340	1,929	187 (特別調整手当) 54 (通勤手当)		6月30日	
D理事	7,547	5,640	1,266	451 (特別調整手当) 190 (通勤手当)	8月25日		*
E理事	14,005	9,360	3,976	561 (特別調整手当) 108 (通勤手当)			*
F理事	14,320	9,360	4,039	748 (特別調整手当) 173 (通勤手当)			◇
A監事	13,057	8,472	3,656	677 (特別調整手当) 252 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	2,904	2,904	0	0 0			※

(注1)「特別調整手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

(注2)「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付している。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄としている。

(注3)単位未満切り捨てとしている。

3 役員の退職手当の支給状況(平成20年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
理事長	千円 4,247	年 3	月 3	平成19年9月30日	1.0	業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき1.0とした。	
理事長代理	千円	年	月			該当者なし	
A理事	千円 5,424	年 4	月	平成19年9月6日	1.0	業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき1.0とした。	*
B理事	千円 4,680	年 4	月	平成20年6月30日	1.0	業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき1.0とした。	
C理事	千円 1,170	年 1	月	平成20年6月30日	1.0	業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき1.0とした。	*
監事	千円	年	月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	

(注1)独立行政法人役員としての在職期間、支給額等を記載している。

(注2)「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付している。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄としている。

(注3)単位未満切り捨てとしている。

II 職員給与について

1 職員給与についての基本方針に関する事項

①人件費管理の基本方針

組織・業務の効率化等を進めつつ、人件費については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を、引き続き着実に実施する。さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

②職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

機構の給与水準について、以下のような観点からの検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表する。

- ① 職員の在職地域や学歴構成等の要因を考慮してもなお国家公務員の給与水準を上回っていないか。
- ② 職員に占める管理職割合が高いなど、給与水準が高い原因について、是正の余地はないか。
- ③ 国からの財政支出の大きさ、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。
- ④ その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解を得られるものとなっているか。

イ 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方

管理職を通じてヒアリングを実施し昇給・昇格により反映させるとともに、勤務成績等については勤勉手当において反映させる。

[能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
俸給(昇給)	1年間におけるその者の勤務成績に応じて行う。
賞与:勤勉手当(査定分)	勤勉手当は基準日前の一定期間の勤務成績により手当額に反映する。

ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

・地域手当の見直し(一部を除き国の1級地から4級地について国よりも低い支給割合とした。)

(例)

	(国)	⇔	(機構)
東京都特別区	16%	⇔	6%
大阪市	13%	⇔	5%
千葉市	9%	⇔	5%

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成20年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当	うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	536	40.1	6,848	4,982	146	1,866
事務・技術	203	40.2	6,919	5,019	166	1,900
研究職種	18	50.4	9,203	6,643	155	2,560
職業訓練職	27	44.8	7,771	5,714	68	2,057
障害者職業 カウンセ ラー職	288	39.0	6,563	4,783	138	1,780
在外職員	該当者なし					
任期付職員	該当者なし					
事務・技術	該当者なし					
研究職種	該当者なし					
再任用職員	該当者なし					
事務・技術	該当者なし					
研究職種	該当者なし					
非常勤職員	300	46.3	2,883	2,744	21	139
事務・技術	該当者なし					
研究職種	該当者なし					
嘱託職員 (賞与有り)	40	53.2	3,993	2,952	156	1,041
嘱託職員 (賞与なし)	260	45.2	2,713	2,713	0	0

(注1)対象となる職員は、平成21年4月1日現在で在職している職員のうち、次に掲げる者を除いている。

- ・平成20年度の給与支給額がない者
- ・欠勤、病気休職等で平成20年4月以降の給与を減額された者
- ・平成20年度の途中で採用された者
- ・平成20年度に採用された者で、在職期間が不足するために夏季賞与が減額される者
- ・平成20年度中に異なる職種による給与を支給された期間がある者

(注2)「年間給与額」は平成20年度に支給された給与から時間外手当を控除している。

(注3)「所定内給与」は「年間給与額」から賞与を控除している。

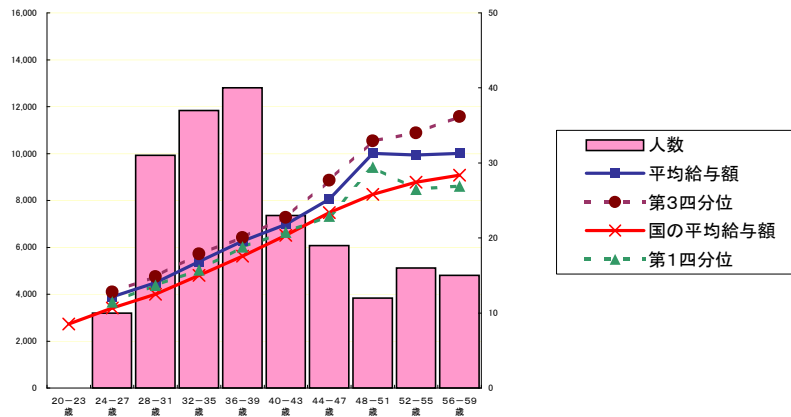
(注4)嘱託職員は、業務内容により勤務条件が異なるので、常勤職員との比較上の均衡を図るため月20日勤務程度のものを対象として上表に記載している。

なお、「嘱託職員(賞与有り)」は常勤職員と労働時間が同じもの、「嘱託職員(賞与なし)」はそれ以外のものである。

(注5)医療職種、教育職種については該当する職員がいないため記載を省略した。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]

【事務・技術職員】



(注)①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である、以下、⑤まで同じ。

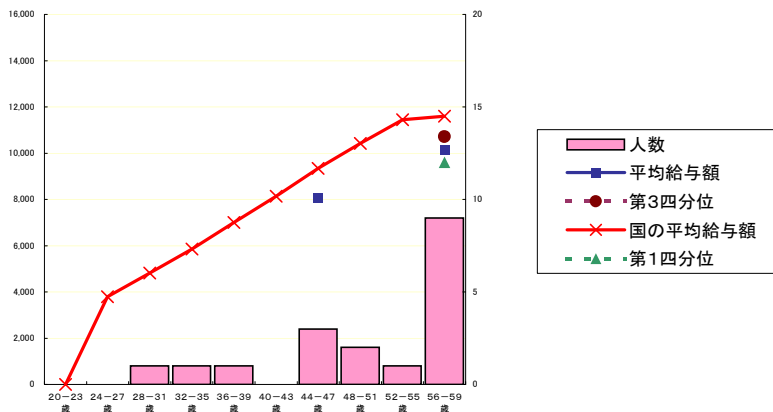
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1分位	平均	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・部長相当	14	54.7	11,066	11,223	11,627
・課長相当	17	50.7	9,242	10,015	10,671
うち本部課長	15	50.2	9,107	9,935	10,671
・課長補佐相当	15	50.8	8,057	8,639	9,413
・係長相当	105	40.0	5,828	6,476	7,062
・係員相当	52	30.2	4,089	4,497	4,770
うち本部係員	48	30.1	4,089	4,503	4,770

(注1)当機構における代表的職位について記載した。

(注2)「四分位」とは、ばらつきの度合を示す指標のひとつ。この表における「第1分位」とは年齢別の年間給与額を小さい順に並べたときの小さい方から25%目の額、「第3分位」とは小さいほうから75%目の額とする。

【研究職員】



(注)年齢28～31歳、32～35歳、36～39歳、48～51歳、52～55歳の該当者は2人以下であるため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、平均給与額については記載していない。また、年齢区分の人員が4人以下である場合は四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位は表記していない。

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1分位	平均	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・研究主幹	該当者なし	—	—	—	—
・統括研究員	1	—	—	—	—
・主任研究員(本部課長相当)	8	56.4	9,750	10,502	10,962
・上席研究員	8	46.3	6,525	7,642	8,175
・研究員	1	—	—	—	—

(注1)当機構における代表的職位について記載した。

(注2)統括研究員及び研究員は、人員がそれぞれ1人であり、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については表記していない。また、人員が4人以下である場合は四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位は表記していない。

③ 職級別在職状況等(平成21年4月1日現在)(事務・技術職員／研究職員)

【事務・技術職員】

区分	計	5等級	4等級	3等級	2等級	1等級
標準的な職位		係員	係長	課長補佐	課長	部長次長
人員(割合)	203	49 (24.1%)	108 (53.2%)	15 (7.4%)	17 (8.4%)	14 (6.9%)
年齢(最高～最低)		35 } 24	59 } 31	59 } 44	58 } 39	59 } 45
所定内給与年額(最高～最低)		4,256 } 2,496	6,417 } 3,532	7,181 } 4,668	7,849 } 5,984	8,743 } 6,307
年間給与額(最高～最低)		5,724 } 3,419	8,963 } 4,915	10,041 } 6,594	10,953 } 8,351	12,623 } 8,862

【研究職員】

区分	計	5等級	3等級	2等級	1等級	0等級
標準的な職位		研究員	上席研究員	主任研究員	統括研究員	研究主幹
人員(割合)	18	1 (5.6%)	8 (44.4%)	8 (44.4%)	1 (5.6%)	該当者なし (%)
年齢(最高～最低)			58 } 34	59 } 50		
所定内給与年額(最高～最低)			6,236 } 4,476	7,937 } 6,802		
年間給与額(最高～最低)			8,554 } 6,103	11,003 } 9,608		

(注)1等級及び5等級における人員がそれぞれ1人であり、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、当該等級における年齢(最高～最低)、所定内給与年額(最高～最低)及び年間給与額(最高～最低)については表記していない。

④ 賞与(平成20年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員)

【事務・技術職員】

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	61.1	64.4	62.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	38.9	35.6	37.1
	最高～最低	44.2～34.9	40.4～31.9	42.2～33.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	65.1	68.1	66.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.9	31.9	33.3
	最高～最低	34.9～34.4	31.9～31.5	33.3～33.1

【研究職員】

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	63.8	66.9	65.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.2	33.1	34.6
	最高～最低	44.2～34.9	40.4～31.9	42.2～33.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	65.1	68.1	66.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.9	31.9	33.3
	最高～最低	34.9～34.9	31.9～31.9	33.3～33.3

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員／研究職員)

【事務・技術職員】

対国家公務員(行政職(一))

111.6

対他法人

103.8

【研究職員】

対国家公務員(研究職)

89.3

対他法人

88.4

(注)当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出したもの。

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 111.6	
	参考	地域勘案 105.4
		学歴勘案 108.3
		地域・学歴勘案 102.8
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>① 給与水準の比較にあたり、国家公務員は全国の職員が対象となるのに対し、機構の事務職員の62.9%が東京都特別区の勤務となっているため、給与制度上、地域手当が高く支給される者の割合が高いこと。</p> <p>② 国家公務員の行政職(一)の最終学歴を見ると大卒は49.1%(参考「国家公務員給与の概要」(平成20年8月人事院)であるのに対し、機構の事務職員の91.0%が大卒以上であり、学歴による格差が生じている可能性があること。</p> <p>③ 機構の事務職員のうち、職務手当の受給者の割合は26.2%となっている。機構の事務職員は、その大部分は、機構本部に配置されて委託業務の企画・立案、厚生労働省との調整、委託先に対する指導・進捗管理等の業務を行っている。機構本部においては各府省の本省と同様に、業務の企画・調整及び対外的な業務運営にかかる責任の明確化、相互牽制体制の確保等の必要から地方支分部局に比べ管理職の比率が高くなっている。</p> <p>したがって、いわゆる管理職手当である職務手当(国においては俸給の特別調整額)を支給される者の比率が高く対国家公務員指数が高くなっているものと推定されること。</p> <p>④ また、職員給与は、これまで人材確保等の観点から、類似の非特定独立行政法人(旧特殊法人)等の給与水準を勘案して定めてきたものであり、結果として比較指標の高さに影響していると考えている。</p>	
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 64.0% (国からの財政支出額 47,067百万円、支出予算の総額 73,573百万円 :平成20年度予算)</p> <p>【検証結果】 機構は、高齢者及び障害者の雇用の支援のための専門性の高い事業を全国規模で行っている我が国唯一の機関であり、他に同様の規模で類似の事業を行っている団体及び民間企業は存在しないこと。また、事業のための財源は国からの交付金の割合が64.0%であることから、機構の給与水準は、国との比較が妥当であること。 平成20年度決算における支出総額68,877百万円のうち、給与、報酬等支給総額5,070百万円の占める割合は7.4%であり、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていないこと。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 なし(平成19年度決算)</p>	

講ずる措置

平成18・19年度に、俸給の大幅引下げ(役員△7%、職員平均△4.8%(中高年層最大約△7%))、昇給幅の細分化と昇給抑制、手当制度の見直し等の思い切った給与構造改革を実施した。その際地域手当についても、国が東京都区部において平成22年度に18%の支給割合とすることとしているのに対し機構においては7%に抑制した。その他の地域においても、国より低い支給割合としたり、国にあって機構では設定しない地域もある。

機構の事務職員は、その大部分は、機構本部に配置されて委託業務の企画・立案、厚生労働省との調整、委託先に対する指導・進捗管理等の業務を行っている。機構本部においては各府省の本省と同様に、業務の企画・調整及び対外的な業務運営にかかる責任の明確化、相互牽制体制の確保等の必要から地方支分部局に比べ管理職の比率が高くなっているが、平成19年度実施の職務手当の定率制から定額制の変更について、概ね国よりも額を低く設定した。

さらに、国に新設された広域異動手当(平成19年度施行)及び本府省業務調整手当(平成21年度施行)に類似するものは設けていない。

厚生労働省独立行政法人評価委員会における平成19年度の業績評価は、19項目中S評価が2項目(効果的な業務運営体制の確立、障害者の技能に関する競技大会の開催)、A評価が15項目、B評価が2項目という高評価を得たところであり、引き続き職員のモラルの維持・向上、知識・技能の開発を図りつつ、給与水準の適正化に努めることとする考えである。

以上により、今後給与水準の差は解消するものと見込まれる。

さらに、団塊の世代の退職も勘案し、定量化が可能な項目について将来見通しの試算を行ったところ、平成22年度以降対国指数は109.8(在職地域・学歴構成による要因を勘案した対国指数は100.3)程度となり、これに職務手当の額を低く設定したことによる影響(0.3ポイント程度)を加味すると、同指数は平成23年度以降、109.5(在職地域・学歴構成による要因を勘案した対国指数は100.0)程度となるものと見込まれる。

こうした取組みにより、平成23年度において在職地域・学歴構成による要因を勘案した対国指数を100.0ポイント程度とすることを目標に給与水準の適正化に努める。

(参考)

支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合:7.4%

管理職の割合:20.6%(平成21年4月1日現在)

大卒以上の高学歴者の割合:91.0%(平成21年4月1日現在)

(注)金額については、単位未満切り捨て、割合については小数点第2位で四捨五入としている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成 20年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 5,070,947	千円 5,129,944	千円 (%) △ 58,997 (△ 1.2)	千円 (%) — (—)
退職手当支給総額 (B)	千円 151,642	千円 249,922	千円 (%) △ 98,280 (△39.3)	千円 (%) — (—)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,962,170	千円 1,976,649	千円 (%) △ 14,479 (△ 0.7)	千円 (%) — (—)
福利厚生費 (D)	千円 1,307,337	千円 1,341,646	千円 (%) △ 34,309 (△ 2.6)	千円 (%) — (—)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 8,492,096	千円 8,698,161	千円 (%) △ 206,065 (△ 2.4)	千円 (%) — (—)

(注)金額については、単位未満切り捨て、増減率については小数点第2位で四捨五入としている。

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額については、対前年度比1.2%の削減となった。また、最広義人件費は対前年度比2.4%の削減となった。この主な要因として、

- ・第1に給与、報酬等支給総額については、近年取り組んできた給与構造改革の効果等により減少したこと。
 - ・第2に退職手当については、平成19年度と比して、退職者の平均勤続年数が短かかったことに伴う1人あたりの退職手当が減少したこと。
 - ・第3に非常勤役員等給与については、平成19年度と比して、勤務日数の減少等に伴い減少したこと。
 - ・第4に福利厚生費については、給与、報酬等支給総額の減少に伴い法定負担金が減少したこと。
- 等が挙げられる。

人件費削減の取組の状況については、第2期中期目標及び中期計画において、「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)等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施する。さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続することとしている。

平成20年度末において、基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額と比較して7.3%に相当する額を削減した。引き続き人件費削減の取組みを行っていくこととする。

総人件費改革の取組状況

年度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度	平成20年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	5,429,682	5,267,445	5,129,944	5,070,947
人件費削減率 (%)		△ 3.0	△ 5.5	△ 6.6
人件費削減率(補正值) (%)		△ 3.0	△ 6.2	△ 7.3

(注1)金額については、単位未満切り捨て、削減率については小数点第2位で四捨五入としている。

(注2)基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、第1期中期計画上、「精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラム」に係る人件費は事業開始(平成17年10月)後1年間の人件費を含むとされており、平成18年4月～同年9月までの実績を平成17年度の実績額5,282,594千円に加え記載している。

(注3)「人件費削減率(補正值)とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。

なお、平成18年、平成19年、平成20年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%である。

IV 法人が必要と認める事項

{ 特になし }

契 約

<p>①契約に係る規程類、体制の整備状況</p>	<p>機構の契約に係る規程類の整備状況については、「会計規程」において指名競争の要件について国の基準と同様に改め、また、「契約事務の実施に関する件」として会計規程に基づく予定価格の作成を省略できる基準を国と同様にするなど契約事務手続きの詳細を新たに制定した。</p> <p>さらに、会計規程に基づく複数年度契約に関する規程を「契約事務の実施に関する件」において定め、総合評価方式の実施については、マニュアルの整備を行った。</p> <p>「入札・契約手続き運営委員会」を設置しており、一般競争については、競争参加資格の決定及び競争参加希望者の競争参加資格の有無、随意契約による場合における随意契約理由及び契約相手方の決定に関する事等の審議を行っている。</p> <p>また、監事による契約状況の厳正な監査も行われている。</p> <p>「随意契約見直し計画」に基づき競争性のある契約に移行しているが、一般競争において1者応札となった契約が見受けられたため、それらの契約を精査した上で、国における取組みも参考とし、応札者を増やし実質的な競争性を確保するための改善方を検討したところであり、平成21年度において公表することとしている。</p> <p>第三者への再委託については、「契約事務の実施に関する件」において、原則禁止とし、再委託を行う場合は、あらかじめ申請を受けて審査・承認を行うことと明確に定めた。</p>
--------------------------	--

<p>②「随意契約見直し計画」の実施・進捗状況</p>	<p>平成 20 年度の随意契約（少額随契を除く。）は、件数で 157 件、金額で 80.2 億円となっており、平成 19 年度と比較して件数ベースで 29.6%の減、金額ベースで 14.4%の減となっており、「随意契約見直し計画」を着実に実施している。</p> <p>なお、複数年度契約についても「契約事務の実施に関する件」に基づき積極的に実施し、競争性を確保するとともにコスト削減や事務の効率化に努めた。</p> <p>随意契約相手方の第三者への再委託の事例はない。</p>
-----------------------------	---

(参考4の2)

I 平成20年度の実績【全体】		件数	金額
競争性のある契約	競争入札等	136件 (37.6%)	25.2億円 (22.2%)
	企画競争等	69件 (19.1%)	8.3億円 (7.3%)
競争性のない随意契約		157件 (43.3%)	80.2億円 (70.5%)
合 計		362件 (100%)	113.7億円 (100%)

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第2号、第3号、第4号又は第7号の金額を超えないもの）を除く。

※ 「競争入札等」には、不落・不調随契が含まれる。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

II 平成20年度の実績【同一所管法人等】		件数	金額
競争性のある契約	競争入札等	1件 (1.9%)	0.7億円 (1%)
	企画競争等	3件 (5.8%)	1.1億円 (1.6%)
競争性のない随意契約		48件 (92.3%)	68.9億円 (97.4%)
合 計		52件 (100%)	70.7億円 (100%)

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第2号、第3号、第4号又は第7号の金額を超えないもの）を除く。

※ 「競争入札等」には、不落・不調随契が含まれる。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

Ⅲ 平成20年度の実績【同一所管法人等以外の者】

		件数	金額
競争性のある契約	競争入札等	135件 (43.5%)	24.5億円 (57%)
	企画競争等	66件 (21.3%)	7.2億円 (16.7%)
競争性のない随意契約		109件 (35.2%)	11.3億円 (26.3%)
合 計		310件 (100%)	43億円 (100%)

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第2号、第3号、第4号又は第7号の金額を超えないもの）を除く。

※ 「競争入札等」には、不落・不調随契が含まれる。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

Ⅳ 平成20年度の実績【関連法人】

		件数	金額
競争性のある契約	競争入札等	0件 (0%)	0億円 (0%)
	企画競争等	1件 (2.1%)	1億円 (1.4%)
競争性のない随意契約		47件 (97.9%)	68.9億円 (98.6%)
合 計		48件 (100%)	69.9億円 (100%)

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第2号、第3号、第4号又は第7号の金額を超えないもの）を除く。

※ 「競争入札等」には、不落・不調随契が含まれる。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

随意契約見直し計画

平成 19 年 12 月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

1. 随意契約の見直し計画

(1) 平成 18 年度において、締結した随意契約について点検・見直しを行い、以下のとおり、随意契約によることが真にやむを得ないものを除き、平成 22 年度までの出来る限り早期に一般競争入札等に移行することとした。

【全体】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(百万円)	件数	金額(百万円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)		/		(12.4%) 45	(10.5%) 1,130
一般競争入札等	競争入札			(34.5%) 125	(13.4%) 1,446
	企画競争・公募	(8.0%) 29	(5.3%) 575	(43.6%) 158	(70.0%) 7,558
随意契約		(92.0%) 333	(94.7%) 10,224	(9.4%) 34	(6.2%) 665
合 計		(100%) 362	(100%) 10,799	(100%) 362	(100%) 10,799

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないものであり、庁舎土地建物の賃貸借契約(29件、642百万円)が大きな割合を占めている。

(注2) 金額及び割合は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある。

【同一所管法人等】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(百万円)	件数	金額(百万円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)		/		(20.3%) 14	(9.3%) 743
一般競争入札等	競争入札			/	
	企画競争・公募	(0%) 0	(0%) 0		
随意契約		(100%) 69	(100%) 7,966	(1.4%) 1	(0.0%) 2
合 計		(100%) 69	(100%) 7,966	(100%) 69	(100%) 7,966

(注1) 金額及び割合は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある

【同一所管法人等以外の者】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(百万円)	件数	金額(百万円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)		/		(10.6%) 31	(13.7%) 387
一般競争入札等	競争入札			/	
	企画競争・公募	(9.9%) 29	(20.3%) 575		
随意契約		(90.1%) 264	(79.7%) 2,258	(11.3%) 33	(23.4%) 663
合 計		(100%) 293	(100%) 2,834	(100%) 293	(100%) 2,834

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないものであり、庁舎土地建物の賃貸借契約(29件、642百万円)が大きな割合を占めている。

(注2) 金額及び割合は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある。

2. 随意契約見直し計画の達成へ向けた具体的取り組み及び移行時期
平成19年12月までに、以下の措置を講じ、平成20年1月以降、平成22年度までの出来る限り早期に一般競争入札等に移行。

(1) 総合評価方式の導入拡大

- ① システム関係等、既に導入されているものに加え、調査研究、広報業務等について、総合評価落札方式による一般競争入札の導入を図ることとする。
- ② 総合評価落札方式への円滑な移行に資するため、各種手続き手順等を具体的に示すこととする。

(2) 複数年度契約の拡大

庁舎管理、調査研究、リース契約及びシステム関連等については、複数年度契約を活用する。

(注) 個別の契約の移行時期及び手順については、「随意契約の点検・見直しの状況」に記載

内 部 統 制

<p>①内部統制に係る取組 状況</p>	<p>(役員インセンティブ向上)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 年度当初の理事会等において、役員に対し通則法第23条第3項の規定について言及しつつ適切な職務執行を求めるとともに、平成20年度から役員の期末特別手当について、理事長は、厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の職務実績等を考慮し、これを増額し、又は減額することができることとした。 <p>(内部監査の的確な実施)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 理事会において、リスク管理、情報管理等について迅速な意思決定を図るとともに、理事長の指示の下、コンプライアンスを担当する総務部と、コンプライアンスに関する厳正な監査をする独立した監査室(平成20年1月設置)による2元構造のコンプライアンス体制を確立し、平成20年度から新たに内部監査を実施した。・ 内部監査規程等の整備、監査計画及び監査マニュアルを作成し、会計監査法人等の指導を受けつつ、外部の専門家を招へいし内部監査業務に携わる職員を対象とした研修を実施した(平成20年6月30日 対象者13人)。・ 広域・地域センター等における内部統制の運用状況等の監査(19施設)、受託法人の事業の適正な執行に資するために行われた会計監査及び精算報告書に係る審査業務の監査(18法人)を実施した。・ 内部監査の結果、地域センターの管理事務の集約化の本格実施に向けての組織規程の整備や事務処理方法の改善、受託法人に対する会計監査手法等の改善について直ちに理事長に報告を行った。これを受けて、当該部門において指摘事項の改善を検討し、平成20年度末までに措置した。
--------------------------	--

	<p>(内部統制の向上)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 当機構の内部統制に係る現状の整理、あり方の検討を行うため、民間企業や他の独立行政法人における内部統制の取組に係る情報収集、訪問調査を実施し、内部統制の確保に向け取り組むべき事項（コンプライアンス委員会の設置、リスク管理体制の整備等）について報告書を取りまとめた。これに基づき平成 20 年度は、公益通報に関する規程の整備を行った。さらに平成 21 年 4 月に機構のコンプライアンスを推進するため総務部にコンプライアンス推進課を新設した（同課に公益通報窓口を設置）。 ・ コンプライアンスや業務運営に係るモニタリング機能の強化とその客観性を確保するため、機構本部・各施設への「ご意見箱」の設置、外部有識者からなる評議員会の開催に加え、平成 20 年度からホームページを活用したモニター制度を導入した。 <p>(監事の取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 監事監査において、通則法第 19 条第 4 項に規定する業務監査、平成 19 年 12 月に策定された独立行政法人整理合理化計画に基づく横断的措置（①契約の適正化、②保有資産の見直し、③給与水準の適正化等、④官民競争入札等の積極的な運用、⑤内部統制に係る体制整備）の実施状況について、厳格なチェックが行われた。 ・ 監事は、独立行政法人、特殊法人等監事連絡会に所属し、連絡会の総会 (H21. 3. 10)、または監事が所属する部会の総会 (H20. 11. 5) を通じ、各法人の監事との相互間の情報交換・連携を図った。また、業務遂行に必要な知識・手法の習得、監査機関相互の連携を目的として、総務省主催の「評価・監査中央セミナー」、会計検査院主催の「公会計監査機関意見交換会議」に参加した。
--	---

	<p>(勤務時間その他の勤務条件の公表)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 職員の勤務時間その他の勤務条件をホームページで公表した。
--	---

関 連 法 人

<p>①関連法人への業務委託や出資等の状況</p>	<p>機構業務のうち、高年齢者雇用関係給付金の支給業務、障害者雇用納付金の徴収業務等について、「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構法」に基づき、社団法人又は財団法人である各都道府県の雇用開発協会等に業務委託を行っている。</p> <p>当該業務の委託については、平成22年4月から競争性のある契約形態へ移行すべく企画競争を実施することとし、競争性及び透明性を確保するため、外部の学識経験者、事業主団体代表等からなる審査委員会を設けた。</p> <p>機構業務のうち、「重度障害者雇用拡大総合推進事業」について、「平成20年度重度障害者雇用拡大総合推進事業業務委託要項」に基づき、競争性のある契約形態（公募）により社団法人全国重度障害者雇用事業所協会に業務委託を行った。</p> <p>いずれの法人にも当機構の役職員は再就職していない。</p> <p>いずれの法人へも出資等はない。</p>
---------------------------	---

業務改善のための役職員のイニシアティブ等

<p>①業務改善のための役職員のイニシアティブ等の取組状況</p>	<p>1 国民のニーズの把握と業務改善の取組の促進</p> <ul style="list-style-type: none">・ 評議員会の開催 使用者代表、労働者代表、障害者及び学識経験者からなる評議員会を開催し、関係者のニーズ等を把握するとともに、第2期中期計画、平成20年度計画に基づく業務運営を説明し、機構の業務に対する要望等について意見交換を行った。・ ニーズ等に即した業務運営<ul style="list-style-type: none">・ 高齢者の創業に関する支援の充実を望む事業主団体の要望に対して、自己都合の退職者であっても60歳以上の者については、高齢者等共同就業機会創出助成金の助成対象に加える要件緩和を平成21年度から行うこととした。・ 福祉施設から「職員が職業リハビリテーション実践セミナーの受講を希望しているが、業務繁忙期で受講が難しい」という意見を受けて、当該セミナーの実施時期を見直した。・ 農業事業者関係団体から、「農業分野における障害者の就業機会の拡大について課題がある」との意見を受けて、農村工学研究所との共同研究を実施した。また、百貨店業界から、「就労のための教育・指導場面から雇用後の管理場面まで連続して、使用できる共用のチェックリストが必要」との意見について、「就労移行支援のためのチェックリストの開発」において反映した。・ 中小企業団体から、「清掃業等他社の施設で業務を行う業種における障害者雇用の事例が必要」との要望を受け、「事業協同組合における障害者雇用事例～中小企業の共同による障害者雇用の取組～」の開発において、清掃業の事業協同組合を対象に追加した。・ 機構の業務運営の参考となる意見等を広く募集し、
-----------------------------------	--

業務運営の改善につなげるため、新たにホームページを活用したモニター制度を導入した。モニターの委嘱に当たっては、ホームページ、新聞、啓発誌を活用して幅広く募集を行い、多様な世代、属性の方を選考した。モニターから、機構業務について随時、意見・要望等を受け付けるとともに、「高齢者が働きがいをもって働ける職場に向けて」及び「障害者雇用を促進するために」の2つの課題について報告を求め、これらを取りまとめホームページで公開した。モニターの意見・要望等については、平成21年度の業務運営の改善につなげることとしている。

- ・ 個々の施設や部門におけるサービス向上を図るため、機構本部及び各施設に利用者からの意見、要望等を受けるためのご意見箱を設置し、寄せられた意見を基に業務改善を図った。

- ・ 各種調査の実施

各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を実施した。

これらの調査の結果については自由記述欄の内容を含めて分析を行い、広域・地域センター、受託法人にフィードバックし、今後の業務に活かすよう指導することにより、さらに事業の効果を高めることとした。

2 職員の積極的な貢献を促すための取組

(1) 法人の姿勢やミッションを職員に徹底する取組

- ・ 経営トップ（理事長）から、理事会、部長会議、施設長会議、社内報（メルマガ）等あらゆる場を活用して、ミッション（使命）の浸透、利用者本位のサービス提供の徹底を図るとともに、全国の施設に経営トップが直接出向いて意見交換、指導を実施した。

- ・ 理事会において、リスク管理、情報管理等について迅速な意思決定を図るとともに、理事長の指示の下、コンプライアンスを担当する総務部と、コ

	<p>ンプライアンスに関する厳正な監査をする独立した監査室（平成 20 年 1 月設置）による 2 元構造のコンプライアンス体制を確立し、平成 20 年度から新たに内部監査を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ さらに、平成 21 年 4 月にコンプライアンスを推進するため総務部にコンプライアンス推進課を新設した。 <p>（2）能力開発のための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の専門性と意識の向上を図るため、以下のような取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業カウンセラー職を対象として、障害者雇用に係る新たな課題やニーズに対応した知識・技術の習得や能力の開発を目的とする課題別研修を新たに実施した。平成 20 年度は、発達障害者の障害特性に応じた効果的な支援技法等の修得を課題として、講義、ケーススタディ、バズセッション等の手法を用い、効果的に支援技法の習得を図った。 ・ 事務職の新規採用職員研修について重度障害者雇用事業所等での職場実習を新たに導入するとともに、若手事務職にも当該職場実習の受講機会を設けた。 ・ 障害者職業カウンセラー職及び職業訓練職に対する実践的な知識・技術等の習得を図るため、これまで各職場に委ねられていた OJT について、どの職場においても個々の職員の状況に応じて計画的に OJT が推進されるよう OJT 指針の検討を行い、平成 21 年度から実施することとした。 ・ 職員の自主的な学習活動として、幅広い視野を身につけ資質の向上を図るため、勤務時間終了後に国の施策の立案プロセスや国際労働機関（ILO）の高齢・障害者施策、民間企業における高齢者・障害者雇用の取組の苦心・工夫等のテーマで外部専門家による講習会を実施するとともに、講習会終了後に講師と職員との懇談の機会を設け、活発な意見交換を行った。
--	---

	<p>(3) E サービス運動の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務の効率的・効果的实施と職員のモチベーションの維持・向上を図るため、職場単位の改善運動である E サービス運動を引き続き実施した（計 68 件）。 <p>平成 20 年度の取り組みにおいては、平成 19 年度の E サービス運動の好事例を全国会議の場で理事長表彰するとともに、最優秀賞受賞者による事例発表やその他の表彰事例の紹介を行った。また、「利用者サービスの向上」、「事務の簡素・合理化／経費節減」、「個人情報保護」等推奨テーマを設定し、全職員の参加意識向上と積極的取組のために各部・施設長に対して配慮するよう通知した。併せて、好事例を社内報（メルマガ）及び機構内 LAN により全部署・職員が随時参照できるようにすることで、その一層の取組を推進した。</p> <p>これにより、利用者サービスの向上、業務の効率化に資するとともに、小集団活動を通じて職員間の連帯感が増し、風通しの良い職場作りにつながった。</p>
--	--