独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
平成２１年度業務実績評価シート

平成２１年度評価項目について

評価区分	２１年度計画記載項目	項
評価シート１ （効率的・効果的な業務運営体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費削減等、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）	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	1
	１　効果的・効率的な業務運営体制の確立	1
	２　業務運営の効率化に伴う経費削減等	2
	３　事業の費用対効果	5
	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	5
	５　給付金及び助成金業務の効率化	6
評価シート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、高年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、高年齢者等や障害者の雇用情報等の提供並びに広報の実施）	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	22
	１　共通的事項	22
	（1）関係者のニーズ等の把握 （2）業績評価の実施及び公表 （3）内部統制の在り方 （4）高年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 （5）高年齢者等や障害者の雇用情報等の提供並びに広報の実施	22
評価シート３ 〔給付金の支給業務〕	２　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	33
	（1）高年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	33
評価シート４ （高年齢者雇用ｱﾄﾞﾊﾞｲｻﾞｰ等による相談・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）	（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	40
	①高年齢者雇用ｱﾄﾞﾊﾞｲｻﾞｰ及び70歳雇用支援ｱﾄﾞﾊﾞｲｻﾞｰによる相談・援助等の実施 ②高年齢者等の雇用に関する各種講習等の実施	40
	（4）65歳までの雇用確保措置の導入・定着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	44
	（5）高年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	44
評価シート５ （高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供）	（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	53
	③実践的手法の開発提供	53
評価シート６ 〔啓発事業（高齢者関係）〕	④啓発広報活動等の実施	60
評価シート７ （在職者を中心とした中高年齢者に対する業務）	（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	65

評価区分	２１年度計画記載項目	項
評価シート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な支援）	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	73
	３　障害者に係る雇用関係業務に関する事項	73
	（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	73
	①職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施	73
	イ　障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施 ロ　障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施	73
評価シート９ （地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業ﾘﾊﾋﾞﾘﾃｰｼｮﾝの専門的な人材の育成）	ハ　地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施 ニ　職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	88
評価シート１０ （職業ﾘﾊﾋﾞﾘﾃｰｼｮﾝに係る調査・研究）	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	98
評価シート１１ （障害者職業能力開発校の運営）	（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 （1）の①の「イ　障害者の個々の特性に応じた専門的支援」の広域職業センターについて	106
評価シート１２ （障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金の支給業務）	（3）納付金関係業務等の実施に関する事項	116
	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	116
評価シート１３ （障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務）	②障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施	126
評価シート１４ （障害者雇用ｱﾄﾞﾊﾞｲｻﾞｰによる相談・援助、各種講習等及び就労支援機器の普及・啓発）	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	132
	イ　相談・援助、各種講習等の実施 ハ　就労支援機器の普及・啓発等	132
評価シート１５ （障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供）	ロ　障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施	140
評価シート１６ 〔啓発事業（障害者関係）〕	ニ　障害者雇用に係る啓発事業の実施	146
評価シート１７ （障害者技能競技大会（ｱﾋﾞﾘﾝﾋﾟｯｸ）の開催）	④障害者の技能に関する競技大会の開催	152
評価シート１８ （予算、収支計画及び資金計画）	第３　予算、収支計画及び資金計画 第４　短期借入金の限度額 第５　重要な財産の処分等に関する計画 第６　剰余金の使途	157
評価シート１９ （人事に関する計画、施設・設備に関する計画）	第７　その他主務省令で定める業務運営に関する事項	161

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（１）　（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度の業務の実績
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。	**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**	**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**	**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**
1 機構の組織体制については、業務の効率的かつ効果的実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。	**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、業務の効果的・効率的実施等の観点から、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。	**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、業務の効果的・効率的実施等の観点から、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。	**1　効果的・効率的な業務運営体制の確立** ・業務運営の一層の効率化及び効果的実施等の観点から、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。
① 高年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。	① 高年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て縮小する。		
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。	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。	(1)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い、平成２１年度末に廃止する。	(1)　駐在事務所（全国５か所）については、平成21年度末の廃止に向けて、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った。検討の結果を踏まえ、平成21年度末に５か所の駐在事務所すべての廃止及び同事務所で行ってきた業務のうち図書・パネルの貸出及び点訳サービスの廃止を行うとともに、平成22年４月から納付金等調査、就労支援機器の貸出、障害者雇用に関する相談・援助、雇用管理サポート事業及び障害者雇用に役立つビデオ・ＤＶＤの貸出は、本部において実施している。これに伴い、廃止した駐在事務所の定員については、納付金等調査業務に振り替えた。
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。	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。	(2)平成２０年度末に廃止したせき髄損傷者職業センターの業務は、福岡障害者職業センターにおいて引き継ぐとともに、同センターは総合せき損センターからの要請等に応じて、訪問による職業評価及び職業指導を行う。	(2)　平成20年度に廃止したせき髄損傷者職業センターから福岡障害者職業センターにおいて引き継いだ業務について、平成21年４月１日から、利用者ひとり一人の特性・ニーズ等に対応した職業リハビリテーションを実施し、その結果、引継時に未就職であった48名のうち、23名が就職（復職を含む）した。 また、総合せき損センターからの要請に応じた訪問による職業評価及び職業指導を的確に行うため、福岡障害者職業センター及び総合せき損センターそれぞれに連絡窓口を設けるとともに、総合せき損センターの患者待合室等への福岡障害者職業センターパンフレットの備え付け、福岡障害者職業センター職員の派遣日程の掲示等により、総合せき損センターの利用者に対して福岡障害者職業センターが行う業務の周知を図った。
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。	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。	(3)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、青森、秋田、岩手に加え、平成２１年度は、ⅰ）宮城、山形、福島、ⅱ）愛知、岐阜、静岡、三重、ⅲ）香川、徳島、愛媛、高知の各地域センターの管理業務をそれぞれ宮城障害者職業センター、愛知障害者職業センター、香川障害者職業センターに集約化する。	(3)　平成21年４月から、ⅰ）宮城、山形、福島、ⅱ）愛知、岐阜、静岡、三重、ⅲ）香川、徳島、愛媛、高知の各地域センターの管理業務をそれぞれ宮城障害者職業センター、愛知障害者職業センター、香川障害者職業センターに集約化した。平成20年4月に最初に集約化した青森、秋田、岩手の各地域センターと機構本部が行った集約化実施に伴う問題点の把握・分析に基づき、すべての集約化対象地域における管理事務の実施方法について改善を行った。具体的には、①機構本部と地域センターの契約事務の配分の見直しとして、事務用消耗品及びレンタカーの本部一括契約並びにこれら２項目及び公共料金、庁舎管理維持保守に係る委託業務費、公用車の維持管理に係る経費の本部一括支払い、②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、③被集約化センターの所長等が経理事務を的確に理解・実施できるよう経理事務の流れ、集約化センター・被集約化センターの役割分担等について詳細かつわかりやすく記載した経理マニュアルの新規作成等の対応を図った。 ・平成22年４月からⅰ）富山・石川・福井、ⅱ）鳥取・島根・岡山・広島、ⅲ）山口・福岡・佐賀・長崎・大分の各地域センターの管理業務をそれぞれ石川障害者職業センター、岡山障害者職業センター、福岡障害者職業センターに集約化した。 なお、平成22年度中には、北海道及び沖縄センターを除く残りのすべての地域センターも集約化することとしている。 ・平成22年4月から集約化する地域センターの所長・担当者に対する事前研修においては、平成21年度に集約化した地域センターの担当者を講師として、集約化後の事務処理についてのポイントや留意事項等について実際の経験を踏まえた具体的な解説及び所長・担当者との意見交換を行い、管理事務の集約化に係る事務処理についての疑問点を解消する等、研修プログラムの充実を図った。

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。	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。	(4)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。	(4)　厚生労働省の「(独) 雇用・能力開発機構法を廃止する法律案要綱」において、高齢・障害・求職者雇用支援機構（仮称）の主たる事務所を千葉県に置くこととされていることを受け、当機構としては、高齢・障害・求職者雇用支援機構（仮称）への移行後に必要な改修作業を実施し、速やかに移転すべく、移転の具体的な計画、移転のための予算措置等について検討している。
2 業務の効率的・効果的実施を図るため、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。	**２ 業務運営の効率化に伴う経費節減等**	**２ 業務運営の効率化に伴う経費節減等**	**２　業務運営の効率化に伴う経費節減等**
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とともに、平成２１年度から開始する個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の復職支援に係る経費、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等に係る経費及び特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に係る経費の合計額については、事業開始後１年間と比べて毎年度平均で３％程度の額を節減すること。	**(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、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とともに、平成２１年度から開始する個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の復職支援事業に係る経費、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等事業に係る経費及び特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練事業に係る経費の合計額については、事業開始後１年間と比べて毎年度平均で３％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、個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の復職支援事業に係る経費、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等事業に係る経費及び特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練事業に係る経費を除く。）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。	**(1)一般管理費及び業務経費の効率化目標** 厚生労働省からの「独立行政法人、認可法人、特別民間法人の冗費の節減について（要請）」に基づき、すべての事務・事業について、無駄削減・業務効率化に向けた職員の意識改革及び効率化等に関する取組を行った。 ・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20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2.0％の節減、ガス使用量が前年度比15.8％の節減、水道使用量が前年度比11.1％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、竹芝本部賃借料の引下げ、障害者職業総合センターの電力購入契約の見直し等を行ったことにより、10.7％の経費節減を図った。
また、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とともに、平成２１年度から開始する個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の復職支援に係る経費、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等に係る経費及び特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に係る経費の合計額については、事業開始後１年間と比べて毎年度平均で１．２％程度の額を節減する	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、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とともに、平成２１年度から開始する個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の復職支援事業に係る経費、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等事業に係る経費及び特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練事業に係る経費の合計額については、事業開始後１年間と比べて毎年度平均	業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の復職支援事業に係る経費、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等事業に係る経費及び特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練事業に係る経費を除く。）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。	・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3.1％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、事務用品の一括調達、公用車の小型車への車種変更等に努めるなど、15.7％の経費節減を図った。さらに、平成22年度から地域障害者職業センターの賃借料の引下げなど経費削減を図っている。

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、是正の余地はないか。 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。 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。	で１．２％程度の額を節減する。		
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。	**⑵ 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。	**⑵ 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。	**⑵ 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。
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。	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。	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。	・「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21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21年度の随意契約（少額随契を除く）は、件数で165件、金額で71.7億円となり、前年度比については、件数ベースで5.1％の増であるが、平成21年度限りの特殊要因を除くと10.2％の減、金額ベースで10.6％の減であるが、同様に12.7％の減となった。平成21年度の特殊要因としては、これまで受託法人への業務委託により同法人が賃借していた高齢期雇用就業支援コーナーの施設について、平成22年１月より市場化テストを導入することに伴い、同施設を機構が直接賃借して受託法人に提供する公設民営方式としたこと等による平成21年度限りの臨時的な契約（24件）である。 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。

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。	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。	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。	・平成21年７月に「『１者応札・１者応募』に係る改善方策について」を策定・公表した。 特に前年度１者応札であった契約案件について当該改善策を推進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結果、一般競争入札のうち１者応札件数は27件と平成20年度（56件）から大幅に減少した。
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。	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。	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。	・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。
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。	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、一般競争入札、公募・企画競争等競争性のある契約形態への移行を、(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。	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、平成２２年度早期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。企画競争については、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の設置・活用により審査を行うなど、競争性・透明性の確保を図る。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。	・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、以下のような経緯を経て取組を講じた。 ①平成21年６月学識経験者、事業主団体代表等からなる企画書審査委員会による企画書の審査方法、審査基準等についての審議を経て、７月３日及び27日の二次に渡り、企画競争入札の公告を行った。公告に際し、広く参加者を募るため、業界団体（３団体）への周知・広報の働きかけを行うとともに、業界紙（３紙）に広告を掲載するなど、積極的な周知活動を行った。その結果、仕様説明会は51法人が参加し、48法人から企画書が提出された。 ②11月９日に厚生労働大臣から「平成22年度の地方業務の委託については、一般競争入札（最低価格落札方式）によることとし、契約の透明化を図る」、「平成23年度からは、地方業務の委託方式は全廃する」という方針が示されたことから、企画書提出者に了承を得て企画競争入札を中止した。 ③改めて平成22年１月に一般競争入札（最低価格落札方式）の公告を行った。 公告に際し、企画競争入札時の参加資格を緩和（ⅰ）「３年以上」の実績要件の削除、ⅱ）ＪＶ（共同企業体）での参加を可能、ⅲ）仕様説明会への参加を資格から削除）するとともに、業界団体への周知・広報の働きかけの拡大実施、厚生労働省・各都道府県労働局の協力を得てのホームページでの入札公告の周知を行った。 さらに、入札参加希望者に対して当機構ホームページからのダウンロードや郵送の方法により仕様書等を交付する、仕様説明会の内容を当機構ホームページで音声公開するなどの工夫を行った。 その結果、仕様説明会は57法人が参加し、48法人が入札した。 ④３月31日に「入札参加資格について確認できていない事項があるので、厚生労働省内に契約調査委員会を設置して調査を行い、再入札の実施も含めて対応を検討する」旨の厚生労働省からの連絡があった。 ⑤５月11日に厚生労働大臣から「厚生労働省内に契約調査委員会を設置し、全47協会に対する立入調査を実施した結果、12協会については不適切な経理処理又は物品管理が確認され、地方委託業務を委託することは適切ではないものと認可権者である大臣として判断し、業務委託の際に必要となる認可は行わないこととした」との方針が示された。 ⑥⑤の12実施区域については、５月12日に再度入札公告（一般競争入札）を行い、同月31日に開札した。 ⑦以上のような経緯の中、平成22年４月１日から３か月間は47法人と緊急避難的に従来の委託契約を延長し、厚生労働大臣から不適切とされた以外の35法人及び５月の入札の結果、厚生労働大臣から委託の認可を受けた法人（３区域実施）とは平成23年３月31日までの契約を行い、５月の入札で応札がなかった９区域については９月30日まで委託契約を再延長し、10月１日から当機構が直接実施することとしている。 ・平成22年度重度障害者雇用拡大総合推進事業業務委託については、平成22年２月に一般競争入札を実施し、社団法人全国重度障害者雇用事業所協会と契約を締結した。 ・平成20年11月の会計検査院の「平成19年度決算検査報告」による指摘を踏まえ、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24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。 ・当機構の公益通報窓口への受託法人における物品の処分に係る通報をもとに調査し企業に無償譲渡した物品の返還措置を講じた事案があったことや、高齢期雇用就業支援コーナーの廃止を踏まえ、適正な物品管理を徹底すべく「委託業務に係る貸与物品の確定及び不用物品・移管物品の取扱いについて」（平成22年３月18日付け事務連絡）を発出し、安易な物品の処分が行わ

			れることのないよう指導した。 ・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（20法人）を実施した。
	⑶ 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。	**⑶ 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、東京、愛知及び広島の３か所において、「公共サービス改革基本方針」（平成２０年１２月１９日閣議決定）に従い、民間競争入札を実施し、平成２２年１月から民間事業者による事業を開始する。	**⑶ 市場化テスト（民間競争入札）の導入** ・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、「公共サービス改革基本方針」（平成20年12月19日閣議決定）に従い、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開始するべく、平成20年11月に設置した学識経験者、事業主団体代表等からなる「市場化テスト評価委員会」を平成21年５月に開催し、民間競争入札に係る業務内容、入札参加資格、落札者の決定方法等について審議し、官民競争入札等監理委員会とも連携しつつ、７月にパブリックコメントを実施した上で、８月21日に入札公告を行った。 ・その結果、入札説明会は、23法人が参加し、８法人から企画書及び入札書が提出された。当該事業者から提出のあった企画書については、11月６日に開催した「市場化テスト評価委員会」において評価を行った。 ・平成21年11月９日に、厚生労働大臣よりコーナー廃止の方針が示されたことから、11月10日に公告の取消を行うとともに、内閣府と協議し、官民競争入札等監理委員会に報告の上、12月10日に民間競争入札を中止した。また、東京・愛知・広島の３コーナーについては当該受託法人との契約の終了日である平成21年12月末、その他の11コーナーについては平成21年度末で廃止した。
	⑷ 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。	**⑷ 業務・システムの最適化** 平成２０年度に開発した障害者雇用支援システムについて、円滑な運用を確保するとともに、業務処理の効率化・合理化を図る。	**⑷ 業務・システムの最適化** ・平成20年度に開発した障害者雇用支援システムについては、計画通り21年度当初から運用を開始した。新システムにおいては、データの保存、検索、印刷処理速度の向上による処理時間の大幅な短縮を実現するとともに、従来手作業により行っていた精神障害者総合雇用支援などの業務実績集計作業の自動集計化、従来年２～４回に限定されていた自動集計の月例化により、機構本部及び地域センターにおいて容易かつ詳細に業務実績を把握することが可能になる等、業務処理の効率化・合理化が促進された。 ・システムの運用に当たっては、地域センターの職員のための問合せ対応窓口を設置し、利用上のトラブルを早期に解決させるとともに、タイムアウトの設定時間やパスワードの有効期間の延長など利用実態に応じた部分改修を行うことで、システムの円滑な利用を実現した。
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。			
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。	**３ 事業の費用対効果** 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。	**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、高年齢者雇用開発コンテスト募集に係るポスター、新聞広告、70歳まで働ける企業の普及啓発の雑誌広告の実施を取りやめた。
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	**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。	**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。	**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、事業規模を圧縮した。

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。	**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。	**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：45.4日 （平成19年度実績（51.8日）比12.4％短縮） ・処理件数：65,702件 （平成19年度実績（70,442件）比6.7％減）
		(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) 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関係者からの意見・提案の収集** ・更なる添付書類の簡素合理化等による事務手続の効率化を図るため、関係者からの提案・要望等の収集を行った。 ・受託法人の給付金及び助成金業務担当者を対象とした合同ヒアリングの実施（12月16日） ・利用事業主へのアンケート調査の実施 ・事業主説明・訪問調査時における利用事業主からの要望聴取 ・各種会議の場における受託法人からの提案・意見聴取 ・受託法人の業務処理状況の実態調査
		① 給付金業務については、「給付金システム」を活用して支給決定案件ごとの処理期間の把握を通じた遅滞部署への指導や必要に応じて審査業務の見直し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個別指導するなど進捗管理の徹底を図る。	**②事務手続の効率化による平均処理期間の短縮化等（給付金）** ・中小企業定年引上げ等奨励金について新設当初は継続雇用定着促進助成金の1.5倍の処理日数を要していたものを以下の効率化対策を実施することにより、平成21年度における平均処理期間を継続雇用定着促進助成金と同水準まで短縮するなどにより、給付金全体の平均処理期間は平成19年度実績（55.4日）比6.7％短縮を図ることができた。 **○給付金システムを活用した事務処理の効率化** ・機構本部では給付金システムを活用して、支給決定の都度、支給決定件数及び処理期間、未審査件数がわかる帳票を出力し、処理の遅滞や申請件数の増減の状況に対応して、遅滞が生じた場合はその理由を速やかに解明し、必要な対応をするとともに、週単位で機動的に人員の再配置を行い、年間を通じて処理の滞留の防止、迅速な審査を実現した。 ・また、機構受理日ごとに審査終了予定日を設定した上で、給付金システムにより毎日の処理の進捗状況を把握･確認することにより、確実に当該予定日以前に審査が終了するように取り組んだ。 **○受託法人における処理期間20日以内ルールの15日以内への短縮に向けた取組** ・雇用保険に係る不支給事由の確認について、労働局からの回答を週２回以上とするよう厚生労働省に依頼した。その結果、受託法人段階で行う審査の終了が週２回以上できることになり、処理期間「20日以内」ルールの「15日以内」への短縮を実現した。 **○処理期間ルールの徹底のための受託法人への指導** ・給付金システムを活用して、毎月各受託法人ごとの処理期間を把握し、処理期間ルールが徹底されていない受託法人に対しては、原因の分析と、遅延を生じさせないための処理体制の整備、スケジュール管理の徹底、労働局との連携強化等について個別指導を実施した。 **○申請書類の簡素合理化に係る検討・実施** ・12月16日に、給付金支給業務の効率化を図るため、受託法人給付金業務担当者を対象としたヒ

			アリングを実施し、事前相談、申請書等の受理・点検及び事業所訪問による調査等に係る現状及び改善課題についての意見を聴取した。 　機構本部においては、これらの意見を踏まえ、以下の事項について検討を行い、平成22年度から実施した。 ・中小企業定年引上げ等奨励金について、給付金の支給金額に影響を与えない場合の兼務役員の被保険者資格確認書類の添付を省略 ・高年齢者等共同就業機会創出助成金について、社会保険の加入確認書類の添付を廃止 ・事業主が同時期に提出する複数の確認書等に係る様式の統合
		② 助成金業務については、適正支給の確保に留意しつつ、申請様式及び添付書類の簡素合理化並びに審査点検の効率化を図るべく検討を加え、検討結果に基づき迅速に実施する。 　また、書類の受理方法や保管方法の改善等により進捗状況を日常的に把握するとともに、機構本部からの疑義照会に対する受託法人の回答の迅速化に取り組むことにより、進捗管理等の徹底を図る。 　さらに、進捗管理の効果的・効率的な実施に資するため、平成２０年度に見直しの検討に着手した障害者助成金の電算処理システムについて、支給申請書等の進捗管理のシステム化に加え、将来にわたるシステムの効率的な運用に向けての処理手順の共通化や制度改正に容易に対応するためのシステムの在り方について検討を行った上で、平成２２年度内の運用開始に向けてシステム開発を開始する。	**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27,278件と、平成20年度実績（26,084件）比4.6%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36.6日と平成19年度実績（44.9日）比18.5%短縮することができた。 **○申請様式及び添付書類の簡素合理化に係る検討・実施** ・添付書類について、以下のとおりの簡素合理化を実施した。 　・支払関係書類のうち納品書類の添付を不要とした。また、整備できない書類がある場合は、新たに定めた様式「領収証明願書」により代えることができることとした。 　・第２号職場適応援助者助成金について、従来は計画策定後に計画書を添えて認定申請を行っていたところ、これを改めて援助者を確定した段階で早期に認定申請できるようにするとともに、計画書については支給請求時の提出に改めた。これにより、事業主は援助計画策定後直ちに実際に障害者の援助を行うことが容易となった。 ・申請書について、助成金のパターンごとに様式を共通化（認定申請書は19種類を６種類に、支給請求書は24種類を８種類に共通化）するため、平成21年度及び平成22年度の２年計画で見直すこととし、検討に取り組んでいる。 **○支給業務の効率化のための受託法人ヒアリングの実施** ・12月16日に、助成金支給業務の効率化を図るため、受託法人助成金業務担当者を対象としたヒアリングを実施し、事前相談、申請書等の受理・点検及び事業所訪問による調査等に係る現状及び改善課題についての意見を聴取した。 　機構本部においては、これらの意見を踏まえ、以下の事項について実施した。 　・受給方法等に係る事前説明のために使用するパンフレットについて、頻繁に質問される事項や申請に当たって正確な理解が不可欠な事項について、パンフレットの冒頭に整理して記載することとし、印刷・配布した。 　・申請書について助成金のパターンごとの様式の共通化は、認定申請書は19種類を６種類に、支給請求書は24種類を８種類に共通化を図ることとする大枠を決定した。 　・審査・点検マニュアル類の体系的整理について平成22年度末までに実施すべき事項を決定するとともに、Ｑ＆Ａ集の作成については既存の疑義解釈類の再編集と項目補充のための点検・分析・整理等の作業を実施している。 **○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った。 　また、エクセルを活用することにより、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。 ・申請書の内容等に係る疑義照会については、ファイル棚に受託法人に対する照会日別に並べ、担当職員が常に進捗状況を把握できるようにし、回答がない場合は、１週間単位で受託法人に督促するよう改善した。 **○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開発については、申請書等の受理、審査、認定・支給決定等の状況が一目でわかる一覧表（受理簿）を作成するなど、審査担当者が進捗状況を常に把握できる機能等を導入することを内容とする仕様書を策定し、当該仕様書に基づき開発作業を進めた。
		③ 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	**④支給申請手続等のホームページへの掲載** **○給付金** ・「高年齢者等共同就業機会創出助成金」の改正に伴い、新旧制度が並存することによる混乱を

		理解できるよう内容の改善を図る。	回避するため、設立登記の時期ごとに入口を分けて表示することにより、ワンクリックで申請者に適用される制度のページへアクセスするよう設定した。 ・給付金の支給要件、支給内容等の概要を表示すると同時に、詳細な内容についてはパンフレットの表紙を表示することにより利用者が給付金について知りたい事項の詳しさのレベルに応じて引き出ししやすいよう工夫した。 **○助成金** ・各種助成金の概要を説明しているページについては、改訂したパンフレットをＰＤＦ化し掲載することにより、ホームページからパンフレットが入手できるようにし、パンフレットの画像をクリックすることにより、従来の文章による概要説明に加え、認定申請に係る手続や支給額の算定方法等について図表を活用することにより、より一層分りやすいものとした。
		(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 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。	**(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** ・新設された「高年齢者雇用モデル企業助成金」を含めすべての給付金のパンフレットの作成に当たっては、支給額、申請手続の流れ、用語の解説等について、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** ・すべての助成金の概要を一覧にしたリーフレットについては、活用事例を記載する等により、事業主の助成金の活用を促進をするとともに、受託法人が当該活用事例を用いることにより、助成金をより理解しやすく説明できるように改善した。 ・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については、助成金の受給までの流れに係る記載を充実させ、助成金の受給に当たって留意すべき事項を確実に標記するとともに、認定申請等に係る手続や支給額の算定方法について図表を用いて分かりやすくする等の改善を図った。 **【十分な事前説明】** **○給付金** ・４月９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するとともに、各給付金ごとの趣旨や目的、受給に必要な手続、不適正受給に該当する事例などについて、申請者の立場に立った十分な事前説明を行うよう指示した。 **○助成金** ・各種会議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20年度のアンケート調査の結果を資料として配付し、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。 ・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。 ・事前説明を的確に実施することを目的として、各種助成金ごとに作成しているパンフレットの助成金の受給までの流れに係る記載を充実させ、助成金の受給に当たって留意すべき事項を確実に説明できるようにした。また、認定申請等に係る手続や支給額の算定方法について図表を用いてわかりやすく説明したものに改善し、事前説明を容易に行えるようにした。
		(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、審査に当たっての留意事項の説明、事例検討の実施により、審査能力の向上等を図る。 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。	**(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９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、21年度の重点取組、改正された給付金制度の内容、相談・審査等における留意事項や疑義解釈及び不正受給防止対策の説明を行い、審査能力の向上を図った。 ・また、６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、過去の不正受給事例とその防止対策をまとめた「高年齢者等共同就業機会創出助成金不正受給事例集」を活用して、実際の不正受給に使用された申請書や添付書類に基づき、審査や事業所調査の手法についての実践的な研修を行うことにより、審査能力の向上を図った。 ・さらに「中小企業定年引上げ等奨励金」について、10人未満規模の事業主については、就業規則の作成・届出義務がないことから、定年制度等の実施状況をより厳格に確認するため、確認

			の実施方法、手順、実施後の対応等について新たに文書で指示するとともに、地区別研修会においてチェックリストや確認の流れ図等を用いて実践的な研修を行った。 **○助成金** ・６月24日から26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（24日）、支給要領の改正概要、審査における注意点及び疑義解釈など全体的事項についての説明・指示（25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（26日）を行った。 **【審査点検に係るチェックリストの活用】** **○給付金** ・新設された「高年齢者雇用モデル企業助成金」について、審査点検チェックリストを含む「審査・点検マニュアル」を作成するとともに、改正された「中小企業定年引上げ奨励金」及び「高年齢者等共同就業機会創出助成金」について、制度改正の内容を追加した「審査・点検マニュアル」の改定版を作成し、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** ・点検業務の効率化を図るため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点検業務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。 ・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）の事前説明を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）を明確にするため、平成20年度に作成した「不正受給防止事務実施チェックリスト」を活用し、不正受給防止に係る窓口確認を徹底するよう指示した。 ・添付漏れを防ぐための事業主・受託法人それぞれの自己チェック欄を設けた「整理カード」について、受託法人における受託法人の進捗管理にも活用できるよう内容の改善を進めている。
評価の視点等		自己評価　A	評定　A
【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】		・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１中給付金及び助成金業務の効率化以外の項目】【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。 ・平成21年度の取組としては、特に、 ①　業務運営の一層の効率化及び効果的実施等の観点から、 ・駐在事務所（全国５か所）の廃止 ・平成20年度に廃止したせき髄損傷者職業センターの業務の福岡障害者職業センターによる引継ぎ ・地域障害者職業センター管理事務の集約化（宮城・山形・福島、愛知・岐阜・静岡・三重、香川・徳島・愛媛・高知の３地域において集約化実施） 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、さらに予算執行の節減に取り組み、一般管理費では10.7％減、業務経費では15.7％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、平成21年度限りの市場化テスト導入等に伴う特殊要因を除くと前年度比件数ベースで10.2％の減を実現した。 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い、高年齢者雇用開発コンテスト募集に係るポスター、新聞広告、70歳まで働ける企業の普及啓発の雑誌広告の実施を取りやめた。 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	（委員会としての評定理由） 一般管理費・事業経費の節減や駐在事務所の廃止、地域障害者職業センター管理事務の集約化などの効率化が順調に進んでおり、評価の視点の項目の多くについて、計画を大幅にクリアしていると評価できる。 「随意契約見直し」は着実に前進しているが、契約全体に占める随意契約の割合を一層低めていく必要がある。 （各委員の評定理由） ・　サービス向上と構造改革をともなった効率化が順調に進んでいる。 ・　「随意契約見直し」は着実に前進している。 ・　「市場化テスト」について、導入に向けた取組が進められた。 ・　評価の視点の項目の多くを、計画を大幅にクリアしていると評価する。 ・　随意契約が165件（45.5％）、金額71.7億円となり、あまりにも多すぎないか。 ・　その主なものは「雇用開発協会」（47件）で、59.5億円。妥当性、信頼性が欠けるのでは？ ・　職員の人件費に使われている。天下りが非常に多い（270人（'08/7））。 ・　運営費交付金155億円中、人件費が22億円、事業費が29億円。 ・　公金を使って天下りＯＢの収入を保証する。過去の実績などの条件付きによってほとんど参加企業なし。一者応札？ ・　各目標に対して概ね達成し、効率化を進めている。 ・　事業所やセンターの廃止を含む合理性を推進し、一般管理費、事業経費の節減を行った。 ・　すべての数値目標を大幅に達成。

	らの支給に支障が生じないよう、事業規模を圧縮した。 ⑤　新設当初処理日数が従来型助成金の1.5倍を要した中小企業定年引上げ等奨励金について処理の遅滞や申請件数の増減に対応した週単位の機動的な人員再配置、受託法人における処理期間20日以内ルールの15日への短縮等の効率化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、２年目で目標を大幅に上回る平均処理期間12.4％短縮を達成した。	・　経費削減や駐在事務所の廃止、地域障害者職業センター管理事務の集約化などについて高く評価できるが、さらなる効率化が望まれる。 ・　効率化や無駄の削減が必要であることは言うまでもないが、高齢者とりわけ障害者の雇用の拡大のための就職支援は重要かつ崇高な使命であり、業容の拡大を志向することが望まれる。
［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 ・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。 ［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。］	・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） 平成21年度　△3.1％（平成20年度比） 平成20年度　△3.1％（平成19年度比）	
・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。 ［業務経費については、前年度と比べ総額1.9％程度の額を節減すること。］	・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） 平成21年度　△3.1％（平成20年度比） 平成20年度　△2.4％（平成19年度比）	
・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。	・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．６）参照） 平均処理期間　短縮率 平成21年度　45.4日　12.4％ 平成20年度　49.8日　3.9％ 平成19年度　51.8日　――	
［評価の視点］ ・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。	実績：○ ・業務運営の一層の効率化及び効果的実施等の観点から、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。 ・駐在事務所（全国５か所）については、平成21年度末の廃止に向けて、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った。検討の結果を踏まえ、平成21年度末に５か所の駐在事務所すべての廃止及び同事務所で行ってきた業務のうち図書・パネルの貸出及び点訳サービスの廃止を行うとともに、平成22年４月から納付金等調査、就労支援機器の貸出、障害者雇用に関する相談・援助、雇用管理サポート事業及び障害者雇用に役立つビデオ・ＤＶＤの貸出は、本部において実施している。これに伴い、廃止した駐在事務所の定員については、納付金等調査業務に振り替えた。 ・平成20年度に廃止したせき髄損傷者職業センターから福岡障害者職業センターにおいて引き継いだ業務について、平成21年４月１日から、利用者ひとり一人の特性・ニーズ等に対応した職業リハビリテーションを実施し、その結果、引継時に未就職であった48名のうち、23名が就職（復職を含む）した。 　また、総合せき損センターからの要請に応じた訪問による職業評価及び職業指導を的確に行うため、福岡障害者職業センター及び総合せき損センターそれぞれに連絡窓口を設けるとともに、総合せき損センターの患者待合室等への福岡障害者職業センターパンフレットの備え付け、福岡障害者職業センター職員の派遣日程の掲示等により、総合せき損センターの利用者に対して福岡障害者職業センターが行う業務の周知を図った。 ・平成21年４月から、ⅰ）宮城、山形、福島、ⅱ）愛知、岐阜、静岡、	

	三重、ⅲ）香川、徳島、愛媛、高知の各地域センターの管理業務をそれぞれ宮城障害者職業センター、愛知障害者職業センター、香川障害者職業センターに集約化した。平成20年4月に最初に集約化した青森、秋田、岩手の各地域センターと機構本部が行った集約化実施に伴う問題点の把握・分析に基づき、すべての集約化対象地域における管理事務の実施方法について改善を行った。具体的には、①機構本部と地域センターの契約事務の配分の見直しとして、事務用消耗品及びレンタカーの本部一括契約並びにこれら２項目及び公共料金、庁舎管理維持保守に係る委託業務費、公用車の維持管理に係る経費の本部一括支払い、②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、③被集約化センターの所長等が経理事務を的確に理解・実施できるよう経理事務の流れ、集約化センター・被集約化センターの役割分担等について詳細かつわかりやすく記載した経理マニュアルの新規作成等の対応を図った。 ・平成22年４月からⅰ）富山・石川・福井、ⅱ）鳥取・島根・岡山・広島、ⅲ）山口・福岡・佐賀・長崎・大分の各地域センターの管理業務をそれぞれ石川障害者職業センター、岡山障害者職業センター、福岡障害者職業センターに集約化した。 なお、平成22年度中には、北海道及び沖縄センターを除く残りのすべての地域センターも集約化することとしている。 ・平成22年4月から集約化する地域センターの所長・担当者に対する事前研修においては、平成21年度に集約化した地域センターの担当者を講師として、集約化後の事務処理についてのポイントや留意事項等について実際の経験を踏まえた具体的な解説及び所長・担当者との意見交換を行い、管理事務の集約化に係る事務処理についての疑問点を解消する等、研修プログラムの充実を図った。 ・厚生労働省の「(独）雇用・能力開発機構法を廃止する法律案要綱」において、高齢・障害・求職者雇用支援機構（仮称）の主たる事務所を千葉県に置くこととされていることを受け、当機構としては、高齢・障害・求職者雇用支援機構（仮称）への移行後に必要な改修作業を実施し、速やかに移転すべく、移転の具体的な計画、移転のための予算措置等について検討している。 （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）	
・駐在事務所の廃止、せき髄損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。	実績：○ ・駐在事務所（全国５か所）については、平成21年度末の廃止に向けて、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った。検討の結果を踏まえ、平成21年度末に５か所の駐在事務所すべての廃止及び同事務所で行ってきた業務のうち図書・パネルの貸出及び点訳サービスの廃止を行うとともに、平成22年４月から納付金等調査、就労支援機器の貸出、障害者雇用に関する相談・援助、雇用管理サポート事業及び障害者雇用に役立つビデオ・ＤＶＤの貸出は、本部において実施している。これに伴い、廃止した駐在事務所の定員については、納付金等調査業務に振り替えた。 ・平成20年度に廃止したせき髄損傷者職業センターから福岡障害者職業センターにおいて引き継いだ業務について、平成21年４月１日から、利用者ひとり一人の特性・ニーズ等に対応した職業リハビリテーションを実施し、その結果、引継時に未就職であった48名のうち、23名が就職（復職を含む）した。 また、総合せき損センターからの要請に応じた訪問による職業評価及び職業指導を的確に行うため、福岡障害者職業センター及び総合せき損センターそれぞれに連絡窓口を設けるとともに、総合せき損センターの患者待合室等への福岡障害者職業センターパンフレットの備え付け、福岡障害者職業センター職員の派遣日程の掲示等により、総合せき損センターの利用者に対して福岡障害者職業センターが行う業務の周知を図った。 ・平成21年４月から、ⅰ）宮城、山形、福島、ⅱ）愛知、岐阜、静岡、三重、ⅲ）香川、徳島、愛媛、高知の各地域センターの管理業務をそれぞれ宮城障害者職業センター、愛知障害者職業センター、香川	

	障害者職業センターに集約化した。平成20年4月に最初に集約化した青森、秋田、岩手の各地域センターと機構本部が行った集約化実施に伴う問題点の把握・分析に基づき、すべての集約化対象地域における管理事務の実施方法について改善を行った。具体的には、①機構本部と地域センターの契約事務の配分の見直しとして、事務用消耗品及びレンタカーの本部一括契約並びにこれら２項目及び公共料金、庁舎管理維持保守に係る委託業務費、公用車の維持管理に係る経費の本部一括支払い、②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、③被集約化センターの所長等が経理事務を的確に理解・実施できるよう経理事務の流れ、集約化センター・被集約化センターの役割分担等について詳細かつわかりやすく記載した経理マニュアルの新規作成等の対応を図った。 ・平成22年４月からⅰ）富山・石川・福井、ⅱ）鳥取・島根・岡山・広島、ⅲ）山口・福岡・佐賀・長崎・大分の各地域センターの管理業務をそれぞれ石川障害者職業センター、岡山障害者職業センター、福岡障害者職業センターに集約化した。 なお、平成22年度中には、北海道及び沖縄センターを除く残りのすべての地域センターも集約化することとしている。 ・平成22年4月から集約化する地域センターの所長・担当者に対する事前研修においては、平成21年度に集約化した地域センターの担当者を講師として、集約化後の事務処理についてのポイントや留意事項等について実際の経験を踏まえた具体的な解説及び所長・担当者との意見交換を行い、管理事務の集約化に係る事務処理についての疑問点を解消する等、研修プログラムの充実を図った。 （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）	
・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。	実績：○ ・厚生労働省からの「独立行政法人、認可法人、特別民間法人の冗費の節減について（要請）」に基づき、すべての事務・事業について、無駄削減・業務効率化に向けた職員の意識改革及び効率化等に関する取組を行った。 ・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20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2.0％の節減、ガス使用量が前年度比15.8％の節減、水道使用量が前年度比11.1％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、竹芝本部賃借料の引下げ、障害者職業総合センターの電力購入契約の見直し等を行ったことにより、10.7％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）	
・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。 ・事業費における冗費を点検し、その削減を図っているか。	実績：○ ・厚生労働省からの「独立行政法人、認可法人、特別民間法人の冗費の節減について（要請）」に基づき、すべての事務・事業について、無駄削減・業務効率化に向けた職員の意識改革及び効率化等に関する取組を行った。 ・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3.1％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、事務用品の一括調達、公用車の小型車への車種	

	変更等に努めるなど、15.7%の経費節減を図った。さらに、平成22年度から地域障害者職業センターの賃借料の引下げなど経費削減を図っている。 （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）
・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。	実績：○ ・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、以下のような経緯を経て取組を講じた。 ①平成21年６月学識経験者、事業主団体代表等からなる企画書審査委員会による企画書の審査方法、審査基準等についての審議を経て、７月３日及び27日の二次に渡り、企画競争入札の公告を行った。公告に際し、広く参加者を募るため、業界団体（３団体）への周知・広報の働きかけを行うとともに、業界紙（３紙）に広告を掲載するなど、積極的な周知活動を行った。その結果、仕様説明会は51法人が参加し、48法人から企画書が提出された。 ②11月９日に厚生労働大臣から「平成22年度の地方業務の委託については、一般競争入札（最低価格落札方式）によることとし、契約の透明化を図る」、「平成23年度からは、地方業務の委託方式は全廃する」という方針が示されたことから、企画書提出者に了承を得て企画競争入札を中止した。 ③改めて平成22年１月に一般競争入札（最低価格落札方式）の公告を行った。 公告に際し、企画競争入札時の参加資格を緩和（ⅰ）「３年以上」の実績要件の削除、ⅱ）ＪＶ（共同企業体）での参加を可能、ⅲ）仕様説明会への参加を資格から削除）するとともに、業界団体への周知・広報の働きかけの拡大実施、厚生労働省・各都道府県労働局の協力を得てのホームページでの入札公告の周知を行った。 さらに、入札参加希望者に対して当機構ホームページからのダウンロードや郵送の方法により仕様書等を交付する、仕様説明会の内容を当機構ホームページで音声公開するなどの工夫を行った。 その結果、仕様説明会は57法人が参加し、48法人が入札した。 ④３月31日に「入札参加資格について確認できていない事項があるので、厚生労働省内に契約調査委員会を設置して調査を行い、再入札の実施も含めて対応を検討する」旨の厚生労働省からの連絡があった。 ⑤５月11日に厚生労働大臣から「厚生労働省内に契約調査委員会を設置し、全47協会に対する立入調査を実施した結果、12協会については不適切な経理処理又は物品管理が確認され、地方委託業務を委託することは適切ではないものと認可権者である大臣として判断し、業務委託の際に必要となる認可は行わないこととした」との方針が示された。 ⑥⑤の12実施区域については、５月12日に再度入札公告（一般競争入札）を行い、同月31日に開札した。 ⑦以上のような経緯の中、平成22年４月１日から３か月間は47法人と緊急避難的に従来の委託契約を延長し、厚生労働大臣から不適切とされた以外の35法人及び５月の入札の結果、厚生労働大臣から委託の認可を受けた法人（３区域実施）とは平成23年３月31日までの契約を行い、５月の入札で応札がなかった９区域については９月30日まで委託契約を再延長し、10月１日から当機構が直接実施することとしている。 （業務実績：「２の(2)　随意契約の見直し」（Ｐ．４）参照）
・契約について、「随意契約見直し計画」が計画どおり進むなど随意契約の適正化のための取組を進めているか。（政・独委評価の視点「５契約　(2)随意契約見直し計画」と同趣旨） ・「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	実績：○ ・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21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21

画」)	年度の随意契約（少額随契を除く）は、件数で165件、金額で71.7億円となり、前年度比については、件数ベースで5.1％の増であるが、平成21年度限りの特殊要因を除くと10.2％の減、金額ベースで10.6％の減であるが、同様に12.7％の減となった。平成21年度の特殊要因としては、これまで受託法人への業務委託により同法人が賃借していた高齢期雇用就業支援コーナーの施設について、平成22年１月より市場化テストを導入することに伴い、同施設を機構が直接賃借して受託法人に提供する公設民営方式としたこと等による平成21年度限りの臨時的な契約（24件）である。 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。 ・平成21年７月に「『１者応札・１者応募』に係る改善方策について」を策定・公表した。 特に前年度１者応札であった契約案件について当該改善策を推進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結果、一般競争入札のうち１者応札件数は27件と平成20年度（56件）から大幅に減少した。 ・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、３）参照）
・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。	実績：○ ・平成20年11月の会計検査院の「平成19年度決算検査報告」による指摘を踏まえ、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24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。 ・当機構の公益通報窓口への受託法人における物品の処分に係る通報をもとに調査し企業に無償譲渡した物品の返還措置を講じた事案があったことや、高齢期雇用就業支援コーナーの廃止を踏まえ、適正な物品管理を徹底すべく「委託業務に係る貸与物品の確定及び不用物品・移管物品の取扱いについて」（平成22年３月18日付け事務連絡）を発出し、安易な物品の処分が行われることのないよう指導した。 ・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（20法人）を実施した。 （業務実績：「２の(2)　随意契約の見直し」（Ｐ．４）参照）
・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。	実績：○ ・常設のコーナーにおいては、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。 ・平成20年度の事業実績が十分でない分野について、コーナー業務を実施している14受託法人にそれぞれ改善を求めるとともに、利用者アンケートの集計結果や自由記述の分析を行い、当該受託法人にフ

	ィードバックし、業務実績の向上や利用者等の不満・要望に対応するための改善状況を報告するよう求めた。また、四半期ごとの進捗状況報告の中から好事例を集めてフィードバックする等、情報を共有することによりさらなるサービスの向上を図った。 ・常設のコーナー14か所のうち東京、愛知及び広島の３か所について、「公共サービス改革基本方針」（平成20年12月19日閣議決定）に従い、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開始するべく、平成20年11月に設置した学識経験者、事業主団体代表等からなる「市場化テスト評価委員会」を平成21年５月に開催し、民間競争入札に係る業務内容、入札参加資格、落札者の決定方法等について審議し、官民競争入札等監理委員会とも連携しつつ、７月にパブリックコメントを実施した上で、８月21日に入札公告を行った。 ・その結果、入札説明会は、23法人が参加し、８法人から企画書及び入札書が提出された。当該事業者から提出のあった企画書については、11月６日に開催した「市場化テスト評価委員会」において評価を行った。 ・平成21年11月９日に、厚生労働大臣よりコーナー廃止の方針が示されたことから、11月10日に公告の取消を行うとともに、内閣府と協議し、官民競争入札等監理委員会に報告の上、12月10日に民間競争入札を中止した。また、東京・愛知・広島の３コーナーについては当該受託法人との契約の終了日である平成21年12月末、その他の11コーナーについては平成21年度末で廃止した。 （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）	
・「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。	実績：○ ・平成20年度に開発した障害者雇用支援システムについては、計画通り21年度当初から運用を開始した。新システムにおいては、データの保存、検索、印刷処理速度の向上による処理時間の大幅な短縮を実現するとともに、従来手作業により行っていた精神障害者総合雇用支援などの業務実績集計作業の自動集計化、従来年２～４回に限定されていた自動集計の月例化により、機構本部及び地域センターにおいて容易かつ詳細に業務実績を把握することが可能になる等、業務処理の効率化・合理化が促進された。 ・システムの運用に当たっては、複数年契約でシステム保守とシステム運用を分離調達し、経費の削減を図った。 （業務実績：「２の（4）　業務・システムの最適化」（Ｐ．５）参照）	
・業務改善の取組を適切に講じているか。	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、高年齢者雇用開発コンテスト募集に係るポスター、新聞広告、70歳まで働ける企業の普及啓発の雑誌広告の実施を取りやめた。 （業務実績：「３　事業の費用対効果」（Ｐ．５）参照）	
・国民のニーズとずれている事務・事業や、費用に対する効果が小さく継続する必要性の乏しい事務・事業がないか等の検証を行い、その結果に基づき、見直しを図っているか。	・機構が行う事務・事業について、国民のニーズとずれているものがないか等について、事務・事業の執行状況、利用者からの声などを踏まえ検討を行い、以下の見直しを行った。 （平成21年度第３四半期実施） ・高年齢者雇用開発コンテスト募集に係るポスター、新聞広告、70歳まで働ける企業の普及啓発の雑誌広告の実施の取りやめ （平成21年度末実施） ・高齢期雇用就業支援コーナー関係業務の廃止 ・高齢者雇用に関する各種講習の廃止 ・障害者雇用に関する事業主講習の廃止 ・障害者職場定着推進チーム育成事業及び障害者雇用に関する相談及び援助のためのフォローアップ事業の廃止 ・高齢者雇用フェスタの廃止 ・啓発広報活動の見直し	

	・駐在事務所（全国５か所）の廃止 （別添資料「項目７　事務・事業の見直し等②事務・事業の見直し」参照）
・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。	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、事業規模を圧縮した。 （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．５）参照）
・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。	**給付金** ・４月９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するとともに、各給付金ごとの趣旨や目的、受給に必要な手続、不適正受給に該当する事例などについて、申請者の立場に立った十分な事前説明を行うよう指示した。 **助成金** ・各種会議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20年度のアンケート調査の結果を資料として配付し、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。 ・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。 ・事前説明を的確に実施することを目的として、各種助成金ごとに作成しているパンフレットの助成金の受給までの流れに係る記載を充実させ、助成金の受給に当たって留意すべき事項を確実に説明できるようにした。また、認定申請等に係る手続や支給額の算定方法について図表を用いてわかりやすく説明したものに改善し、事前説明を容易に行えるようにした。 （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．８）参照）
・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。	【事務手続の効率化】 **給付金** ・中小企業定年引上げ等奨励金について新設当初は継続雇用定着促進助成金の1.5倍の処理日数を要していたものを以下の効率化対策を実施することにより、平成21年度における平均処理期間を継続雇用定着促進助成金と同水準まで短縮するなどにより、給付金全体の平均処理期間は平成19年度実績（55.4日）比6.7％短縮を図ることができた。 ・機構本部では給付金システムを活用して、支給決定の都度、支給決定件数及び処理期間、未審査件数がわかる帳票を出力し、処理の遅滞や申請件数の増減の状況に対応して、遅滞が生じた場合はその理由を速やかに解明し、必要な対応をするとともに、週又は月単位で機動的に人員の再配置を行い、年間を通じて処理の滞留の防止、迅速な審査を実現した。 ・また、機構受理日ごとに審査終了予定日を設定した上で、給付金システムにより毎日の処理の進捗状況を把握･確認することにより、確実に当該予定日以前に審査が終了するように取り組んだ。 ・雇用保険に係る不支給事由の確認について、労働局からの回答を週２回以上とするよう厚生労働省に依頼した。その結果、受託法人段階で行う審査の終了が週２回以上できることになり、処理期間「20日以内」ルールの「15日以内」への短縮を実現した。 ・給付金システムを活用して、毎月各受託法人ごとの処理期間を把握

し、処理期間ルールが徹底されていない受託法人に対しては、原因の分析と、遅延を生じさせないための処理体制の整備、スケジュール管理の徹底、労働局との連携強化等について個別指導を実施した。
・12月16日に、給付金支給業務の効率化を図るため、受託法人給付金業務担当者を対象としたヒアリングを実施し、事前相談、申請書等の受理・点検及び事業所訪問による調査等に係る現状及び改善課題についての意見を聴取した。
　機構本部においては、これらの意見を踏まえ、以下の事項について検討を行い、平成22年度から実施した。
・中小企業定年引上げ等奨励金について、給付金の支給金額に影響を与えない場合の兼務役員の被保険者資格確認書類の添付を省略
・高年齢者等共同就業機会創出助成金について、社会保険の加入確認書類の添付を廃止
・事業主が同時期に提出する複数の確認書等に係る様式の統合

助成金
・助成金の処理件数は27,278件と、平成20年度実績（26,084件）比4.6％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36.6日と平成19年度実績（44.9日）比18.5％短縮することができた。
・添付書類について、以下のとおりの簡素合理化を実施した。
・支払関係書類のうち納品書類の添付を不要とした。また、整備できない書類がある場合は、新たに定めた様式「領収証明願書」により代えることができることとした。
・第２号職場適応援助者助成金について、従来は計画策定後に計画書を添えて認定申請を行っていたところ、これを改めて援助者を確定した段階で早期に認定申請できるようにするとともに、計画書については支給請求時の提出に改めた。これにより、事業主は援助計画策定後直ちに実際に障害者の援助を行うことが容易となった。
・申請書について、助成金のパターンごとに様式を共通化（認定申請書は19種類を６種類に、支給請求書は24種類を８種類に共通化）するため、平成21年度及び平成22年度の２年計画で見直すこととし、検討に取り組んでいる。
・12月16日に、助成金支給業務の効率化を図るため、受託法人助成金業務担当者を対象としたヒアリングを実施し、事前相談、申請書等の受理・点検及び事業所訪問による調査等に係る現状及び改善課題についての意見を聴取した。
　機構本部においては、これらの意見を踏まえ、以下の事項について実施した。
・受給方法等に係る事前説明のために使用するパンフレットについて、頻繁に質問される事項や申請に当たって正確な理解が不可欠な事項について、パンフレットの冒頭に整理して記載することとし、印刷・配布した。
・申請書について助成金のパターンごとの様式の共通化は、認定申請書は19種類を６種類に、支給請求書は24種類を８種類に共通化を図ることとする大枠を決定した。
・審査・点検マニュアル類の体系的整理について平成22年度末までに実施すべき事項を決定するとともに、Ｑ＆Ａ集の作成については既存の疑義解釈類の再編集と項目補充のための点検・分析・整理等の作業を実施している。
・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った。
また、エクセルを活用することにより、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。

・申請書の内容等に係る疑義照会については、ファイル棚に受託法人に対する照会日別に並べ、担当職員が常に進捗状況を把握できるようにし、回答がない場合は、１週間単位で受託法人に督促するよう改善した。
・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開発については、申請書等の受理、審査、認定・支給決定等の状況が一目でわかる一覧表（受理簿）を作成するなど、審査担当者が進捗状況を常に把握できる機能等を導入することを内容とする仕様書を策定し、当該仕様書に基づき開発作業を進めた。
（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．６）参照）

【申請方法の周知徹底】
給付金
・新設された「高年齢者雇用モデル企業助成金」を含めすべての給付金のパンフレットの作成に当たっては、支給額、申請手続の流れ、用語の解説等について、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。
・４月９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するとともに、各給付金ごとの趣旨や目的、受給に必要な手続、不適正受給に該当する事例などについて、申請者の立場に立った十分な事前説明を行うよう指示した。

助成金
・すべての助成金の概要を一覧にしたリーフレットについては、活用事例を記載する等により、事業主の助成金の活用を促進をするとともに、受託法人が当該活用事例を用いることにより、助成金をより理解しやすく説明できるように改善した。
・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については、助成金の受給までの流れに係る記載を充実させ、助成金の受給に当たって留意すべき事項を確実に標記するとともに、認定申請等に係る手続や支給額の算定方法について図表を用いて分かりやすくする等の改善を図った。
・各種会議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20年度のアンケート調査の結果を資料として配付し、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。
　・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。
　・事前説明を的確に実施することを目的として、各種助成金ごとに作成しているパンフレットの助成金の受給までの流れに係る記載を充実させ、助成金の受給に当たって留意すべき事項を確実に説明できるようにした。また、認定申請等に係る手続や支給額の算定方法について図表を用いてわかりやすく説明したものに改善し、事前説明を容易に行えるようにした。
（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．８）参照）

【審査能力の向上】
給付金
・４月９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、21年度の重点取組、改正された給付金制度の内容、相談・審査等における留意事項や疑義解釈及び不正受給防止対策の説明を行い、審査能力の向上を図った。
・また、６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、過去の不正受給事例とその防止対策をまとめた「高年齢者等共同就業機会創出助成金不正受給事例集」を活用して、実際の不正受給に使用された申請書や添付書類に基づき、審査や事業所調査の手法についての実践的な研修を行うことにより、審査能力の向上を図った。 ・さらに「中小企業定年引上げ等奨励金」について、10人未満規模の事業主については、就業規則の作成・届出義務がないことから、定年制度等の実施状況をより厳格に確認するため、確認の実施方法、手順、実施後の対応等について新たに文書で指示するとともに、地区別研修会においてチェックリストや確認の流れ図等を用いて実践的な研修を行った。 ・新設された「高年齢者雇用モデル企業助成金」について、審査点検チェックリストを含む「審査・点検マニュアル」を作成するとともに、改正された「中小企業定年引上げ奨励金」及び「高年齢者等共同就業機会創出助成金」について、制度改正の内容を追加した「審査・点検マニュアル」の改定版を作成し、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24日から26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（24日）、支給要領の改正概要、審査における注意点及び疑義解釈など全体的事項についての説明・指示（25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（26日）を行った。 ・点検業務の効率化を図るため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点検業務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。 ・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）の事前説明を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）を明確にするため、平成20年度に作成した「不正受給防止事務実施チェックリスト」を活用し、不正受給防止に係る窓口確認を徹底するよう指示した。 ・添付漏れを防ぐための事業主・受託法人それぞれの自己チェック欄を設けた「整理カード」について、受託法人における受託法人の進捗管理にも活用できるよう内容の改善を進めている。 （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．８）参照）	
・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」）	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と同様の基準を定めており、また、「契約事務の実施に関する件」において会計規程に基づく予定価格の作成を省略できる国と同様の基準など契約事務手続きの詳細を定めている。 ・さらに、「契約事務の実施に関する件」において複数年度契約に関する規定を定めており、総合評価方式については、的確に実施するための担当者マニュアルを定めている。 ・以上の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。 ・平成21年７月に「『１者応札・１者応募』に係る改善方策について」を策定・公表した。特に前年度１者応札であった契約案件について当該改善策を推進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結果、一般競争入札のうち１者応札件数は27件と平成20年度（56件）から大幅に減少した。 ・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・承認を行うことを定めている。	

	・「入札・契約手続運営委員会」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、随意契約によろ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こと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。	
・契約の締結に当たって、透明性・競争性等が確保されているか。（政・独委評価の視点「５契約　(3)個々の契約」と同趣旨） ・契約監視委員会での見直し・点検は適切に行われたか（その後のフォローアップを含む。）。	実績：○ ・「入札・契約手続運営委員会」を設置し、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、随意契約によろ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こと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的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。 （業務実績：「２の（２）随意契約の見直し（Ｐ．３）参照） ・平成22年1月22日に契約監視委員会を開催し、平成20年度に締結した競争性のない随意契約（157件）、一者応札・応募（112件）となった契約、平成21年度中に行う必要がある契約についての審議の結果、法人自らが事前点検を行った見直し案全てについて「適切である」との評価を得た。 （別添資料「項目５　契約　①契約監視委員会からの主な指摘事項」参照）	
・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て適切な出資等行われているか。 （政・独委評価の視点「７関連法人」） ・関連公益法人との関係について、透明性確保に向けた見直しを図っているか。	実績：○ ・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。 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、平成21年６月学識経験者、事業主団体代表等からなる企画書審査委員会による企画書の審査方法、審査基準等についての審議を経て、７月３日及び27日の二次に渡り、企画競争入札の公告を行った。公告に際し、広く参加者を募るため、業界団体（３団体）への周知・広報の働きかけを行うとともに、業界紙（３紙）に広告を掲載するなど、積極的な周知活動を行った。その結果、仕様説明会は51法人が参加し、48法人から企画書が提出された。 その後、11月９日に厚生労働大臣から「平成22年度の地方業務の委託については、一般競争入札（最低価格落札方式）によることとし、契約の透明化を図る」、「平成23年度からは、地方業務の委託方式は全廃する」という方針が示されたことから、企画書提出者に了承を得て企画競争入札を中止し、改めて平成22年１月に一般競争入札（最低価格落札方式）の公告を行った。公告に際し、企画競争入札時の参加資格を緩和（①「３年以上」の実績要件の削除、②ＪＶ（共同企業体）での参加を可能、③仕様説明会への参加を資格から削除）するとともに、業界団体への周知・広報の働きかけの拡大実施、厚生労働省・各都道府県労働局の協力を得てのホームページでの入札公告の周知を行った。さらに、入札参加希望者に対して当機構ホームページからのダウンロードや郵送の方法により仕様書等を交付する、仕様説明会の内容を当機構ホームページで音声公開するなどの工夫を行った。その結果、仕様説明会は57法人が参加し、48法人が入札した。 ３月31日に「入札参加資格について確認できていない事項があるので、厚生労働省内に契約調査委員会を設置して調査を行い、再入札の実施も含めて対応を検討する」旨の厚生労働省からの連絡があ	

	り、５月11日に厚生労働大臣から「厚生労働省内に契約調査委員会を設置し、全47協会に対する立入調査を実施した結果、12協会については不適切な経理処理又は物品管理が確認され、地方委託業務を委託することは適切ではないものと認可権者である大臣として判断し、業務委託の際に必要となる認可は行わないこととした」との方針が示された。当該12の実施区域については、同月12日に再度入札公告（一般競争入札）を行い、同月31日に開札した。 　以上のような経緯の中、平成22年４月１日から３か月間は47法人と緊急避難的に従来の委託契約を延長し、厚生労働大臣から不適切とされた以外の35法人及び５月の入札の結果、厚生労働大臣から委託の認可を受けた法人（３区域実施）とは平成23年３月31日までの契約を行い、５月の入札で応札がなかった９区域については９月30日まで委託契約を再延長し、10月１日から当機構が直接実施することとしている。 　平成23年度からは、委託方式を全廃し、全47区域で当機構が直接実施することとしている。 ・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21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。平成22年度の業務委託については、過去の業務実績等を問わない等により競争性や透明性を確保し、他の法人・団体等が広く応募しやすくなるよう、一般競争入札を実施した。 　平成23年度からは、当機構が直接実施することとしている。 ・いずれの法人にも当機構の役職員は再就職していない。 ・いずれの法人へも補助金の交付、出資等はない。 （業務実績：「２の（２）随意契約の見直し（Ｐ．４）参照） （別添資料「項目7　事務・事業の見直し等③公益法人等との関係の透明性の確保」参照）	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（２）　（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度の業務の実績
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。	**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** **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。	**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** **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。	**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** **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21年７月28日 ・第２期中期計画の変更、平成21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　16名 機構　役員等 ・（意見例とその対応） 意見①　障害者権利条約の批准と機構の業務との関連を教えてほしい。 （対応）　障害者権利条約の批准に向けて、「合理的配慮」を雇用の場でどう実現していくかが最大の課題である。機構は、欧米諸国における合理的配慮の運用に関する研究を実施するなど厚生労働省の法的整備等に関する検討と連携しながら、検討を進めている状況である。 意見②　うつ病者数が増加する中で、復職支援を自ら実施する企業も増えているが、機構は企業の努力にどう応えようとしているのか。 （対応）　機構の行う復職支援は担当するカウンセラーが、企業の事業、雇用の現場をよく知っているという強みがあり、復職率は高くなっている。機構の復職支援者が大幅に増加する中、機構が開発した復職支援のノウハウをさらに企業に普及していくことが重要であると考えている。 意見③　発達障害については、身体障害・知的障害・精神障害と違い障害者基本法の障害者として明記されていない状態にあるが、廃案となった障害者自立支援法改正案においては、障害者の定義に含まれることが明確化されていたので、地域障害者職業センターなどにおいて、発達障害について支援の対象であるということに、もう一歩努力いただきたい。 （対応）　当機構では障害者手帳の有無にかかわらず障害があれば対応しているところである。ただ、統計上では、厚生労働省の統計の取り方に準拠し「その他の障害」に分類されていたため、発達障害の方がどれくらいいるのかについて今年度からきちんと統計的に把握したいと考えている。 **○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 ・高年齢者雇用管理研修及び高年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 ・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に関する助言・援助等を受けた関係機関に対するアンケート調査 ・マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長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

			・指導技法等の開発成果についての障害者職業能力開発校等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・援助の利用事業主等に対する追跡調査 ・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 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。	**(2) 業績評価の実施及び公表** 平成２０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２１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。	**(2) 業績評価の実施及び公表**　**（資料2、3）** ・平成20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21年度第３四半期までの業務実績の進捗状況、重点的取組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21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21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20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 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。	**(3) 内部統制の在り方** ① 業務運営に関するコンプライアンスを確保するため、内部統制に関する平成２０年度の検討結果を踏まえ、コンプライアンスの推進に関する計画の策定及び規程の整備、コンプライアンスの推進に関する事項を審議するための委員会の設置等に取り組む。 また、公益通報について受付・相談窓口の整備等を図り、適正な通報処理を行う。 さらに、内部統制に関する取組を推進するための体制を整備し、役職員の職務執行の在り方をはじめとする内部統制の向上を図るため、会計監査人等の指導を得つつ検討を進める。 内部監査については、計画的かつ的確に実施する。 内部統制の向上のために講じた措置について積極的に公表する。	**(3) 内部統制の在り方** **○業務運営に関するコンプライアンスの確保** ・内部統制に関する平成20年度の検討結果を踏まえ、以下のような取組を行った。 ①社会の信頼に応え使命を果たしていくため、役職員の行動理念を「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構行動規範」として策定し、カードサイズの印刷物にして嘱託職員を含む全役職員に携帯させている。 ②コンプライアンスの推進体制を構築するべくコンプライアンス推進規程を制定し、これに基づき総括管理者、各部及び施設における推進責任者を配置するとともに、平成22年４月には基本方針及び年度計画を策定した。 ③平成21年３月に策定した公益通報規程に基づき、本部に公益通報窓口を設置するとともに、本部及び施設における通報事案の処理体制を構築した。 ・行動規範の策定に当たっての全役職員からの意見募集、各種職員研修を活用してのコンプライアンス研修の実施、社内報（メルマガ）への解説記事の連載等により、コンプライアンス意識の全ての役職員への浸透を図った。 ・内部統制に関する取組について、会計監査法人等の指導を得つつ、検討を進めた。 **○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による２元構造のコンプライアンス体制の下、内部監査を実施した。 ・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、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21年５月19日、対象者10名）。 なお、研修に当たっては、平成20年度の内部監査における改善指摘事項を基に、監査の着眼点を理解させ、担当職員の監査能力の向上を図った。 ・地域センターにおける内部統制の運用状況等の監査（17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（20法人）を実施した。 ・内部監査の結果、地域センターの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21年度末までに措置した。 ・行動規範の徹底状況・コンプライアンス推進責任者の業務の遂行状況等、内部統制の向上について内部監査するべく監査事項を検討・決定し、平成22年度からこれについての監査を実施している。 **○内部統制について講じた措置の公表** ・ホームページに内部統制に関する情報のページを設け、行動規範、コンプライアンス推進規程、公益通報規程等を掲載した。
	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 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により、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集し、業務運営の改善につなげる。	**○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平成20年度に導入したホームページを活用したモニター制度について、平成21年度からモニターを50名から100名に増やし本格実施した。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、①産業別高齢者雇用推進ガイドラインのチェックリストは業種に関わらず活用できる汎用性があるとの意見を受け、ハローワークでの事業所説明会や高年齢者雇用アドバイザーの企業訪問に活用、②定期刊行誌を広く多くの方々に読んでもらう取組が重要との意見を受け、書店での試行販売、ホームページでの閲覧の周知チラシとともに業種団体や特別支援学校等に配布といった業務改善を実施した。 ・平成20年度は、「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、提出のあった67件をとりまとめホームページで公開した。また、制度改正等の政策に関する報告については行政に伝えるとともに、平成21年度の業務運営に当たり、助成金パンフレットを事業主の視点に立って編集し直すなど、報告の趣旨、内容等も参考に業務の改善、サービスの質の向上を図った。 ・平成21年度は、「団塊の世代の高い就労意欲や、経験、技能を活かした70歳を超えて働ける社会の実現方策について」及び「中小企業における障害者雇用の促進について」の２つの課題について報告を求め、97件の提出があった。これらを取りまとめホームページで公開するとともに、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。
	(4)高年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 高年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、事業主相談における高齢者及び障害者雇用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。	**(4)高年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** ① 高年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年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。また、専門的支援を要する相談案件についてはそれぞれの担当者に確実に伝達し、伝達を受けたアドバイザーは適切に対応する。 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。	**(4)高年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** **○アドバイザーの連携** ・高年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年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、担当者への伝達と速やかな専門的対応の体制の確立、アドバイザー間の連携のための連絡様式の活用、連携状況の定期報告について再徹底した。 ・さらに、高年齢者雇用アドバイザー研修及び障害者雇用アドバイザー研修を通じて、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年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** ・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、９月、12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。 ・高年齢者等及び障害者雇用双方の事業主の支援ニーズに同時に応えられるよう、給付金・助成金双方の制度について、それぞれ代表的な活用事例を用いて具体的に分かりやすく説明した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。

		③ 高年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。	**○実践的手法の開発・提供の連携** ・平成20年度に設置した「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」において、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づくり」について企業に具体的な情報提供や提案を行うことを目的に、高齢者雇用分野・障害者雇用分野の学識経験者及び企業関係者で構成する研究会を設置した（研究会開催３回）。 ・平成21年度は、高齢者雇用と障害者雇用の相乗効果、双方に適用できる改善手法、共通する雇用管理面・コスト面の問題等を明らかにすることにより、「高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくり」について企業に具体的な情報提供を行うことを目的に、高齢者と障害者の協働がうまく進んでいる企業の事例や課題の分析を行っている。先進企業６社のヒアリング調査及び研究会における事例報告を行った。 ・また、高年齢者雇用開発コンテストにおいて、「高齢者と障害者がともに働きやすい職場部門」を設け、高齢者が知的障害者の指導役となることで障害者の能力開発と職域拡大が進み、作業を分担することが可能となったため、高齢者の体力的負担が大幅に軽減され、働き続けやすい職場となった事例を表彰した。当該事例のパネルを作成し、高齢者雇用フェスタ2009において展示した。
	⑸高年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 高年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、高年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。 また、機構が実施する高年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。	**⑸高年齢者等や障害者の雇用情報等の提供並びに広報の実施** 高年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、高年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。 また、機構が実施する高年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。	**⑸高年齢者等や障害者の雇用情報等の提供並びに広報の実施** **○ホームページのコンテンツ（掲載情報）の充実** ・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5.7回（平成20年度実績6.0回））。 ・「70歳いきいき企業100選（2009年版）」、自動車製造業の「障害者雇用マニュアル」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を行うとともに、「アビリンピック技能競技」、「高年齢者雇用支援月間」について新たに動画形式によるコンテンツの配信、地域センターにおいて平成21年度から新たに実施した就業支援基礎研修の日程、カリキュラム、受講方法等の案内など、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7,047ファイルとなり、平成20年度と比べて32.9％増となった（平成20年度実績5,302ファイル）。 **○ホームページの利用しやすさの向上に向けた取組** ・利用者がその求める情報に的確かつ迅速にアクセスできるようにするため、ホームページの検索機能システムに「Googleカスタム検索」を導入した。 ・トップページに、新たに各地域センターのホームページへの入口を設けるとともに、約10設置してある入口について、機構施設、障害者雇用支援及び高齢者雇用支援に分類し、それぞれの分類ごとに色分けして表示することにより、目的のコンテンツを探しやすくしてアクセスの効率化を図った。 ・「エルダー」「働く広場」について読者が意見・要望をより簡便に提出することができるように、ホームページ上から直接読者アンケートに回答するためのフォームを作成した。 ・画面読み上げソフトについて、従来の全文読み上げ方式から見出しを段階を追って３回選択指定すれば目的の文章が読み上げられる方式（ＨＴＭＬの構造化）を導入することにより、視覚障害者、弱視者等のホームページ閲覧の迅速的・効率的な利用を可能とした。 ・各給付金・助成金ごとに支給要件、支給内容等の概要を表示すると同時に、詳細な内容についてはパンフレットの表紙を表示することにより利用者が給付金、助成金について知りたい事項の詳しさのレベルに応じて引き出ししやすいよう工夫した。 ・上記のパンフレットの表紙の表示や、納付金申告申請書２種類のダウンロード用の入口について、利用者が識別しやすいように色分けする等の工夫をした。 ・アクセス件数については、障害者雇用への関心の高まりに加え、精神障害者総合雇用支援等の職業リハビリテーションサービスに係る情報や実践的手法の開発成果に係る情報の充実などの取組の効果もあり、平成20年度実績比32.6％増となった。 【参考】ホームページアクセス件数 **（資料4）** 平成20年度実績と比して約340万件増（平成21年度実績13,857,947件（平成20年度実績10,447,570件） **○問い合わせへの迅速・的確な対応** **（資料5）** ・ホームページに寄せられた問い合わせについては、544件と平成20年度実績比36.0％増となった。 ・内容については、問い合わせ件数が増加する中、他機関等への照会、再度の内容確認、機構内部署間での横断的調整といった対応を要するものが増えたことにより、回答に要した平均回答日数は前年度を上回ったが、迅速な対応に努めることにより、１件当たり日数増は半日以下に

留めることができた。
・平均回答日数　2.29日（平成20年度実績1.81日）

○ホームページ等を通じた積極的な広報の実施
・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。
・「エルダー」「働く広場」について、当機構が展開している事業や企業の高齢者・障害者雇用の取組について、より多くの事業主や国民へ周知するため厚生労働省独立行政法人評価委員会及び外部評価委員会においても指摘のあった書店での試行販売を１月号より開始した。
さらに、同様の趣旨、目的からホームページでも閲覧できることを記した周知用チラシを「エルダー」については11産業団体に、「働く広場」については文部科学省の協力を得て特別支援学校に、見本のバックナンバーとともに配布した。

評価の視点等	自己評価	A	評定	A

【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、高年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、高年齢者等や障害者の雇用情報等の提供等】

・以下の「評価の視点」に対応した。
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。
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20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。
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による２元構造のコンプライアンス体制の下、地域センターにおける内部統制の運用状況等の監査（17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（20法人）を実施した。
内部統制に関する平成20年度の検討結果を踏まえ、以下のような取組を行った。
①社会の信頼に応え使命を果たしていくため、役職員の行動理念を「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構行動規範」として策定し、カードサイズの印刷物にして嘱託職員を含む全役職員に携帯させている。
②コンプライアンスの推進体制を構築するべくコンプライアンス推進規程を制定し、これに基づき総括管理者、各部及び施設における推進責任者を配置するとともに、平成22年４月には基本方針及び年度計画を策定した。
③平成21年３月に策定した公益通報規程に基づき、本部に公益通報窓口を設置するとともに、本部及び施設における通報事案の処理体制を構築した。
行動規範の策定に当たっての全役職員からの意見募集、各種職員研修を活用してのコンプライアンス研修の実施、社内報（メル

（委員会としての評定理由）
外部評価の導入による評価の仕組みや二元構造によるコンプライアンス体制が整備され、機能している。モニター制度の導入、ホームページの質向上など、ニーズ把握に基づきサービス充実を行っている。
他の業務と比較し、着実に実施すべき基礎的業務であるが、きめ細かな対応が行なわれており、評価の視点のいずれも計画を大きくクリアしていると認める。

（各委員の評定理由）
・　きめ細かな対応が行なわれており計画以上の成果を上げている。
・　他の業務と比較し、着実に実施すべき基礎的業務であることから、厳しい評価とした。
・　評価の視点のいずれも計画を大きくクリアしていると認める。
・　特に外部評価の導入及び二元構造によるコンプライアンス体制が機能していること、及びモニター制度の導入並びにホームページの質向上への努力は評価できる。
・　ＨＴＭＬの構造化など、ニーズ把握、サービス充実を行っている。
・　業績評価の仕組みは標準的なもので、数値データの改善はＨＰに関するもの以外が乏しい。
・　外部評価委員会による評価の仕組みやコンプライアンス体制の確立など、非常に優れた体制を整備している。
・　雇用情報等の提供などにも努力を傾注し、高い成果を上げている。

（その他の意見）
・　「内部統制の整備」は、とかく、人手をくうことになり、かつ書類整備の時間がとられることから、慎重に進めて行く必要がある。
・　アドバイザーの即時対応の成果は？
・　’10年度で70歳以上を20％にするという厚労省の目標は何％なのか。（16％台か？）

	マガ）への解説記事の連載等により、コンプライアンス意識の全ての役職員への浸透を図った。 ④　ホームページの運営では、アクセス件数については、障害者雇用への関心の高まり、当機構の掲載情報の充実などにより前年度に比べ32.6%増と大幅に増加し1,385万件となった。また利用しやすさの向上に向けて、画面読み上げソフトについて、従来の全文読み上げ方式から見出しを段階を追って３回選択指定すれば目的の文章が読み上げられる方式（ＨＴＭＬの構造化）を導入することにより、視覚障害者、弱視者等のホームページ閲覧の迅速的・効率的な利用を可能にするとともに、各給付金・助成金ごとに支給要件、支給内容等の概要を表示すると同時に、詳細な内容についてはパンフレットの表紙を表示することにより利用者が給付金、助成金について知りたい事項の詳しさのレベルに応じて引き出ししやすいよう工夫した。
［評価の視点］ ・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。	実績：○ ・平成21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21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。 ・人材派遣業界団体から、「高齢者の雇用の安定確保の観点から高齢者派遣の課題と可能性をどのように考えたらよいのか」という要望を受け、「首都圏におけるエイジーフリー社会の実現に向けた就労等に関する調査研究」の主要テーマに設定した。 ・福祉施設から、職業リハビリテーション実践セミナーの小グループ討議の構成について、同一職種による構成を望む意見と多様な職種による構成を望む意見があったことを受け、受講申込み時に希望をとった上でグループ分けを行うよう改善した。 ・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。 ・障害者雇用のための企業用自己診断チェックシートの作成について、事業主団体から「チェックシートは短時間で記入できるよう工夫が必要」との要望を受け、設問数を厳選するとともに、設問項目はわかりやすい用語を使用し、概ね60字以内の簡潔な文章となるよう精査した。 ・視覚障害者の職場定着推進マニュアルの作成について、障害者団体から「視覚障害者が企業で戦力となることが伝わる事例を掲載することが必要」との要望を受け、事務職、機能訓練指導員等視覚障害者の新しい職域の雇用事例を掲載するとともに、障害者の現在の職務内容及び人事担当者のメッセージ等を通じてその活躍ぶりを紹介した。 （業務実績：「１の(1)関係者のニーズ等の把握」（Ｐ.22）参照）
・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。	実績：○ ・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20本実施した（内訳：有用度調査14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.22）参照）
・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。	実績：○ ・平成20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。具体的には、「給付金・助成金業務の更なる効率化に向け

	て担当者以外の関係者から意見収集をしてはどうか」との意見を受けて、利用事業主へのアンケート調査の実施等、各関係者からの提案・要望等の収集を行い効率化を図るなどした。また、平成21年度第３四半期までの業務実績の進捗状況、重点的取組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21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21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20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.23）参照）	
・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）	実績：○ 【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による２元構造のコンプライアンス体制の下、内部監査を実施した。 ・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、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21年５月19日、対象者10名）。 なお、研修に当たっては、平成20年度の内部監査における改善指摘事項を基に、監査の着眼点を理解させ、担当職員の監査能力の向上を図った。 ・地域センター等における内部統制の運用状況等の監査（17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（20法人）を実施した。 ・内部監査の結果、地域センターの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21年度末までに措置した。 ・平成21年４月策定の当機構行動規範の徹底状況・コンプライアンス推進責任者の業務の遂行状況等、内部統制の向上について内部監査するべく監査事項を検討・決定し、平成22年度からこれについての監査を実施している。 【内部統制の向上】 ・内部統制に関する平成20年度の検討結果を踏まえ、次の取組を実施した。 ①社会の信頼に応え使命を果たしていくため、役職員の行動理念を「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構行動規範」として策定し、カードサイズの印刷物にして嘱託職員を含む全役職員に携帯させている。 ②コンプライアンスの推進体制を構築するべくコンプライアンス推進規程を制定し、これに基づき総括管理者、各部及び施設における推進責任者を配置するとともに、平成22年４月には基本方針及び年度計画を策定した。 ③平成21年３月に策定した公益通報規程に基づき、本部に公益通報窓口を設置するとともに、本部及び施設における通報事案の処理体制を構築した。	

・行動規範の策定に当たっての全役職員からの意見募集、各種職員研修を活用してのコンプライアンス研修の実施、社内報（メルマガ）への解説記事の連載等により、コンプライアンス意識の全ての役職員への浸透を図った。
・内部統制に関する取組について、会計監査法人等の指導を得つつ、検討を進めた。
・ホームページに内部統制に関する情報のページを設け、行動規範、コンプライアンス推進規程、公益通報規程等を掲載した。
（業務実績：「１の(3)内部統制の在り方」（Ｐ.23）参照）

【運営上の方針及び戦略の周知徹底】
・理事長から、部長会議、施設長会議、年初及び年度初めの社内報（メルマガ）等あらゆる場を活用して、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、全国の施設に理事長が直接出向いて意見交換、指導を実施している。
・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ア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ている。
・理事長の方針を職員と共有するため、本部の中堅クラス（係長級）との意見交換会を実施している。
・理事長以外の幹部の業務に対する方針や熱意も社内報（メルマガ）を通じて職員に伝えることにより、本部・施設全体の意思疎通を図っている。

【リスクの識別・評価・対応】
・企画部からの年度計画の提示を受け、各部は目標達成のための業務遂行上の課題を洗い出すとともに、当該課題の人的、物的、制度的な諸条件や困難度を担当部長及び理事が点検・評価した上で、各課ごとの対応、部全体対応、他部署との連携による対応といった整理を行い、計画的に各課題に対応している。
・また、新型インフルエンザの発生に対する対応など突発的な課題への対応については、理事長の指示の下、関係省庁等から情報収集するとともに、管理部門と広域・地域センター統括部門が連携して対策（案）を策定、部長会議、理事会で協議の上、迅速に実施した。

【モニタリング】
・毎月第１及び第３水曜日に、理事長、総務担当理事、総務・企画担当部課長に適宜必要な役職員を加えて、重要テーマの進捗状況を把握・点検し、対応方針を決定・指示している。
・毎週木曜日に部長会議を開催し、上記による指示の対応方針の検討・協議と過去の指示の進捗状況の点検を行い、これを受けて関係各部においては、各部ごとの会議において具体的な対応を協議・検討・実施している。
・本部各課長から各年度の課題について、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ヒア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ている。
・内部評価委員会（本部部長により構成）において、業務進捗状況を四半期単位で把握・分析し、重点テーマの業務進捗状況を点検し、評価結果については、理事長、理事会に報告し、進捗状況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ている。
・このほか、地域センター業務、助成金の審査状況等については、機構内ＬＡＮ等の情報システムを活用し、毎月又は毎日進捗状況を把握し、機動的な対応に取り組んでいる。
・内部統制に関する独立的評価として、監事又は監査室による内部監査を本部及び施設を対象として、定期及び臨時に行い、リスク把握を行っている。
・監事監査では、①理事長や理事の統制環境に対する認識は適切か、②業績評価のための目標設定が適切に設定されているか、③目標・

	計画達成の障害となるリスク（課題）を適切に識別・評価し、対応しているか、④リスク（課題）への対応が十分でない場合の原因分析等が適切に行われているか、⑤日常的モニタリングが業務活動に適切に組み込まれているか、⑥モニタリングの結果を次の年度計画等に反映させているか、また、予算や人事等に対する反映計画が立てられているかの視点を持って行っている。 監査結果は、監事から理事長へ報告し、理事長は監事監査結果に基づき、当該部門に対し必要な改善措置を命じ、その結果を報告させている。 ・厚生労働省独立行政法人評価委員会または政策評価・独立行政法人評価委員会で評価・指摘された統制環境における問題点等について、理事長をはじめとする役員が把握し、機構としての具体的な改善策を指示する等により、統制環境の改善を図っている。 （別添資料「項目６　内部統制」参照）	
・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。	実績：○ ・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平成20年度に導入したホームページを活用したモニター制度について、平成21年度からモニターを50名から100名に増やし本格実施した。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、①産業別高齢者雇用推進ガイドラインのチェックリストは業種に関わらず活用できる汎用性があるとの意見を受け、ハローワークでの事業所説明会や高年齢者雇用アドバイザーの企業訪問に活用、②定期刊行誌を広く多くの方々に読んでもらう取組が重要との意見を受け、書店での試行販売、ホームページでの閲覧の周知チラシとともに業種団体や特別支援学校等に配布といった業務改善を実施した。 ・平成20年度にモニターから提出された意見・報告等について、平成21年度の業務運営に当たり、助成金パンフレットを事業主の視点に立って編集し直すなど、その趣旨、内容等を参考に業務の改善、サービスの質の向上を図った。 ・平成21年度は、「団塊の世代の高い就労意欲や、経験、技能を活かした70歳を超えて働ける社会の実現方策について」及び「中小企業における障害者雇用の促進について」の２つの課題について報告を求め、97件の提出があった。これらを取りまとめホームページで公開するとともに、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。 （業務実績：「１の(3)内部統制の在り方」（Ｐ.24）参照）	
・高年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。	実績：○ ・高年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年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、担当者への伝達と速やかな専門的対応の体制の確立、アドバイザー間の連携のための連絡様式の活用、連携状況の定期報告について再徹底した。さらに、高年齢者雇用アドバイザー研修及び障害者雇用アドバイザー研修を通じて、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年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、９月、12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。 ・高年齢者等及び障害者雇用双方の事業主の支援ニーズに同時に応えられるよう、給付金・助成金双方の制度について、それぞれ代表的	

	な活用事例を用いて具体的に分かりやすく説明した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。 ・平成20年度に設置した「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」において、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づくり」について企業に具体的な情報提供や提案を行うことを目的に、高齢者雇用分野・障害者雇用分野の学識経験者及び企業関係者で構成する研究会を設置した（研究会開催３回）。 ・平成21年度は、高齢者雇用と障害者雇用の相乗効果、双方に適用できる改善手法、共通する雇用管理面・コスト面の問題等を明らかにすることにより、「高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくり」について企業に具体的な情報提供を行うことを目的に、高齢者と障害者の協同がうまく進んでいる企業の事例や課題の分析を行っている。先進企業６社のヒアリング調査及び研究会における事例報告を行った。 ・また、高年齢者雇用開発コンテストにおいて、「高齢者と障害者がともに働きやすい職場部門」を設け、高齢者が知的障害者の指導役となることで障害者の能力開発と職域拡大が進み、作業を分担することが可能となったため、高齢者の体力的負担が大幅に軽減され、働き続けやすい職場となった事例を表彰した。当該事例のパネルを作成し、高齢者雇用フェスタ2009において展示した。 （業務実績：「１の(4)高年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.24）参照）	
・機構が収集・整備した高年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。	実績：○ ・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5.7回（平成20年度6.0回）） ・「70歳いきいき企業100選（2009年版）」、自動車製造業の「障害者雇用マニュアル」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を行うとともに、「アビリンピック技能競技」、「高年齢者雇用支援月間」について新たに動画形式によるコンテンツの配信、地域センターにおいて平成21年度から新たに実施した就業支援基礎研修の日程、カリキュラム、受講方法等の案内など、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7,047ファイルとなり、平成20年度と比べて32.9％増となった（平成20年度実績5,302ファイル）。 ・利用者がその求める情報に的確かつ迅速にアクセスできるようにするため、ホームページの検索機能システムに「Googleカスタム検索」を導入した。 ・トップページに、新たに各地域センターのホームページへの入口を設けるとともに、約10設置してある入口について、機構施設、障害者雇用支援及び高齢者雇用支援に分類し、それぞれの分類ごとに色分けして表示することにより、目的のコンテンツを探しやすくしてアクセスの効率化を図った。 ・「エルダー」「働く広場」について読者が意見・要望をより簡便に提出することができるように、ホームページ上から直接読者アンケートに回答するためのフォームを作成した。 ・画面読み上げソフトについて、従来の全文読み上げ方式から見出しを段階を追って３回選択指定すれば目的の文章が読み上げられる方	

	式（ＨＴＭＬの構造化）を導入することにより、視覚障害者、弱視者等のホームページ閲覧の迅速的・効率的な利用を可能とした。 ・各給付金・助成金ごとに支給要件、支給内容等の概要を表示すると同時に、詳細な内容についてはパンフレットの表紙を表示することにより利用者が給付金、助成金について知りたい事項の詳しさのレベルに応じて引き出ししやすいよう工夫した。 ・上記のパンフレットの表紙の表示や、納付金申告申請書２種類のダウンロード用の入口について、利用者が識別しやすいように色分けする等の工夫をした。 ・アクセス件数については、障害者雇用への関心の高まりに加え、精神障害者総合雇用支援等の職業リハビリテーションサービスに係る情報や実践的手法の開発成果に係る情報の充実などの取組の効果もあり、平成20年度実績比32.6％増となった。 ・ホームページに寄せられた問い合わせについては、544件と平成20年度実績比36.0％増となった。 ・内容については、問い合わせ件数が増加する中、他機関等への照会、再度の内容確認、機構内部署間での横断的調整といった対応を要するものが増えたことにより、回答に要した平均回答日数は前年度を上回ったが、迅速な対応に努めることにより、１件当たり日数増は半日以下に留めることができた。 平均回答日数2.29日（平成20年度1.81日） ・「エルダー」「働く広場」について、当機構が展開している事業や企業の高齢者・障害者雇用の取組について、より多くの事業主や国民へ周知するため厚生労働省独立行政法人評価委員会及び外部評価委員会においても指摘のあった書店での試行販売を１月号より開始した。 さらに、同様の趣旨、目的からホームページでも閲覧できることを記した周知用チラシを「エルダー」については11産業団体に、「働く広場」については文部科学省の協力を得て特別支援学校に、見本のバックナンバーとともに配布した。 （業務実績：「１の(5)高年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.25）参照） ・ホームページのアクセスログについては以下のとおりである。 ・パンフレット「地域障害者職業センターの精神障害者総合雇用支援のご案内」（14.86％） ・独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構トップページ（6.04％） ・事業主の方へ（障害者雇用）（1.73％） ・入札公告リスト（1.67％） ・障害者の方へ（1.31％） ・施設等一覧（1.24％） ・Ｈ21年度障害者職業生活相談員資格認定講習障害者雇用推進者講習テキスト（1.19％） ・事業主の方へ（高齢者雇用）（0.90％） ・パンフレット「職場復帰支援（リワーク支援）ご利用者の声」（0.88％） ・パンフレット「中小企業事業主の皆さまへ」（0.76％） ※（ ）内は、総アクセス件数におけるページ別アクセス割合	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（３）　（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度の業務の実績
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。	**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**	**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**	
1　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	**２　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項**	**２　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項** 世界的な金融危機の影響等により雇用失業情勢が悪化し高年齢者等の雇用への影響が強く懸念される状況を踏まえ、高年齢者雇用確保措置の完全実施、「７０歳まで働ける企業」の普及・促進に向けて、その社会的重要性と企業にとっての必要性を事業主に確実に理解してもらえるよう創意工夫をこらし、積極性を持って業務に取り組むとともに、必要に応じて職業安定機関との連携の下、高齢者雇用をめぐる状況の変化に対応した機動的な業務運営に努める。	**２　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項**
(1)高年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	**(1)高年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**	**(1)高年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**	**(1)高年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**
① 高年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年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、法律の目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図ること。	高年齢者等の雇用の安定を図る観点から、定年の廃止又は引上げ、継続雇用制度の導入・定着等による高年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、その政策目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図る。	高年齢者等の雇用の安定を図る観点から、定年の廃止又は引上げ、継続雇用制度の導入・定着等による高年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、その政策目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図る。	
	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	**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**	**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**
	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。	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。	**イ　ホームページを活用した周知** ・「定年引上げ等奨励金」及び「高年齢者等共同就業機会創出助成金」の支給要件の変更については、平成21年４月１日改正分を６日後に、平成22年１月１日改正分については仕事始めの１月４日に直ちにホームページで公開した。 ・「高年齢者等共同就業機会創出助成金」の改正に伴い、新旧制度が並存することによる混乱を回避するため、設立登記の時期ごとに入口を分けて表示することにより、ワンクリックで申請者に適用される制度のページへアクセスするよう設定した。 ・給付金の支給要件、支給内容等の概要を表示すると同時に、詳細な内容についてはパンフレットの表紙を表示することにより利用者が給付金について知りたい事項の詳しさのレベルに応じて引き出ししやすいよう工夫した。 ・平成22年度の各給付金に係る改正予定内容について、国の予算成立を受けて３月26日にホームページ上で事前の情報提供を行った。
	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。	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	**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** ・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。 ・当該奨励金の受託法人が実施する説明会を、全国で703回開催し、給付内容・受給手続き等について周知した。（平成20年度実績709回）

		連絡会議を設け、相互の情報交換を密にする。機構本部は、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。	・高年齢者雇用アドバイザーの事業所訪問によるＰＲを全国で24,249回行った。（平成20年度実績24,635回） ・経済団体等の支部や小規模な業種団体まで含めた様々な団体が実施する各種会合に積極的に出席して制度案内資料を配付をするとともに、当該団体に協力を求め、説明機会や個別相談の場を得て、全国で1,041回の説明を行った。（平成20年度実績612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140回の説明を行った。（平成20年度実績114回） ・機構本部と厚生労働省が連携・協議して、給付金ごとの重点対象となる企業への個別の周知又はセミナー、会議等の場での集団的周知・広報の取組の方針を策定し、受託法人に対し、給付金ごとに重点対象とする企業規模や事業主団体の種類を指示するとともに、個別周知対象とする企業リストを提供した。 ・給付金の周知と不正受給防止対策を目的に行う受託法人と職業安定機関との定期的な連絡会議の実施状況について、受託法人から各四半期ごとに報告を求め機構本部において各都道府県ごとに給付金の活用促進の隘路となっている課題等を把握・分析し、その解決に向けた具体的な取組方針を受託法人へ指示した。
	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。	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。 このうち新設される「高年齢者雇用モデル企業助成金」については、機構本部が作成する活用が見込まれる企業のリストに基づき受託法人が直接訪問等により周知の徹底に努める。 「高年齢者等共同就業機会創出助成金」について、創業を希望する高年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。また、受託法人から地方公共団体の創業支援部署に対し、セミナー等の場でのＰＲ、パンフレットの配布や広報誌への周知記事の掲載など制度の周知についての協力を得る。	**ハ　新聞広告等による幅広い周知** ・新設又は拡充された給付金の内容について、４月に専門誌、５月に新聞に広告を掲載して、年度のより早い時期での周知を図った。この新聞広告に当たっては、より経済的かつ迅速な実施を図るため、前年度に実施した受託法人を通じた地方紙への掲載（６月）から、機構本部が直接、全国一般５紙に掲載する方式に切り替えた。 ・併せて、各受託法人に対しては、地方公共団体や中小企業を傘下にもつ事業主団体等に重点をおいて、広報誌・機関紙等のへの無料掲載を積極的に依頼するなど、幅広くきめ細かな周知に努めるよう指示した。 ・「高年齢者雇用モデル企業助成金」及び「高年齢者等共同就業機会創出助成金」について、計画書の受付時期に合わせ７月、11月、及び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。 ・「高年齢者雇用モデル企業助成金」については、５月に機構本部において活用見込企業のリストを作成し、これに基づき、年度前半に重点をおいて、受託法人による企業への直接訪問を2,258事業所に対して行い、同助成金の周知を図った。 ・また、同助成金を周知する際に効果的な活用の具体的な事例を事業主に提示できるよう、当該助成金を活用して高齢者の職域拡大や作業環境の改善等の取組みを実施し、70歳雇用等を図った事業所の実例紹介資料を作成し、受託法人に提供した。 ・「高年齢者雇用モデル企業助成金」及び「高年齢者等共同就業機会創出助成金」について、周知活動の実績が低調な受託法人を対象にこれまでの取組状況について検証を求め、受託法人内の実行体制、対象企業等の把握・働きかけの方法、年間スケジュール等について見直しを指示した。 ・「高年齢者等共同就業機会創出助成金」については、受託法人において、地方公共団体や地域の商工団体等の創業支援部門1,310所を直接訪問し、セミナー等の場での制度の説明や広報誌への無料記事掲載、相談窓口での資料配付、相談者の受託法人への紹介等についての協力依頼を行った。 ・「高年齢者等共同就業機会創出助成金」について、機構本部から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。 ・機構本部において小規模企業が会員となっている全国規模の業種別団体等に対して、小規模企業向けの「中小企業定年引上げ等奨励金」等の制度内容について説明し、会員企業への周知を依頼した。
	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。	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。	**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** ・新設された「高年齢者雇用モデル企業助成金」を含めすべての給付金のパンフレットの作成に当たっては、支給額、申請手続の流れ、用語の解説等について、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。 ・高年齢者等及び障害者雇用双方の事業主の支援ニーズに同時に応えられるよう給付金・助成金双方の制度について、それぞれ代表的な活用事例を用いて具体的に分かりやすく説明した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。
	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	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	**ホ　事務手続の簡素合理化** ・新設された「高年齢者雇用モデル企業助成金」及び拡充された「中小企業定年引上げ等奨励金」

	る事務手続の簡素合理化を図る。	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版サイズに統一化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。	を含めすべての給付金に係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。 ・既存の給付金については、申請書類の簡素化、事務手続の効率化を進めるため、以下の事項について、検討を行い、平成22年度から実施した。 ・中小企業定年引上げ等奨励金について、給付金の支給金額に影響を与えない場合の兼務役員の雇用保険被保険者資格確認書類の添付を省略 ・高年齢者共同就業機会創出助成金について、事業主の社会保険の加入確認書類の添付を廃止 ・事業主が同時期に提出する複数の確認書等に係る様式の統合
② 高年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図ることにより、適正な支給業務の実施を図ること。	**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。	**② 適正な支給業務の実施** イ 高年齢者等共同就業機会創出助成金について、申請時に事業主に対し労働保険の適用事業所台帳データの提出を求め、申請時の従業員の在籍確認を厳正に行う。 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。特に、高年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、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。	**②適正な支給業務の実施** **イ　厳正な確認及び調査の実施** ・「高年齢者等共同就業機会創出助成金」について、支給要領を改正し、新たに申請時に事業主に対し労働保険の適用事業所台帳データを提出させ、従来から実施している雇用保険被保険者資格の確認や、事業所における就業実態の現場確認と合わせ、申請時の従業員の在籍確認を厳正に実施した。さらに支給申請受理後の全事業所に対する現況確認の調査を引き続き実施し、実地での確認を徹底するとともに、必要な場合は無予告での事業所訪問を行うなど不正受給防止のための調査確認を徹底した。 ・「中小企業定年引上げ等奨励金」について、10人未満規模の事業主については、就業規則の作成・届出義務がないことから、定年制度等の実態確認をより厳格に行うこととし、確認の実施方法、手順、実施後の対応等について新たに文書で指示するとともに、給付金調査業務担当者地区別研修会においてチェックリストや確認の流れ図等を用いて実践的な研修を行い、事業所調査を重点的に実施した。 ・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については、引き続き就業規則等の原本確認を徹底し、定年制度等を引き下げていないことの確認をすべての申請事案について厳格に行った。 この結果、就業規則の改ざん等による不正受給事案を３件発見し、その後の支給を未然に防止するとともに、過年度の支給済み額については、返還の措置を講じた。 ・機構本部が直接行う実地調査については、平成20年度に発覚した不正受給・不適正支給事例の内容や発生の経緯等を踏まえ、就業規則の監督署への届出状況、申請の経緯、支給対象経費等の内容など不正受給につながりやすい項目についても、給付金に係る訪問事業主選定基準に取り入れて改定し、この基準に該当する事業主の中から地域バランス等を考慮して対象を選定し調査・指導を行った。 ・受託法人への業務指導：18件（平成20年度実績21件） ・機構本部による事業所訪問：38事業所（平成20年度実績32事業所） ・受託法人による不正受給防止に係る事業所訪問：2,986事業所（うち300人未満規模2,375事業所（平成21年度目標1,694事業所））
	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。	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。	**ロ　不正受給防止対策の強化** ・平成21年度に発覚した不正受給事案４件（高年齢者等共同就業機会創出助成金１件(平成16年度分)、継続雇用定着促進助成金３件(平成18年度分２件、平成19年度分１件)）について、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当該不正事案の概要や再発防止対策等について適切な情報提供を行った。 ・不正の経緯や手口、その防止策等具体的な事例を記載した「高年齢者等共同就業機会創出助成金不正受給事例集」の改訂版を作成するとともに、「給付金調査業務担当者地区別研修会」において、不正受給事業所の申請内容の傾向や特徴及び個別事例ごとの手口や発覚の経緯を解説するなどして具体的な防止対策を指示し、不正受給防止対策の強化を図った。 ・「高年齢者等共同就業機会創出助成金」について、新たな不正受給防止対策や支給経費の詳細な確認手法等を追加した「審査・点検マニュアル」の改訂版を作成し、担当者による審査点検がより厳正に行われるよう徹底した。このほか、従来から実施している不正受給防止対策（高齢創業者面接の徹底、電話や無予告を含む事業所訪問による事業実態の確認等）を引き続き確実に実施した。 ・新設の「高年齢者雇用モデル企業助成金」及び改正された「中小企業定年引上げ等奨励金」についても、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」を作成又は改訂し、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、９月、12月、３月）開催した。
	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	ハ 適正な支給業務を実施するため、機構は、４月に給付金業務担当者会議、６月に給付	**ハ　適正な支給業務のための会議等の開催** ・給付金業務担当者全国会議を４月９日に開催し、特に改正された給付金の適正な支給のための

	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。	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。	審査上の留意事項や疑義解釈等について説明を行った。 ・給付金調査業務担当者地区別研修会を６月に全国６地区（宮城、東京、岐阜、奈良、高知、宮崎）で開催し、過去の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等の情報提供を行うなどにより、効果的な給付金調査業務の実施を図った。 ・また、「中小企業定年引上げ等奨励金」について、10人未満規模の事業主については、就業規則の作成・届出義務がないことから、定年制度等の実施状況をより厳格に確認するため、新たな確認の実施方法、手順、実施後の対応等について新たに文書で指示するとともに、地区別研修会においてチェックリストや確認の流れ図等を用いて実践的な研修を行った。
	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。	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。	**ニ　関係機関との密接な連携** ・機構と厚生労働省との情報交換：40回（平成20年度実績40回） ・受託法人と都道府県職業安定機関との情報交換：2,616回（平成20年度実績2,584回）

評価の視点等	自己評価	A	評定	A
【評価項目３　給付金の支給業務】	・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。 ①　「定年引上げ等奨励金」及び「高年齢者等共同就業機会創出助成金」の支給要件の変更については、平成21年４月１日改正分を６日後に、平成22年１月１日改正分については仕事始めの１月４日に直ちにホームページで公開するなど迅速な情報提供を行った。 　平成22年度の各給付金に係る改正予定内容について、国の予算成立を受けて３月26日にホームページ上で事前の情報提供を行った。 ②　給付金のパンフレットの作成に当たっては、支給額、申請手続の流れ、用語の解説等について、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り、積極的な活用につなげた。 　新設された「高年齢者雇用モデル企業助成金」については、活用見込企業のリストを作成し、これに基づき、年度前半に重点をおいて、受託法人による企業への直接訪問を行い、同助成金の周知を図った。 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。 　６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。 ④　平成21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その原因を究明し、受託法人その他関係機関に対して当該不正事案の概要や再発防止対策等について適切な情報提供を行った。さらに不正の経緯や手口、その防止策等具体的な事例を記載した「高年齢者等共同就業機会創出助成金不正受給事例集」の改訂版を作成するとともに、「給付金調査業務担当者地区別研修会」において、不正受給事業所の申請内容の傾向や特徴及び個別事例ごとの手口や発覚の経緯を解説するなどして具体的な防止対策を指示し、不正受給防止対策の強化を図った。		（委員会としての評定理由） 　業務改善の手法は標準的であり数値データ上の改善は顕著でないものの、計画にそってきちんと行なわれており、評価の視点のいずれも計画をクリアしている。不正受給防止対策については一層の努力を期待する。 　当該業務は、経常的に着実に実施することが求められるが、内部評価は妥当であると思う。 （各委員の評定理由） ・　計画にそってきちんと行なわれている。 ・　このような業務は、経常的に着実に実施することが求められるが、内部評価は妥当であると思う。 ・　評価の視点のいずれも計画を大きくクリアしていると認める。 ・　不正受給防止対策については一層の努力を期待する。 ・　特に、評価の成果というものはない。 ・　目標を達成する取組結果であった。 ・　業務改善の手法は標準的であり、数値データ上の改善は顕著でない。 ・　業績が高く評価される。
［数値目標］ ・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。	・次のとおり中期計画の目標を達成した。（業務実績：「①のイ　ホームページを活用した周知」（Ｐ.33）参照） 平成21年度　６日後及び３日後（仕事始めの１月４日）に公開			

	平成20年度　変更日から２日以内に公開
［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** ・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。	実績：○ ・「高年齢者等共同就業機会創出助成金」の改正に伴い、新旧制度が並存することによる混乱を回避するため、設立登記の時期ごとに入口を分けて表示することにより、ワンクリックで申請者に適用される制度のページへアクセスするよう設定した。 ・給付金の支給要件、支給内容等の概要を表示すると同時に、詳細な内容についてはパンフレットの表紙を表示することにより利用者が給付金について知りたい事項の詳しさのレベルに応じて引き出ししやすいよう工夫した。 ・平成22年度の各給付金に係る改正予定内容について、国の予算成立を受けて３月26日にホームページ上で事前の情報提供を行った。 （業務実績：「①のイ　ホームページを活用した周知」（Ｐ.33）参照）
・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。	実績：○ ・「定年引上げ等奨励金」及び「高年齢者等共同就業機会創出助成金」の支給要件の変更については、平成21年４月１日改正分を６日後に、平成22年１月１日改正分については仕事始めの１月４日に直ちにホームページで公開した。 （業務実績：「①のイ　ホームページを活用した周知」（Ｐ.33）参照）
・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。	実績：○ ・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703回開催し、給付内容・受給手続き等について周知した。（平成20年度実績709回） ・高年齢者雇用アドバイザーの事業所訪問によるＰＲを全国で24,249回行った。（平成20年度実績24,635回） ・経済団体等の支部や小規模な業種団体まで含めた様々な団体が実施する各種会合に積極的に出席して制度案内資料を配付をするとともに、当該団体に協力を求め、説明機会や個別相談の場を得て、全国で1,041回の説明を行った。（平成20年度実績612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140回の説明を行った。（平成20年度実績114回） ・機構本部と厚生労働省が連携・協議して、給付金ごとの重点対象となる企業への個別の周知又はセミナー、会議等の場での集団的周知・広報の取組の方針を策定し、受託法人に対し、給付金ごとに重点対象とする企業規模や事業主団体の種類を指示するとともに、個別周知対象とする企業リストを提供した。 ・給付金の周知と不正受給防止対策を目的に行う受託法人と職業安定機関との定期的な連絡会議の実施状況について、受託法人から各四半期ごとに報告を求め機構本部において各都道府県ごとに給付金の活用促進の隘路となっている課題等を把握・分析し、その解決に向けた具体的な取組方針を受託法人へ指示した。 （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.33）参照）
・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。	実績：○ ・新設された「高年齢者雇用モデル企業助成金」を含めすべての給付金のパンフレットの作成に当たっては、支給額、申請手続の流れ、用語の解説等について、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。 ・高年齢者等及び障害者雇用双方の事業主の支援ニーズに同時に応えられるよう給付金・助成金双方の制度について、それぞれ代表的な活用事例を用いて具体的に分かりやすく説明した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。 ・「高年齢者雇用モデル企業助成金」及び「高年齢者等共同就業機会創出助成金」について、周知活動の実績が低調な受託法人を対象にこれまでの取組状況について検証を求め、受託法人内の実行体制、対象企業等の把握・働きかけの方法、年間スケジュール等について見直しを指示した。 ・「高年齢者等共同就業機会創出助成金」については、受託法人において、地方公共団体や地域の商工団体等の創業支援部門1,310所を直接訪問し、セミナー等の場での制度の説明や広報誌への無料記事掲載、相談窓口での資料配付、相談者の受託法人への紹介等についての協力依頼を行った。 （業務実績：「①のハ　新聞広告等による幅広い周知」、「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.34）参照）	
・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。	実績：○ ・新設された「高年齢者雇用モデル企業助成金」及び拡充された「中小企業定年引上げ等奨励金」を含めすべての給付金に係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。 ・既存の給付金については、申請書類の簡素化、事務手続の効率化を進めるため、以下の事項について、検討を行い、平成22年度から実施した。 ・中小企業定年引上げ等奨励金について、給付金の支給金額に影響を与えない場合の兼務役員の雇用保険被保険者資格確認書類の添付を省略 ・高年齢者共同就業機会創出助成金について、事業主の社会保険の加入確認書類の添付を廃止 ・事業主が同時期に提出する複数の確認書等に係る様式の統合 （業務実績：「①のホ　事務手続の簡素合理化」（Ｐ.34）参照）	
第２　２　（1）　②　適正な支給業務の実施 ・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。	実績：○ ・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1,694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2,986事業所（うち300人未満企業規模については2,375事業所）実施した。 また機構本部でも38事業所の事業所訪問を実施した。（平成20年度32事業所） ・「高年齢者等共同就業機会創出助成金」について、支給要領を改正し、新たに申請時に事業主に対し労働保険の適用事業所台帳データを提出させ、従来から実施している雇用保険被保険者資格の確認や、事業所における就業実態の現場確認と合わせ、申請時の従業員の在籍確認を厳正に実施した。さらに支給申請受理後の全事業所に対する現況確認の調査を引き続き実施し、実地での確認を徹底するとともに、必要な場合は無予告での事業所訪問を行うなど不正受給防止のための調査確認を徹底した。 ・「中小企業定年引上げ等奨励金」について、10人未満規模の事業主については、就業規則の作成・届出義務がないことから、定年制度等の実態確認をより厳格に行うこととし、確認の実施方法、手順、実施後の対応等について新たに文書で指示するとともに、給付金調査業務担当者地区別研修会においてチェックリストや確認の流れ図等を用いて実践的な研修を行い、事業所調査を重点的に実施した。 ・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については、引き続き就業規則等の原本確認を徹底し、	

	定年制度等を引き下げていないことの確認をすべての申請事案について厳格に行った。 この結果、就業規則の改ざん等による不正受給事案を３件発見し、その後の支給を未然に防止するとともに、過年度の支給済み額については、返還の措置を講じた。 ・機構本部が直接行う実地調査については、平成20年度に発覚した不正受給・不適正支給事例の内容や発生の経緯等を踏まえ、就業規則の監督署への届出状況、申請の経緯、支給対象経費等の内容など不正受給につながりやすい項目についても、給付金に係る訪問事業主選定基準に取り入れて改定し、この基準に該当する事業主の中から地域バランス等を考慮して対象を選定し調査・指導を行った。 （業務実績：「②のイ　厳正な調査の実施」（Ｐ.35）参照）	
・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。	実績：○ ・平成21年度に発覚した不正受給事案４件（高年齢者等共同就業機会創出助成金１件(平成16年度分)、継続雇用定着促進助成金３件(平成18年度分２件、平成19年度分１件)）について、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当該不正事案の概要や再発防止対策等について適切な情報提供を行った。 ・不正の経緯や手口、その防止策等具体的な事例を記載した「高年齢者等共同就業機会創出助成金不正受給事例集」の改訂版を作成するとともに、「給付金調査業務担当者地区別研修会」において、不正受給事業所の申請内容の傾向や特徴及び個別事例ごとの手口や発覚の経緯を解説するなどして具体的な防止対策を指示し、不正受給防止対策の強化を図った。 ・「高年齢者等共同就業機会創出助成金」について、新たな不正受給防止対策や支給経費の詳細な確認手法等を追加した「審査・点検マニュアル」の改訂版を作成し、担当者による審査点検がより厳正に行われるよう徹底した。このほか、従来から実施している不正受給防止対策（高齢創業者面接の徹底、電話や無予告を含む事業所訪問による事業実態の確認等）を引き続き確実に実施した。 ・新設の「高年齢者雇用モデル企業助成金」及び改正された「中小企業定年引上げ等奨励金」についても、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」を作成又は改訂し、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、９月、12月、３月）開催した。 ・給付金調査業務担当者地区別研修会を６月に全国６地区（宮城、東京、岐阜、奈良、高知、宮崎）で開催し、過去の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等の情報提供を行うなどにより、効果的な給付金調査業務の実施を図った。 （業務実績：「②のロ　不正受給防止対策の強化」、「②のハ　適正な支給業務のための会議等の開催」（Ｐ.35）参照）	
・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。	実績：○ ・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2,616回（平成20年度2,584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20年度40回）行った。 （業務実績：「②のニ　関係機関との密接な連携」（Ｐ.36）参照）	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（４）　（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度の業務の実績
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。	**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**	**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**	
１　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	**２　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項**	**２　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項**	
(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	**(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**	**(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**	**(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**
高年齢者等の安定した雇用の確保、雇用管理改善等の実施、高年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。	高年齢者雇用確保措置に関する事業主の取組、高年齢者等の雇用管理改善等、高年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、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。	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、高年齢者雇用確保措置に関する事業主の取組、高年齢者等の雇用管理改善等、高年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。	
① 高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施 「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」、「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、高年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年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。 また、当該調査結果を分析し、高年齢者雇用アドバイザー等の業務の質の向上を図ること。	**ア 高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施** 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、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、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。 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、６５歳までの高年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年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	**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** 高年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。 その実施に当たっては、６５歳までの高年齢者雇用確保措置の未実施企業、とりわけ小規模企業に対する高年齢者雇用確保措置の実施・定着を図るための相談・援助及び希望者全員を対象とする制度を導入するための相談・援助に重点を置いて実施する。 小規模企業に対する６５歳までの高年齢者雇用確保措置の実施・定着を図るための相談・援助については、職業安定機関が重点的に行う集団指導・個別指導との一体的取組として、３１人以上５０人以下規模企業に対して実施する。 また、継続雇用制度の年齢を義務年齢に合わせて段階的に引き上げることとしている企業に対しては、平成２２年４月１日からの義務年齢の６４歳への引上げに対応するに際して、６５歳まで一挙に２歳引上げるとともに、希望者全員が働ける制度に変更するよう促す。	**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** **〇支援内容の重点化** ・高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助は、高年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。特に「31人以上50人以下規模企業」のうち制度の導入や改善効果が見込まれる企業を重点的に個別訪問するべく、労働局と受託法人が協議のうえ個別訪問計画を策定し、リストアップした企業に対して、公共職業安定所の担当職員との同行訪問を実施するほか、公共職業安定所が行う集団指導とタイアップして高年齢者雇用アドバイザーの相談・助言を実施するなど公共職業安定所との連携を図りながら、計画的な相談・援助を実施した。 ・さらに、四半期に一回、受託法人総括責任者と労働局職業対策課長との間で行う取組の進捗状況についての相互検証の結果を機構本部に報告させることにより、進捗状況に遅れが見られる地域については、その要因分析と改善策を求めるなど、効果的な対応を図るよう指示を行った。 ・また、受託法人から四半期ごとに相談・援助の成功事例を報告させ、その中から小規模企業に対する相談・援助の参考となる事例等（教育訓練の推進、人事制度の再構築、賃金制度の見直し等）を選別し、他の受託法人へフィードバックし、高年齢者雇用アドバイザー連絡会議等を通じて提供することにより、小規模企業に対する相談・援助に役立てた。 ・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、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・援助を実施した。 ・継続雇用制度の年齢を段階的に引き上げることとしている企業に対しては、64歳までの雇用確保措置にとどまらず、定年の廃止又は65歳以上への定年の引上げ若しくは希望者全員65歳以上への継続雇用制度の導入が図られるよう、改正高齢法の趣旨・内容を正確に理解してもらい、それぞれの企業で実施可能な取組を促すほか、制度導入の支障となっている課題について解決策の提案をするなど相談・援助を実施した。 （相談・援助を実施した31人～50人規模の企業数） 21年度　20年度 31人～50人　5,423件　5,200件

	する。		（相談・援助の内容） 21年度　20年度 制度導入支援　44.0%　49.9% 定着支援（希望者全員継続雇用含む）　56.0%　50.1%
	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、６５歳までの高年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。	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歳までの高年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。	**○「７０歳まで働ける企業」の普及・促進に係る相談・援助の実施** ・今後「70歳まで働ける企業」の普及・促進をさらに積極的に行う必要があることから、新たに研修により養成した119名を加え、総勢318名の70歳雇用支援アドバイザー体制としたこと、また、70歳雇用の検討の意向を示すなど制度導入が見込まれる企業を重点に個別訪問を行うことにより、より効率的な相談・援助を行うことができるようになったこと等により、70歳雇用支援アドバイザーが行う「70歳まで働ける企業」の普及促進に係る相談・援助件数は14,098件（平成20年度実績10,812件）と平成20年度に比べ30.4%増加した。 ・また、事業主に対する相談・援助の好事例を四半期ごと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 高年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（以下「高年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、高年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。 特に７０歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助は、都道府県労働局が策定する国の目標（「７０歳まで働ける企業」の割合を平成２２年度末を目途に２０％とする）の達成に向けた取組を着実に実行するための年度別目標と具体的な取組等の戦略に基づき、支援効果が見込まれる企業のリスト等を活用し、訪問対象企業を労働局と共同して選定するなど、職業安定機関と密接な連携を図りながら、計画的に実施する。 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２，１００件以上とする。	**イ　高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施** ・平成21年度の相談・援助実績は32,893件（平成20年度実績32,456件）、達成度は109.6%となった。 ・翌年度が「希望者全員が65歳まで働ける企業の割合50%」、「70歳まで働ける企業の割合20%」の目標の最終年度であることを踏まえ、事業主に対する相談・援助を次のとおり効果的・積極的に行った。 ・労働局と受託法人が協議し作成した個別訪問計画に基づき、高年齢者雇用アドバイザー等が公共職業安定所と同行訪問するなど職業安定機関と密接に連携して効果的な相談・援助を実施した。 ・60歳以降における新たな賃金制度や雇用形態、短時間勤務等の多様な労働時間制度などを取り入れ、コスト増を招くことなく希望者全員の継続雇用制度が導入できた事例等を具体的に説明しつつ、各企業の実情に応じた制度の導入方法について相談・助言を重ねるなど、積極的な活動に取り組んだ。 ・70歳雇用支援アドバイザーは70歳雇用に抵抗感を持っている事業主に対して、同業種・同規模で70歳雇用を実現している企業事例を紹介するほか、65歳を超えても優秀な技能を持っている者を雇用することは企業にメリットがあることなどを説明し、職場環境の改善や若年者とのペア就労による技能伝承を提案するなど、企業の実情に応じた相談・援助を行うことにより、事業主の理解を得るよう工夫を行った。 **○企業診断システムの活用** ・平成21年度の運用件数は2,795件（平成20年度実績2,791件）、達成度は133.1%となった。 ・システムのより一層の活用を図るために、運用件数の多い受託法人と低調な受託法人についてその要因を聴取し、低調な受託法人に対してはその要因に合わせ運用件数の多い受託法人の取組の工夫について情報提供を行い積極的活用を促した。 **○仕事能力把握ツールの本格運用に向けた準備** ・「仕事能力把握ツール」は、中高年従業員を対象にチェックリストによるアンケートを実施し、Ｗｅｂシステムにその回答を入力することにより、個々の能力特性について「効率追求力」、「専門能力形成力」など８つの指標によりグラフ等で表示されるシステムである。主に70歳雇用支援アドバイザーがその表示結果をもとに中高年従業員の能力特性を把握し、その能力の有効活用を企業に提案することによって、企業の効果的人材活用の促進を図り、70歳雇用に資することを目的としている。平成21年度においては、70歳雇用支援アドバイザーによる当該ツールの試行運用を実施し、その過程で「チェックリストの文言をより平易に」、「データ処理の手順をより簡便に」等の意見が寄せられたことから、それらを踏まえた改善を行い、平成22年度から本格運用を開始した。
		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。	**○追跡調査の実施**　**（資料6）** ・平成21年10月に高年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22年２月に、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83.0%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。

	高年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年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。	ロ 高年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。	**ロ　企画立案サービスの実施** ・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519件（平成20年度実績549件）行った。 ・高年齢者雇用アドバイザー実務研修において、企業診断システムを利用した事業主に対し課題解決のために企画立案サービスの活用を提案した結果、当該課題が解決し高齢者雇用が実現した事例に基づき実践的な演習を行い、より有効な企画立案サービスの活用の促進を図った。 ・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。
	高年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。	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、高年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。特に、改訂した職場活性化研修マニュアルに基づき、５０人以下規模の小規模企業に対して重点的に実施する。 　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、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。	**ハ　職場活性化研修の実施** ・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、職場活性化研修実施回数は416回（達成度160.0％　平成20年度実績351回）と平成20年度に比べ18.5％増加した。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406回（高年齢者雇用確保措置の義務化対象年齢(63歳）実施企業73回、65歳まで実施企業333回）であった。 ・平成21年度の職場活性化研修の実施に当たっては、平成20年度改訂の職場活性化研修マニュアルに新たに盛り込んだ小規模企業向けに項目を絞り込んだ中高年従業員の行動特性等を把握するためのチェックリストを高年齢者雇用アドバイザー等が活用することにより、50人以下の小規模企業に対して重点的に実施した。 ・この結果、50人以下規模の小規模企業における実施回数は130回と平成20年度に比べ52.9％増加した。 （職場活性化研修を実施した企業の規模） 21年度　20年度 50人以下　31.2％（130回）　24.2％（85回） 51人以上　68.8％（286回）　75.8％（266回） **○アンケート調査の実施**　**（資料7）** ・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96.6％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。 ・職場活性化研修は平成21年度で終了となるが、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、平成22年度以降、高年齢者雇用アドバイザー等が企業ニーズに応じて行う職場管理者等の研修においてカリキュラム設定や研修資料の作成等に活かすこととしている。
	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、実務研修等を実施する。	ニ 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、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、高年齢者雇用アドバイザー等に提供する。	**ニ　高年齢者雇用アドバイザー等の質的向上の取組**　**（資料8）** ・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。平成21年度においては、参加した高年齢者雇用アドバイザー等の全員から「希望者全員65歳まで働ける企業」や「70歳まで働ける企業」、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ほか、新たに機構本部から給付金担当者も出席し制度導入への給付金の有効性や制度周知・活用方法等について情報交換を実施した。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21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」に加え、平成21年度は「50人以下の小規模企業における継続雇用に向けた問題点の解消」等の事例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。 ・厚生労働省独立行政法人評価委員会などから高年齢者雇用アドバイザー等の人選、より効果的な活動などについての改善の必要性が指摘されたことを受け、受託法人による委託方式を改め、機構本部において直接高年齢者雇用アドバイザー等を委嘱することにより、より適切な人選、活動状況の一元的把握、活動方針・内容の全国共通性の確保など、より効果的な高年齢者雇用アドバイザー等の活動の実現を図った。 ・この一環として、平成20年10月に高年齢者雇用アドバイザー等の再委嘱に係る具体的基準を設け、平成21年度の委嘱から当該基準を適用している。
		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、高年齢者雇用アドバイザー等に対し	**ホ　高年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活用のための実務研修の実施** ・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

		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、企業等に対する高年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。	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21年５月11日～13日、13日～15日　出席者計43名）。 ・新たに、高年齢者雇用アドバイザー等に対し、雇用管理診断システムの操作方法及び活用についての研修を実施した。実施にあたっては、実際に診断結果を分析する演習や、経験豊富な高年齢者雇用アドバイザーからの活用事例の紹介を取り入れ、実践的な内容とした（平成21年７月21日～22日　出席者45名）。 ・人件費・賃金分析診断システム研修については、平成21年度は各地域のリーダー的な高年齢者雇用アドバイザー等を対象に、賃金制度の企業収益への影響のシミュレーション、人件費分析診断のポイント、企業への報告・提案の技術等の技法・ノウハウについての演習を効果的に取り入れながら実践的な研修を行うとともに、研修修了後は各受講者による当該地域の同僚の高年齢者雇用アドバイザーへの伝達研修を行った（平成21年７月13日～16日　出席者48名）。 **○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年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21年７月１日～３日　出席者56名）。 **○高年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年齢者雇用アドバイザー等に対して、職場活性化研修実施に向けた企業へのアプローチ手法、企業ニーズを踏まえた研修計画の立案、模擬研修の実施など研修の実施方法等についてより実践的なノウハウを習得させるため、「職場活性化研修講師養成研修（実践研修）」を実施した（平成21年６月23日～25日　出席者32名）。 ・委嘱後１～２年目の高年齢者雇用アドバイザーを対象に、企画立案のスキルアップを図るため、企業へのアプローチ手法、職場活性化研修実施企業への企画立案の働きかけ、企業診断システムによる課題解決の手段としての企画立案の実施などについて、事例発表やグループ討議を中心に実践的な高年齢者雇用アドバイザー実務研修を行った（平成21年９月２日～３日　出席者47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21年５月20日～22日、27日～29日　出席者計119名）。 ・さらに、当該70歳雇用支援アドバイザーが自ら収集した事例のグループ討議や職場改善技法の事例発表など、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21年12月９日～11日、16日～18日　出席者計101名）。 平成21年度は、前年度の受講者アンケート結果等も踏まえ、新たに企業の人事担当者と70歳雇用支援アドバイザーとの相談・助言のロールプレイングや、受講者各自に今後１年間の相談・援助活動計画書を実際に作成させ、当該計画書をテーマとするグループ討議を盛り込むなど、研修内容の充実を図った。
② 高年齢者等の雇用に関する各種講習等の実施 　高年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、高年齢者雇用確保措置、高年齢者等の雇用管理改善の実施等に関する高年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。	**イ 事業主・雇用管理担当者に対する各種講習等の実施** 　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られるようにする。	**② 高年齢者等の雇用に関する各種講習等の実施** 　高年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年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。 　なお、実施に当たっては、高年齢者雇用確保措置未実施企業（特に５０人以下の小規模企業）に対する条件整備の支援、継続雇用制度の年齢を引き上げる企業に対する６５歳以上までの希望者全員を対象とする制度の導入支援、高年齢者雇用確保措置実施企業に対する定着支援及び「７０歳まで働ける企業」の実現に向けた取組の支援に結びつける内容とし、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年齢者等の	**②高年齢者等の雇用に関する各種講習等の実施** **○各種講習等の積極的実施** ・各種講習等の受講者数は27,098名（内訳：高年齢者雇用管理研修10,317名（１回平均58名）、高年齢者雇用推進者講習16,781名（１回平均41名）、（達成度112.9%）であった。 また、実施回数は592回（内訳：高年齢者雇用管理研修178回、高年齢者雇用推進者講習414回）であった。 （平成20年度実績は、受講者数27,347名）。 ・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、「高年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」「高年齢者の人材活用と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。講習の実施に当たっては、小規模企業の経営や雇用の実情を踏まえた講義を行う、図表やデータを使ったわかりやすい資料を用いて説明を行う等の工夫をするとともに、高年齢者雇用アドバイザーの活用方法、給付金制度の紹介・説明、産業別高年齢者雇用推進ガイドラインの周知を行うなど、各種支援に結びつける内容となるよう努めた。 **○アンケート調査の実施**　**（資料9、10）** ・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89.8%であった。さらに自由記述やマイナス評価の分析を

	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歳までの高年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年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「高年齢者雇用管理研修」を実施する。 各事業所において選任された高年齢者雇用推進者を対象に、高年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「高年齢者雇用推進者講習」を実施する。	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。 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、高年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「高年齢者雇用管理研修」を実施する。 ロ 各事業所において、高年齢者雇用確保措置を推進するため選任された高年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「高年齢者雇用推進者講習」を実施する。	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、今後の相談・援助に活かすこととしている。なお、受託法人は、アンケート調査で相談・助言を希望した企業に対して速やかに高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助を行った。 また、平成20年度に実施した同調査については、「自社と同じ業種の制度の導入事例を紹介してほしい」等の要望があったことから、これらの意見を受託法人にフィードバックし、継続雇用制度導入に当たり苦労した点や具体例を盛り込んだ内容とするなど、事業主目線に立った実践的事例紹介を盛り込むなどの充実を図った。 **○追跡調査の実施　（資料11、12）** ・平成20年度に実施した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21年９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85.4％であった。 ・平成20年度に実施した同調査において、企業規模や業種を絞った開催を求める意見が一部に見られたことから、協同組合傘下の中小企業を対象に労働者とのコンセンサス形成、定年引上げ等奨励金等各種公的支援措置の活用ポイントといった中小企業のニーズを踏まえた内容の設定を、また、特定業種を対象に同業他社の継続雇用に係る導入事例の紹介といった業種の特徴に応じた内容の設定を工夫し、企業規模や業種に応じた内容とするなど、事業主ニーズをきめ細かく反映した内容となるよう努めた。
(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 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。	**(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** 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。	**(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** 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。	**(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** ・高年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、高年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「中小企業高年齢者雇用確保実現奨励金」の活用促進を実施している。 ・職場活性化研修については、平成20年度改訂の職場活性化研修マニュアルに新たに盛り込んだ小規模企業向けに項目を絞り込んだ中高年従業員の行動特性等を把握するためのチェックリストを高年齢者雇用アドバイザー等が活用することにより、50人以下の小規模企業に対して重点的に実施した。 ・小規模企業が会員企業となっている中央・地方レベルの９つの業種別団体等を訪問し、同団体等を通じて会員企業に対する雇用確保措置の導入・促進を支援する給付金制度やアドバイザー等による相談・援助等の説明を行い、当該団体の協力により、傘下企業に対する各種支援の情報提供が実現した。
(5)高年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 機構による高年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、	**(5)高年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** 機構による高年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	**(5)高年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** 機構による高年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	**(5)高年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** ・現行中期計画終了時までに検討し結果が得られるよう、厚生労働省と機構において必要な連携を図っている。

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年度以降の高年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。	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年度以降の高年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。 (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。	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年度以降の高年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。	

評価の視点等	自己評価	A	評定	A
【評価項目４　高年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】	・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。 ①　高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助は32,893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83.0%と目標（70%）を上回った。 ②　高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助は、高年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。特に「31人以上50人以下規模企業」のうち制度の導入や改善効果が見込まれる企業に対する個別訪問を重点に公共職業安定所の担当職員との同行訪問を実施するほか、公共職業安定所が行う集団指導とタイアップして高年齢者雇用アドバイザーの相談・助言を実施するなど公共職業安定所との連携を図りながら、計画的な相談・援助を実施した。 　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、希望者全員を対象とする制度を導入する必要性の説明、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・援助を実施した。 　これらにより31人以上50人以下規模企業の相談・援助件数を増加させるとともに、定着支援実施割合を増加させた。 ③　両アドバイザーの定員の割振りの見直しによる70歳雇用支援アドバイザーの体制強化及び70歳雇用の検討の意向を示すなど制度導入が見込まれる企業を重点とした個別訪問による効率的な相談・援助の実施等により、70歳雇用支援アドバイザーが行う「70歳まで働ける企業」の普及促進に係る相談・援助件数は14,098件（平成20年度実績10,812件）と平成20年度に比べ30.4%増加した。 ④　企業診断システムのより一層の活用を図るために、運用件数の多い受託法人と低調な受託法人についてその要因を聴取し、低調な受託法人に対してはその要因に合わせ運用件数の多い受託法人の取組の工夫について情報提供を行い積極的活用を促した。企業診断システム運用件数は、2,795件と目標（2,100件）を大幅に上回った。 ⑤　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、職場活性化研修を目標（260回）を大幅に上回る416回実施し、有用度も96.6%と目標（85%）を大幅に上回る高い評価を得た。 ⑥　高年齢者雇用管理研修、高年齢者雇用推進者講習を592回実施し、受講者数は目標（24,000名）を上回る27,098名、有用度は89.8%（目標85%）、追跡調査による効果度は85.4%（目標80%）と目標を上回る評価を得た。		（委員会としての評定理由） 　高業績を確保している。また、研修等の満足度も非常に高い。評価の視点のいずれも目標及び前年度実績と比較して軽度ないし中等度の改善を達成したと評価する。 　今後、より重要となる業務であるが、制度を効率良くするには、大企業を制することも必要であると考えられる。また、「高年齢者雇用アドバイザー等の質的向上への取組」は一層の努力を期待する。 （各委員の評定理由） ・　努力のあとが見られ十分に成果を上げている。 ・　今後、より重要となる業務である。 ・　評価の視点のいずれも大きく上回った成果を上げたと評価する。 ・　「高年齢者雇用アドバイザー等の質的向上への取組」は一層の努力を期待する。 ・　回数が多い割には、圧倒的に中小企業が多い。制度を効率良くするには、大企業を制するしかないのでは？ ・　目標及び前年度実績を上回っている取組結果である。 ・　各実績値が前年度と比較して軽度ないし中等度の改善を達成した。 ・　中期目標を既に達成するなど、高業績を確保している。また、研修等の満足度も非常に高い。	

［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	
・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。	・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.41）参照） 平成21年度　32,893件 平成20年度　32,456件
・企業診断システムの運用件数は２，１００件以上とすること。	・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.41）参照） 平成21年度　2,795件（平成21年度目標：2,100件） 平成20年度　2,791件（平成20年度目標：1,800件）
・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。	・次のとおり中期目標の目標を上回った。（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.41）参照） 平成21年度　83.0% 平成20年度　86.9%
・職場活性化研修を２６０回以上実施すること。	・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.42）参照） 平成21年度　416回 平成20年度　351回
・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。	・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.42）参照） 平成21年度　96.6% 平成20年度　95.3%
・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。］	・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.43）参照） 平成21年度　27,098人 平成20年度　27,347人
・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。	・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.43）参照） 平成21年度　89.8% 平成20年度　90.7%
・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。	・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.44）参照） 平成21年度　85.4% 平成20年度　89.5%

［評価の視点］ 第２　２　(2)　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 ・高年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。	実績：○ ・高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助を32,893件（平成20年度32,456件）実施した。 ・実施にあたっては、翌年度が「希望者全員が65歳まで働ける企業の割合50％」、「70歳まで働ける企業の割合20％」の目標の最終年度であることを踏まえ、次のとおり効果的・積極的に行った。 ・労働局と受託法人が協議し作成した個別訪問計画に基づき、高年齢者雇用アドバイザー等が公共職業安定所と同行訪問するなど職業安定機関と密接に連携して効果的な相談・援助を実施した。 ・60歳以降における新たな賃金制度や雇用形態、短時間勤務等の多様な労働時間制度などを取り入れ、コスト増を招くことなく希望者全員の継続雇用制度が導入できた事例等を具体的に説明しつつ、各企業の実情に応じた制度の導入方法について相談・助言を重ねるなど、積極的な活動に取り組んだ。 ・70歳雇用支援アドバイザーは70歳雇用に抵抗感を持っている事業主に対して、同業種・同規模で70歳雇用を実現している企業事例を紹介するほか、65歳を超えても優秀な技能を持っている者を雇用することは企業にメリットがあることなどを説明し、職場環境の改善や若年者とのペア就労による技能伝承を提案するなど、企業の実情に応じた相談・援助を行うことにより、事業主の理解を得るよう工夫を行った。 ・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、14,098件と平成20年度（10,812件）を大幅に上回る相談・援助を実施した。 ・実施にあたっては、70歳雇用支援アドバイザーの相談・援助を積極的・効率的に行うために、新たに研修により養成した119名を加え、総勢318名の70歳雇用支援アドバイザー体制とするとともに、70歳雇用の検討の意向を示すなど制度導入が見込まれる企業を重点に個別訪問を行った。 ・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.41）参照）
・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。	実績：○ ・平成21年10月に高年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22年２月に、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83.0％であった。 ・自由記述では「定年を60歳から65歳へ、希望者全員を70歳以上まで継続雇用する就業規則の変更ができました。このような相談・援助がなければ、就業規則の見直しもできませんでした」「70歳まで働ける職場環境の整備には、いろいろな情報が必要であると感じています。今後もアドバイザーの定期的な訪問を期待します」等の肯定的な評価を得た。 ・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。 （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.41）参照）
・高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、６５歳までの高年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。	実績：○ ・高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助は、高年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。特に「31人以上50人以下規模企業」のうち制度の導入や改善効果が見込まれる企業を重点的に個別訪問するべく、労働局と受託法人が協議のうえ個別訪問計

	画を策定し、リストアップした企業に対して、公共職業安定所の担当職員との同行訪問を実施するほか、公共職業安定所が行う集団指導とタイアップして高年齢者雇用アドバイザーの相談・助言を実施するなど公共職業安定所との連携を図りながら、計画的な相談・援助を実施した。 ・さらに、四半期に一回、受託法人総括責任者と労働局職業対策課長との間で行う取組の進捗状況についての相互検証の結果を機構本部に報告させることにより、進捗状況に遅れが見られる地域については、その要因分析と改善策を求めるなど、効果的な対応を図るよう指示を行った。 ・また、受託法人から四半期ごとに相談・援助の成功事例を報告させ、その中から小規模企業に対する相談・援助の参考となる事例等（教育訓練の推進、人事制度の再構築、賃金制度の見直し等）を選別し、他の受託法人へフィードバックし、高年齢者雇用アドバイザー連絡会議等を通じて提供することにより、小規模企業に対する相談・援助に役立てた。 ・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、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・援助を実施した。 ・継続雇用制度の年齢を段階的に引き上げることとしている企業に対しては、64歳までの雇用確保措置にとどまらず、定年の廃止又は65歳以上への定年の引上げ若しくは希望者全員65歳以上への継続雇用制度の導入が図られるよう、改正高齢法の趣旨・内容を正確に理解してもらい、それぞれの企業で実施可能な取組を促すほか、制度導入の支障となっている課題について解決策の提案をするなど相談・援助を実施した。 （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.40）参照）
・７０歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助は、６５歳までの高年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か。	実績：○ ・今後「70歳まで働ける企業」の普及・促進をさらに積極的に行う必要があることから、新たに研修により養成した119名を加え、総勢318名の70歳雇用支援アドバイザー体制としたこと、また、70歳雇用の検討の意向を示すなど制度導入が見込まれる企業を重点に個別訪問を行うことにより、より効率的な相談・援助を行うことができるようになったこと等により、70歳雇用支援アドバイザーが行う「70歳まで働ける企業」の普及促進に係る相談・援助件数は14,098件（平成20年度実績10,812件）と平成20年度に比べ30.4%増加した。 ・また、事業主に対する相談・援助の好事例を四半期ごと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.41）参照）
・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。	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519件（平成20年度実績549件）行った。 ・高年齢者雇用アドバイザー実務研修において、企業診断システムを利用した事業主に対し課題解決のために企画立案サービスの活用を提案した結果、当該課題が解決し高齢者雇用が実現した事例に基づき実践的な演習を行い、より有効な企画立案サービスの活用の促進を図った。 ・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.42）参照）
・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。	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、職場活性化研修実施回数は416回（達成度160.0％　平成20年度実績351回）と平成20年度に比べ18.5％増加した。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406回（高年齢者雇用確保措置の義務化対象年齢(63歳）実施企業73回、65歳まで実施企業333回）であった。 ・平成21年度の職場活性化研修の実施に当たっては、平成20年度改訂の職場活性化研修マニュアルに新たに盛り込んだ小規模企業向けに項目を絞り込んだ中高年従業員の行動特性等を把握するためのチェックリストを高年齢者雇用アドバイザー等が活用することにより、50人以下の小規模企業に対して重点的に実施した。 ・この結果、50人以下規模の小規模企業における実施回数は130回と平成20年度に比べ52.9％増加した。 （業務実績：「①のハ　職場活性化研修の実施」（Ｐ.42）参照）	
・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。	実績：○ ・事業主に対する相談・援助の好事例を四半期ごと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。平成21年度においては、参加した高年齢者雇用アドバイザー等の全員から「希望者全員65歳まで働ける企業」や「70歳まで働ける企業」、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ほか、新たに機構本部から給付金担当者も出席し制度導入への給付金の有効性や制度周知・活用方法等について情報交換を実施した。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21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」に加え、平成21年度は「50人以下の小規模企業における継続雇用に向けた問題点の解消」等の事例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。 ・厚生労働省独立行政法人評価委員会などから高年齢者雇用アドバイザー等の人選、より効果的な活動などについての改善の必要性が指摘されたことを受け、受託法人による委託方式を改め、機構本部において直接高年齢者雇用アドバイザー等を委嘱することにより、より適切な人選、活動状況の一元的把握、活動方針・内容の全国共通性の確保など、より効果的な高年齢者雇用アドバイザー等の活動の実現を図った。この一環として、平成20年10月に高年齢者雇用アドバイザー等の再委嘱に係る具体的基準を設け、平成21年度の委嘱から当該基準を適用している。 ・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（平成21年５月11日～13日、13日～15日　出席者計43名）。 ・新たに、高年齢者雇用アドバイザー等に対し、雇用管理診断システムの操作方法及び活用についての研修を実施した。実施にあたっては、実際に診断結果を分析する演習や、経験豊富な高年齢者雇用アドバイザーからの活用事例の紹介を取り入れ、実践的な内容とした（平成21年７月21日～22日　出席者45名）。 ・人件費・賃金分析診断システム研修については、平成21年度は各地域のリーダー的な高年齢者雇用アドバイザー等を対象に、賃金制度の企業収益への影響のシミュレーション、人件費分析診断のポイント、企業への報告・提案の技術等の技法・ノウハウについての演習を効果的に取り入れながら実践的な研修を行うとともに、研修修了	

	後は各受講者による当該地域の同僚の高年齢者雇用アドバイザーへの伝達研修を行った（平成21年７月13日～16日　出席者48名）。 ・新たに職場活性化研修の講師となる高年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21年７月１日～３日　出席者56名）。 ・職場活性化研修の講師の資格を有する高年齢者雇用アドバイザー等に対して、職場活性化研修実施に向けた企業へのアプローチ手法、企業ニーズを踏まえた研修計画の立案、模擬研修の実施など研修の実施方法等についてより実践的なノウハウを習得させるため、「職場活性化研修講師養成研修（実践研修）」を実施した（平成21年６月23日～25日　出席者32名）。 ・委嘱後１～２年目の高年齢者雇用アドバイザーを対象に、企画立案のスキルアップを図るため、企業へのアプローチ手法、職場活性化研修実施企業への企画立案の働きかけ、企業診断システムによる課題解決の手段としての企画立案の実施などについて、事例発表やグループ討議を中心に実践的な高年齢者雇用アドバイザー実務研修を行った（平成21年９月２日～３日　出席者47名）。 ・「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21年５月20日～22日、27日～29日　出席者計119名）。 ・さらに、当該70歳雇用支援アドバイザーが自ら収集した事例のグループ討議や職場改善技法の事例発表など、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21年12月９日～11日、16日～18日　出席者計101名）。平成21年度は、前年度の受講者アンケート結果等も踏まえ、新たに企業の人事担当者と70歳雇用支援アドバイザーとの相談・助言のロールプレイングや、受講者各自に今後１年間の相談・援助活動計画書を実際に作成させ、当該計画書をテーマとするグループ討議を盛り込むなど、研修内容の充実を図った。 （業務実績：「①の二　高年齢者雇用アドバイザー等の質的向上の取組」、「ホ　高年齢者雇用アドバイザー等に対する実務研修等の実施」（Ｐ.42）参照）
第２　２　(2)　②高年齢者等の雇用に関する各種講習等の実施 ・高年齢者雇用管理研修、高年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。	実績：○ ・各種講習等を592回開催し、受講者数は27,098名と目標（24,000名）を上回った。（平成20年度593回・27,347名） ・内訳としては高年齢者雇用管理研修10,317名（平成20年度10,138名）、高年齢者雇用推進者講習16,781名（平成20年度17,209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、「高年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」「高年齢者の人材活用と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。講習の実施に当たっては、小規模企業の経営や雇用の実情を踏まえた講義を行う、図表やデータを使ったわかりやすい資料を用いて説明を行う等の工夫をするとともに、高年齢者雇用アドバイザーの活用方法、給付金制度の紹介・説明、産業別高年齢者雇用推進ガイドラインの周知を行うなど、各種支援に結びつける内容となるよう努めた。 （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.43）参照）
・アンケート調査の回答者のうち８５％以上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が得られたか。	実績：○ ・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89.8％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。

	・自由記述では、「高齢従業員がますます多くなり雇用面での重要なポイントとなってくるので、人事管理・仕事の内容の見直しの必要性を痛感した」「研修の結果、高齢者雇用について早く準備しなくてはならないと思った。今後アドバイスをお願いします」等の肯定的な評価を得た。 ・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、今後の相談・援助に活かすこととしている。なお、受託法人は、アンケート調査で相談・助言を希望した企業に対して速やかに高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助を行った。また、平成20年度に実施した同調査については、「自社と同じ業種の制度の導入事例を紹介してほしい」等の要望があったことから、これらの意見を受託法人にフィードバックし、継続雇用制度導入に当たり苦労した点や具体例を盛り込んだ内容とするなど、事業主目線に立った実践的事例紹介を盛り込むなどの充実を図った。 （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．43）参照）	
・企業の経営者層等を対象に、高年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「高年齢者雇用管理研修」を実施しているか。	実績：○ ・企業経営者層に対し、「高年齢者雇用管理研修」を178回（平成年度177回）実施し、受講者数は10,317名（平成20年度10,138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、「高年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。講習の実施に当たっては、小規模企業の経営や雇用の実情を踏まえた講義を行う、図表やデータを使ったわかりやすい資料を用いて説明を行う等の工夫をするとともに、高年齢者雇用アドバイザーの活用方法、給付金制度の紹介・説明、産業別高年齢者雇用推進ガイドラインの周知を行うなど、各種支援に結びつける内容となるよう努めた。 ・アンケート調査の自由記述では、「高齢従業員がますます多くなり雇用面での重要なポイントとなってくるので、人事管理・仕事の内容の見直しの必要性を痛感した」「研修の結果、高齢者雇用について早く準備しなくてはならないと思った。今後アドバイスをお願いします」等の肯定的な評価を得た。 （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．43）参照）	
・各事業所において選任された高年齢者雇用推進者を対象に、高年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「高年齢者雇用推進者講習」を実施しているか。	実績：○ ・高年齢者雇用推進者等に対し、「高年齢者雇用推進者講習」を414回（平成20年度416回）実施し、受講者数は16,781名（平成20年度17,209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」「高年齢者の人材活用と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。講習の実施に当たっては、小規模企業の経営や雇用の実情を踏まえた講義を行う、図表やデータを使ったわかりやすい資料を用いて説明を行う等の工夫をするとともに、高年齢者雇用アドバイザーの活用方法、給付金制度の紹介・説明、産業別高年齢者雇用推進ガイドラインの周知を行うなど、各種支援に結びつける内容となるよう努めた。 ・アンケート調査の自由記述では、「短時間にもかかわらずポイントを押さえ要領よく説明いただいて、高齢者活用に向けた当社の問題点がよくわかりました」「まさに、当社で直面している高齢化問題と関連する内容で有意義でした」等の肯定的な評価を得た。 （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．43）参照）	
第２　２　(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 ・支援対象を小規模な企業に重点化し、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、その結果に基づく効果的かつ効率的な運営に取り組んでいるか。	実績：○ ・高年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、高年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「中小企業高年齢者雇用確保実現奨励金」の活用促進を実施している。 ・職場活性化研修については、平成20年度改訂の職場活性化研修マニュアルに新たに盛り込んだ小規模企業向けに項目を絞り込んだ中高年従業員の行動特性等を把握するためのチェックリストを高年齢者雇用アドバイザー等が活用することにより、50人以下の小規模企業に対して重点的に実施した。 ・小規模企業が会員企業となっている中央・地方レベルの９つの業種別団体等を訪問し、同団体等を通じて会員企業に対する雇用確保措置の導入・促進を支援する給付金制度やアドバイザー等による相談・援助等の説明を行い、当該団体の協力により、傘下企業に対する各種支援の情報提供が実現した。 （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.44）参照）	
第２　２　(5)　高年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 ・平成２５年度以降の高年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。	実績：○ ・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。 （業務実績：「(5)高年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.44）参照）	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（５）　（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度の業務の実績
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。	**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**	**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**	
1　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	**２　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項**	**２　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項**	
(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	**(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**	**(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**	
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。	**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。	**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。	**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。
	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。	**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。	**イ 事業主支援手法等の開発**　（資料13、14） **○「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、人事労務管理の企業実務家、70歳雇用支援アドバイザーを委員とする研究会を開催し（５回）、70歳雇用支援アドバイザー等のための企業に対する効果的な70歳雇用の相談・援助のツールとして「評価チェックリスト」を開発、完成した。 ・平成21年度は、平成20年度に作成したチェックリスト（第一次案）の各項目について、企業アンケートにより企業の実態を調査・分析し、項目の精査、有意性の確認等を行って、試行版評価チェックリストを作成した。さらにこれを70歳雇用支援アドバイザーの委員が、企業訪問による試行をした上で、評価チェックリストの運用版を検討・完成した。 ・平成22年度は機構ネットワークに当該チェックリストの様式及びチェックデータの入力、データの分析を搭載し、70歳雇用支援アドバイザーの使用に供することとしている。 **○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** ・学識経験者及び人事労務管理の企業実務家で構成する研究会を設置し（開催７回）、企業の人事管理及び高齢者の就業状況の２側面から70歳雇用実現のための要因を明らかにすることを目的として、65歳以上の従業員が３名以上在籍する事業所に対し、企業と中高年従業員に対するアンケート調査を実施し（回収数4,338社、6,654名）、その結果を報告書に取りまとめた。 ・特に企業調査において、①65歳雇用にとどめたいと考えている企業は、高齢者の活用の理由として、社会的責任や従業員・組合からの要望によるとするものが５割強となっていること、賃金は50歳代の賃金水準や公的給付を考慮して決定していること、高齢者の企業業績への貢献の評価が低いこと、一方②70歳雇用を考えている企業は、活用の理由として、やめてもらう必要がないが約６割、人手が足りないが３割強となっていること、賃金は個人業績や世間水準に基づいて決定していること、高齢者の企業業績の評価が高いことを明らかにし、高齢問題の研究者により紹介・引用がされている。 **○70歳雇用に向けた高年齢者の体力、疾病に関する調査研究** ・産業保健人間工学専攻の学者、産業医、労働衛生の実務家で構成する研究会を設置し（開催２回）、60歳代後半を含む高年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ことを目的として、平成20年度の文献調査の成果を踏まえ、産業医の協力を得て、企業に出向き、20歳代から65歳以上までの従業員を対象に体力、労働適応能力に関するアンケート調査(有効回答5,098人)及び50歳代から65歳以上までの従業員を対象とした踏み台昇降、片足立ち等の体力測定(対象者254名)を行った。
・内容としては、生活機能は50歳代を底として運動習慣の改善により60歳以降再び上昇すること、20歳代～40歳代にかけて規則正しい生活を心がけた場合50歳代以降の疲労回復力が高まること、高齢者が持続的で安定した就業ができるようにするためには、年齢が高くなるのに応じて勤務時間と休憩時間の配分をより適切なものにしていくことが重要であること等を明らかにした。
・分析結果を報告書に取りまとめるとともに、高齢者の体力や健康管理について企業の理解を促進する資料としてパンフレットを作成し、高年齢者雇用アドバイザー等が相談・援助において活用した。
・平成22年度は、調査対象とする70歳前後の従業員数の増加を図るとともに、疲労に関する測定項目を追加した体力測定データの収集を進め、70歳雇用に向けた労働適応能力評価の開発及び企業における取組方法について検討することとしている。

○団塊世代の就業と生活に関する意識調査
・大半が60歳代を超えた団塊の世代を対象に、世界的な金融危機の影響が高齢者雇用にも見られる中で、現在、仕事や生活がどのような状況にありどのように自己評価しているか、今後についてどのように考えているか、また、現在及び将来的にどのような不安を抱いているのかについて、ＷＥＢアンケートによるパネル調査（４年目）を実施した（回答数2,087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。詳細分析結果を取りまとめ、ホームページにて公表した。

○人事制度と雇用慣行の現状と変化に関する調査研究
・学識経験者、企業経営者、人事労務管理の企業実務家で構成する委員会を設置し（開催７回）、継続雇用者の就業意欲向上という観点から継続雇用制度の質的充実を図ることを目的として、平成21年度は定年前後の人事制度の違いと人事管理上の工夫を把握するため、300人以上規模企業を対象にヒアリング調査及びアンケート調査を実施し、報告書にとりまとめた。
・内容としては、高齢者雇用の進んでいる企業では、継続雇用者に仕事と処遇を連動させた複数のコースを設定しモチベーションを維持する、ライン組織とは別の高齢従業員専門の管理スタッフによる定期的な面談等を通じての雇用管理の仕組みにより高齢従業員の持続的な就業と当該職場の円滑な運営を実現するなど、継続雇用者の能力発揮と職場での活用を高める工夫がされていることが明らかになった。
・平成22年度は、平成21年度の調査結果を踏まえ、継続雇用者の就業意欲の向上を図るための企業の人事管理施策や仕組み等について、アンケート調査及びヒアリング調査を実施し、高年齢者雇用アドバイザー等が相談・援助に活用できる資料等を作成する。

○地域（首都圏）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
・地域特性を踏まえた高年齢者雇用施策の推進に資するため、学識経験者、人材派遣企業・ＮＰＯ法人関係者で構成する研究会を設置した（研究会開催７回）。
・平成21年度は、雇用労働者比率が高く、地域での絆が薄いサラリーマン世帯が大半を占める首都圏において、高齢者の就業状況及び企業（一般企業と人材派遣企業）やＮＰＯ法人、シルバー人材センター等での人事管理の実態を把握するためのヒアリング調査及びアンケート調査を実施した。
・ヒアリング調査の結果、①ＮＰＯは高齢者の雇用の場としては小規模な現状にあるが、収益事業を行う事業型ＮＰＯでは企業在職中に身に付けた経理や財務などの専門知識を活かして有償で就業している例も見られること、②人材派遣企業は高齢者がこれまでの経歴にとらわれず働けるように意識改革をさせた上で就業機会を提供していること、③シルバー人材センターは多様化する高齢者の就業ニーズへの対応が課題となっていること等が明らかになった。
・平成22年度は、平成21年度末に実施したアンケート調査の詳細分析を行うとともに、首都圏在住の60歳以上の高齢者を対象とするインターネット調査等を実施し、分析結果を報告書に取りまとめるとともに、企業やＮＰＯ、高年齢者雇用アドバイザー等向けのパンフレットを作成することとしている。

○「高齢者と障害者がともに働きやすい職場」推進に関する調査研究
・「高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくり」について企業に具体的な情報提供や提案を行うことを目的に、高齢者雇用分野・障害者雇用分野の学識経験者及び企業関係者で構成する研究会を設置した（研究会開催３回）。
・平成21年度は、高齢者雇用と障害者雇用の相乗効果、双方に適用できる改善手法、共通する雇

			用管理面・コスト面の問題等を明らかにすることにより、「高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくり」について企業に具体的な情報提供を行うことを目的に、高齢者と障害者の協働がうまく進んでいる企業の事例や課題の分析を行っている。先進企業６社のヒアリング調査及び、研究会における事例報告を行った。 **○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、広く高齢労働者を始めとする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22年１月19日、来場者432名）及び大阪（平成21年12月８日、来場者256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85.1％であった。
	② 共同研究の実施及び先進企業の事例の収集・提供 高年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、高年齢者等の意欲、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、高年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。	**ロ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供** 高年齢者等の能力の有効活用、職域開発、モチベーション向上等に必要な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る。 さらに、高年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「高年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（２００９年版）」の作成を行う。	**ロ　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）** ・９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、高年齢者等の能力の有効活用、職域開発、モチベーションの向上等の観点から、「ライフスタイルに対応した新職務形態による高齢者の積極的雇用」「支援機器の開発導入による高齢者の職域開発」「目標管理制度による能力発揮の推進」等事業主のニーズに応じて設定した。 **○高年齢者ワークシェアリング推進事業　（資料17）** ・高年齢者等についてワークシェアリングの導入により、就業機会の確保・拡大の取組を行っている企業事例を収集するとともに、導入の検討・試行を行う企業に対し専門家の参画を含む支援を行った。 ・平成21年度に収集した事例及び平成20年度に検討・試行が終了した支援事業の成果を取りまとめた「高年齢者の多様な働き方事例集」を作成、配布するとともにホームページ上に公開した。 **○高年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97編の応募を得た。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５編、高齢・障害者雇用支援機構理事長表彰48編を決定し、これらの事例についてはパンフレット及び定期刊行誌エルダーで紹介するほか、ホームページ上の高年齢者雇用開発コンテスト企業事例情報提供システムに掲載し、広く参考に供した。 **○「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から約460事例収集し、70歳雇用への取組に参考となる約100事例を選定して、「70歳いきいき企業100選（2009年版）」を作成した。2009年度版では、すべての都道府県の事例を掲載し、また、新たに「教育・学習支援業」を加えるなど、多くの地域・業種を取り上げた。また、新たに70歳雇用に向けていきいき元気に働くための60歳以前及び60歳以降別の取組、70代従業員の年齢を記載する等、内容を充実するとともに、掲載企業の産業分類別索引を設ける等、アドバイザーや企業等が活用しやすい冊子となるよう配慮した。 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、活躍ぶり等の面で先進的な20事例を選定し、これらの状況を詳しくまとめた「70歳雇用先進事例集（2009年版）」を作成した。2009年版では、より多角的な構成とすべく、新たにＮＰＯ法人の事例を掲載するほか、70歳以上従業員のインタビューなど働く高齢者の側の観点も盛り込んだ。 ・上記の「70歳いきいき企業100選（2009年版）」及び「70歳雇用先進事例集（2009年版）」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。 全国地方新聞社連合会の協力を得て、地方紙46紙に紹介記事が掲載され、企業などからの多数の問合せや資料請求があった（369件）。
	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年齢者雇用推進委員会を開催し、高年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	**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年齢者雇用推進委員会を開催し、高年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年齢者等の雇用を	**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21年度から事業を開始した５産業団体（警備業、豆腐油揚製造業、自動車リサイクル業、在宅介護サービス業、労働者派遣業）及び平成20年度から活動を続けている印刷業等10団体の計15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。

	い、その結果に基づき高年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。	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２１年度は、新たに５団体（警備業、豆腐油揚製造業、自動車リサイクル業、在宅介護サービス業、労働者派遣業）について設置し、 平成２０年度から活動を続けている印刷業等１０団体と併せて、計１５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。	・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、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、朝日新聞社、北海道新聞社、奈良新聞社、高知新聞社、熊本日日新聞社、琉球新報社、全国地方新聞社連合会）、週刊東洋経済、ＮＨＫ、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、㈱ニッセイ基礎研究所、（社）日本機械工業連合会 【海外】 韓国労働研究院、韓国テレビ局ＭＢＣ、台湾朝陽科技大学 **○共同研究の成果の普及等** ・平成20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21年度アクセス件数185,931件（平成20年度実績133,093件））するとともに、平成20年度の共同研究における改善事例36事例（計724事例）を「職場改善システム」のページに追加した。また、過去３年の取組企業のうち10社の研究事例について課題・取組内容・成果をとりまとめて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20年度共同研究の研究成果のうち１件について、高齢者雇用フェスタ（平成21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。 **○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10団体（パン製造業、建築板金業、造船業、百貨店業、民営鉄道業、衛生検査所業、印刷業、専門店業、広報ＰＲ業、分析機器製造業）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10件（延べ45件）の産業別ガイドラインを登録し公開した。（平成21年度アクセス件数101,291件（平成20年度実績60,197件））

評価の視点等	自己評価	A	評定	A
【評価項目５　高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供】	・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。 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、「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歳雇用に向けた高年齢者の体力、疾病に関する調査研究」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。 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（2009年版）」を作成するとともに、100選の中から目的、雇用形態、就業分野等の面で先進的な20事例を選定し「70歳雇用先進事例集（2009年版）」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。 ③　共同研究（11件）、産業別ガイドラインの策定（10件）の成果		（委員会としての評定理由） 先進的な改善例は少数に留まっているものの、企業との共同による高齢者の能力の有効活用を図る先駆的モデルの構築はソフト面、ハード面ともに優れた成果であり、実践的な手法を作り、周知している等、計画にそってきちんと行なわれている。 「70歳まで働ける企業」実現に向けた雇用力評価チェックリストに関しては、開発と活用に大いに期待する。 （各委員の評定理由） ・　計画にそってきちんと行なわれている。 ・　評価の視点のいずれも計画を大きくクリアできたと評価する。 ・　「70歳まで働ける企業」実現に向けた雇用力評価チェックリストに関しては、開発と活用に大いに期待する。 ・　特に顕著な成果があったとは言い難い。	

	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・活用の促進を図った。	・　実践的な手法（レーダーチャートや先駆的モデル作り）を作り、また周知している。
［数値目標］ ・高年齢者等の能力の有効活用等に必要な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。	・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.55）参照） 平成21年度　　11件 平成20年度　　11件	・　数値データ上の改善は著明ではなく、先進的な改善例は少数に留まっている。 ・　すべての数値目標を達成。 ・　企業との共同による高齢者の能力の有効活用を図る先駆的モデルの構築はソフト面、ハード面ともに優れた成果である。
・新たに５団体（警備業、豆腐油揚製造業、自動車リサイクル業、在宅介護サービス業、労働者派遣業）について産業別高年齢者雇用推進委員会を設置すること。	・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.55）参照） 平成21年度　　５団体	
・平成２０年度から活動を続けている印刷業等１０団体と併せて、計１５団体について高年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。	・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.55）参照） 平成21年度　15団体（新規５、継続10）	
［評価の視点］ **第２　２　(2)　③　イ　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の観点から調査研究のテーマを設定しているか。	実績：○ ・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。 ・「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 ・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歳雇用に向けた高年齢者の体力、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 ・人事制度と雇用慣行の現状と変化に関する調査研究 ・地域（首都圏）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 ・「高齢者と障害者がともに働きやすい職場」推進に関する調査研究 （業務実績：「③　実践的手法の開発・提供」（Ｐ.53、54）参照）	
・研究成果を相談・援助業務等に活用しているか。	実績：○ ・研究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。）に活用した。 ・特に「70歳いきいき企業100選（2009年版）」及び「70歳雇用先進事例集（2009年版）」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。 （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.53、56）参照）	
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		
・高年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。	実績：○ ・共同研究は11件（平成20年度11件）実施した。研究テーマは、高年齢者等の能力の有効活用、職域開発、モチベーションの向上等の観	

	点から、「ライフスタイルに対応した新職務形態による高齢者の積極的雇用」「支援機器の開発導入による高齢者の職域開発」「目標管理制度による能力発揮の推進」等事業主のニーズに応じて設定した。 （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.55）参照）
・高年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。	実績：○ ・高年齢者ワークシェアリング推進事業において、平成21年度に収集した事例及び平成20年度に検討・試行が終了した支援事業の成果を取りまとめた「高年齢者の多様な働き方事例集」を作成、配布するとともにホームページ上に公開した。 ・高年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97編の応募を得た。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５編、高齢・障害者雇用支援機構理事長表彰48編を決定し、これらの事例についてはパンフレット及び定期刊行誌エルダーで紹介するほか、ホームページ上の高年齢者雇用開発コンテスト企業事例情報提供システムに掲載し、広く参考に供した。 ・「70歳いきいき企業100選」選定事業において、 ・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から約460事例収集し、70歳雇用への取組に参考となる約100事例を選定して、「70歳いきいき企業100選（2009年版）」を作成した。2009年度版では、すべての都道府県の事例を掲載し、また、新たに「教育・学習支援業」を加えるなど、多くの地域・業種を取り上げた。また、新たに70歳雇用に向けていきいき元気に働くための60歳以前及び60歳以降別の取組、70代従業員の年齢を記載する等、内容を充実するとともに、掲載企業の産業分類別索引を設ける等、アドバイザーや企業等が活用しやすい冊子となるよう配慮した。 ・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、活躍ぶり等の面で先進的な20事例を選定し、これらの状況を詳しくまとめた「70歳雇用先進事例集（2009年版）」を作成した。2009年版では、より多角的な構成とすべく、新たにＮＰＯ法人の事例を掲載するほか、70歳以上従業員のインタビューなど働く高齢者の側の観点も盛り込んだ。 ・上記の「70歳いきいき企業100選（2009年版）」及び「70歳雇用先進事例集（2009年版）」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。 全国地方新聞社連合会の協力を得て、地方紙46紙に紹介記事が掲載され、企業などからの多数の問合せや資料請求があった（369件）。 （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.55）参照）
第２　２　(2)　③　ハ　産業別ガイドライン策定支援 ・産業別高年齢者雇用推進委員会において、高年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。	実績：○ ・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15産業団体について、それぞれ３～６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.55）参照）
・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。	実績：○ ・15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21年度は百貨店業、民営鉄道業等、10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.55）参照）	
第２　２　(2)　③　二　開発成果の普及・活用の促進 ・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。	実績：○ ・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20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21年度アクセス件数185,931件（平成20年度実績133,093件））するとともに、平成20年度の共同研究における改善事例36事例（計724事例）を「職場改善システム」のページに追加した。また、過去３年の取組企業のうち10社の研究事例について課題・取組内容・成果をとりまとめて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20年度共同研究の研究成果のうち１件について、高齢者雇用フェスタ（平成21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。 ・産業別ガイドラインを策定した10団体（パン製造業、建築板金業、造船業、百貨店業、民営鉄道業、衛生検査所業、印刷業、専門店業、広報ＰＲ業、分析機器製造業）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10件（延べ45件）の産業別ガイドラインを登録し公開した。（平成21年度アクセス数101,291件（平成20年度実績60,197件）） （業務実績：「ニ　開発成果の普及・活用の促進」（Ｐ.56）参照）	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（６）　（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度の業務の実績
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。	**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**	**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**	
１　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	**２　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項**	**２　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項**	
(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	**(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**	**(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**	
④ 啓発広報活動等の実施 高年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、高年齢者雇用確保措置及び高年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。	**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歳までの高年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、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。	**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歳までの高年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月の高年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、年間を通じてロ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。	**④啓発広報活動等の実施**
	① 高齢者雇用フェスタの実施 高年齢者等の雇用の重要性を広く社会に浸透させ、高年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年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。	**イ 高齢者雇用フェスタの実施** 高年齢者等の雇用の重要性を広く社会に浸透させ、高年齢者等にとって働きやすい雇用環境にするため、１０月の高年齢者雇用支援月間を中心として、高年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年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。	**イ　高齢者雇用フェスタの実施** **○「高齢者雇用フェスタ2009」の開催**　**（資料19）** ・「働く喜び、活かす経験－70歳の現役力－」をテーマに、どのような取組を行えば、高齢者が70歳を超えていきいきと元気に働き続けることができ、活力のある社会を実現することができるのか、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2009」を開催した（平成21年10月１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：「今、働くを考える－仕事と生活の調和とは－」をテーマに、“参加型トークセッション”と銘打って、60歳代後半及び70歳代の現役労働者による、どのような働き方をしているか、現役で働き続けるためのポイント、働き続けたい年齢等についての発表と、厚生労働大臣表彰企業による事例紹介をそれぞれの現場映像を交えながら進め、さらに、コメンテーターの樋口慶応大学教授の解説と会場の参加者との意見交換を行うことにより、70歳を超えての雇用の可能性と重要性について会場全体が考え、理解を深める立体的な企画を実施した。 ・公開シンポジウム：「めざしたい！70歳現役－70歳、どう働くー」をテーマに、70歳現役時代の働き方・生き方を展望した（コーディネーター；放送ジャーナリスト　平野次郎氏、パネリスト；写真家　浅井慎平氏、富士電機ホールディングス㈱特別顧問　加藤丈夫氏、プロデューサー　残間里江子氏、慶応義塾大学教授　清家篤氏）。 ・高年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㈲湯元榊原館のほか、52社の表彰を行った。 ・このほか、 ・著名日本料理人によるトークショー（「おいしい料理で、70歳現役」）、健康運動指導士による「いきいき健康体操」の実演・指導、コンテスト入賞企業による講演、機構の高齢期におけるワークライフバランスの調査研究の発表など多彩な講師によるセミナー

			・企業、個人、人生、健康等の各テーマゾーンを設け、それぞれに関係する団体・企業ブースを配置し、来場者の関心事項に係るブースを見つけやすくするよう工夫するとともに、キャリア形成、就職、人材の確保・活用、ＮＰＯ活動等についての多彩な相談、情報提供など、幅広い来場者のそれぞれの関心、ニーズに対応すべく取り組んだ。 ・高年齢者雇用開発フォーラム：「いきいき働く　70歳現役企業に学ぶ」をテーマに、㈱山形屋（平成21年度産業別高齢者雇用推進事業実施団体会員企業）、大森運送㈱（平成20年度共同研究実施企業）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。 ・来場者は2,724人で過去最高を記録（平成20年度2,718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が、今回は特に高齢者の来場が目立った（アンケート調査結果によると、61歳以上の高齢者53.9％（平成20年度実績36.5％））。 ・公開シンポジウムは10月25日のＮＨＫ教育テレビ「日曜フォーラム」で全国放送した。 ・「高齢者雇用フェスタ2009」のアンケート調査では、93.1％（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（平成20年度実績93.6％）。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（48.2％）」、「高齢者の働き方や雇用について興味を持った（35.4％）」等の割合が高く、さらに「70歳現役が当たり前の世の中を作っていかなければならない中、先進的な企業の取組事例が非常に役に立った」、「実際高齢者をどのくらいの賃金で雇用すべきかと思案していたが、参考になった」等の回答や今回参加が目立った高齢者からは「高齢者にも多くの就業支援があることを知った」、「これからもう一度働き、良い人生を進みたい」等の回答もあった。また今後期待する項目として、「企業の取組内容の情報提供（38.7％）」、「働く高齢者の実態の情報提供（23.5％）」、「国等の高齢者雇用施策の情報提供（21.1％）」、「ライフスタイルの情報提供（21.1％）」等の回答を得た（複数回答による結果）。 ・平成20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や団塊世代の就業と生活に関するインターネットによる意識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、高齢者雇用について身近な問題として感じてもらうため、現役で働く高齢者やコンテスト入賞企業の経営者等とともに70歳以降の働き方を考える来場者参加型トークセッションの企画を新たに盛り込んだ。 ・事前の参加申込者の中に就業希望の高齢者が多く見受けられたことから、ブースに出展する就労支援団体等に協力を求め、就職やキャリア形成のカウンセリングスタッフの増員、スペースの拡充等を行うとともに、当日は、これらのブースのＰＲ・案内を積極的に行った。
	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、高年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、高年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、高齢化に対応した雇用管理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。	**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、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、92.6％（４月号）（平成20年度実績92.3％）、90.0％（10月号）（平成20年度実績92.5％）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** ・団塊の世代の大半が60歳代となり高齢労働者が急速に増加する中、70歳雇用時代に向けて改めて働くということについて皆で考えるため、高齢労働者の多様な働き方等の事例を「70歳時代の人生二毛作－生涯現役の実践者たち－」と題して特集として掲載した。 ・産業保健人間工学の近年の研究成果である高齢者労働能力評価指標（ワークアビリティーインデックス）を基に、高齢者の労働能力の現状、労働能力の維持・向上のための取組、企業の高齢者活用の課題などを内容とする「ワークアビリティとは？」を連載（全２回）した。 ・70歳現役時代における「日本の新しい“働き方システム”についての提言」を特集として、学者、人事コンサルタント、高齢者ＮＰＯ法人の代表、地域興しのリーダー、ジャーナリスト等高齢問題の専門家（11人）からの提言を掲載した。 ・読者からのニーズが高かった人事・賃金制度については、世界同時不況がわが国の雇用・労働市場に様々な影響を及ぼしている中、高齢者雇用を中心に、わが国の雇用・人事管理の変化と今後の方向性を内容とする「雇用情勢の変化と人事マネジメント」を特集として掲載した。 ・また、外国の高齢者雇用について知りたいとの要望を踏まえ、諸外国の高齢化の現状、就業状況、定年制度、政策の変遷と今後の動向等について写真とともに分かりやすく紹介する「世界の高齢者雇用事情」の連載（５回（全12回予定））を開始した。 **○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、閲覧の利便性を図ることを目的に従来の分割ダウン

ロードファイルに加えて、新たに一括ダウンロードファイルを作成し、発行日の翌々週までにそれぞれをＰＤＦ版及びテキスト版（視覚障害者対応）によりホームページに掲載した（12月号から）。なお、過去２年分のバックナンバーも閲覧できるようにしている。
・広く一般の購読を促進するため、厚生労働省独立行政法人評価委員会及び外部評価委員会において指摘のあった書店での試行販売（全国12か所）を１月号より開始した。
・読者層を拡大するため、業種団体（11団体）の協力を得て、講読勧誘のチラシと見本のバックナンバーの傘下企業への周知配布を行った。
・企業読者からの関心が高かったエルダー連載記事を読みやすくコンパクトに再編集した小冊子「生涯現役を貫くエンプロイ・アビリティと“賃金”－70歳雇用時代がやってきたー」を作成し、事業主等へ配付した。

○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、主要空港等に掲示するとともに、航空会社機内誌２誌で広告を掲載した。また、同月間のＰＲ用のＣＭを作成し、テレビ朝日系列等で全国に放送し、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」の実現に向けて、70歳雇用の企業事例や支援アドバイザー等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」を全国主要都市の駅に掲示するとともに東京都近郊ＪＲ、東海道新幹線及び主要都市地下鉄車内で掲示する（１月）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
・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アサヒ・コム等に掲載し、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	評定	B
【評価項目６　啓発事業（高齢者関係）】	・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。 ①　「働く喜び、活かす経験－70歳の現役力－」をテーマに高齢者雇用フェスタ2009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「高年齢者等の雇用問題に関して理解が深まった」との回答が93.1%と目標（80%）を上回った。 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、高齢労働者の多様な働き方等の事例の紹介、産業保健人間工学の研究成果に基づく、高齢者の労働能力の現状、労働能力の維持・向上のための取組、企業の高齢者活用の課題などを内容とする「ワークアビリティーとは？」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、92.6%（４月号）、90.0%（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。		（委員会としての評定理由） きちんと事業を行っており着実に前進している。評価の視点のいずれも計画に沿って努力し成果を上げたと評価するが、各種データは前年度と比較して軽度な上昇に留まっている。 「エルダー」は、地道ではあるが着実に成果に結びついていると言えるが、一部の人にしか認知されていないのではないかとも思われる。書店での試行販売に関しては、さらに試行を重ねて成果を上げることを期待する。 （各委員の評定理由） ・　きちんと事業を行っている。 ・　着実に前進していることを認識するが、基本的業務である。 ・　評価の視点のいずれも計画に沿って努力し成果を上げたと評価する。 ・　「エルダー」の書店での試行販売に関しては、さらに試行を重ねて成果を上げることを期待する。 ・　「エルダー」は、地道ではあるが、着実に成果に結びついている。しかし、一部の人にしか認知されていないのではないか？ ・　ほぼ目標を達成している。 ・　各種データは前年度と比較して軽度な上昇に留まっている。 ・　着実に成果を上げている。
［数値目標］ ・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年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。	・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.61）参照） 平成21年度　93.1% 平成20年度　93.6%			
・高齢化対策、高年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。	・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.61）参照） 平成21年度　月60,000部 平成20年度　月60,000部			
［評価の視点］				

第２　２　(2)　④　イ　高齢者雇用フェスタの実施		
・高齢者雇用フェスタについて、高年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。	実績：○ ・70歳を超えてのいきいき元気な働き方を展望すべく、70歳現役時代の働き方や生き方について総合的な理解を図る公開シンポジウム、70歳代を含む高齢者を積極雇用し業績を上げている企業事例に焦点を当てた高年齢者雇用開発フォーラムを開催するとともに、特別企画として、現場映像を交えながらの70歳代現役労働者による働き続けるためのポイント等の発表及び厚生労働大臣表彰企業による事例紹介、会場の参加者との意見交換等といった立体的企画により会場全体が参加する“参加型トークセッション”の実施、テーマゾーンごとの見つけ易い展示ブース配置、著名料理人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、高年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るイベントとした。 （業務実績：「イ　高齢者雇用フェスタの実施」（Ｐ.60）参照）	
・アンケート調査の回答者のうち８０％以上から高年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。	実績：○ ・参加者アンケート調査の結果、93.1％（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（48.2％）」、「高齢者の働き方や雇用について興味を持った（35.4％）」等の割合が高く、さらに「70歳現役が当たり前の世の中を作っていかなければならない中、先進的な企業の取組事例が非常に役に立った」、「実際高齢者をどのくらいの賃金で雇用すべきかと思案していたが、参考になった」等の回答や今回参加が目立った高齢者からは「高齢者にも多くの就業支援があることを知った」、「これからもう一度働き、良い人生を進みたい」等の回答もあった。また今後期待する項目として、「企業の取組内容の情報提供（38.7％）」、「働く高齢者の実態の情報提供（23.5％）」、「国等の高齢者雇用施策の情報提供（21.1％）」、「ライフスタイルの情報提供（21.1％）」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.61）参照）	
・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意見を踏まえ、改善策について検討しているか。	実績：○ ・平成20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や団塊世代の就業と生活に関するインターネットによる意識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、高齢者雇用について身近な問題として感じてもらうため、現役で働く高齢者やコンテスト入賞企業の経営者等とともに70歳以降の働き方を考える来場者参加型トークセッションの企画を新たに盛り込んだ。 ・事前の参加申込者の中に就業希望の高齢者が多く見受けられたことから、ブースに出展する就労支援団体等に協力を求め、就職やキャリア形成のカウンセリングスタッフの増員、スペースの拡充等を行うとともに、当日は、これらのブースのＰＲ・案内を積極的に行った。 （業務実績：「イ　高齢者雇用フェスタの実施」（Ｐ.61）参照）	
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		
・定期刊行誌の一層の充実に向けた検討を行っているか。	実績：○ ・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高齢労働者の多様な働き方等の事例の紹介、②産業保健人間工学の研究成果に基づく高齢者の労働能力の現状、労働能力の維持・向上のための取組、企業の高齢者活用の課題など	

	を内容とする「ワークアビリティとは？」の連載（全２回）、③学者、人事コンサルタント、高齢者ＮＰＯ法人の代表、地域興しのリーダー、ジャーナリスト等高齢問題の専門家（11人）からの「70歳現役時代における日本の新しい“働き方システム”についての提言」を特集、④世界同時不況後における、高齢者雇用を中心にわが国の雇用・人事管理の変化と今後の方向性を内容とする「雇用情勢の変化と人事マネジメント」の掲載、⑤諸外国の高齢化の現状、就業状況、定年制度、政策の変遷と今後の動向等について紹介する「世界の高齢者雇用事情」の連載（５回（全12回予定））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.61）参照）	
・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。	実績：○ ・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、閲覧の利便性を図ることを目的に従来の分割ダウンロードファイルに加えて、新たに一括ダウンロードファイルを作成し、発行日の翌々週までにそれぞれをＰＤＦ版及びテキスト版（視覚障害者対応）によりホームページに掲載した（12月号から）。なお、過去２年分のバックナンバーも閲覧できるようにしている。 ・広く一般の購読を促進するため、厚生労働省独立行政法人評価委員会及び外部評価委員会において指摘のあった書店での試行販売（全国12か所）を１月号より開始した。 ・読者層を拡大するため、業種団体（11団体）の協力を得て、講読勧誘のチラシと見本のバックナンバーの傘下企業への周知配布を行った。 ・企業読者からの関心が高かったエルダー連載記事を読みやすくコンパクトに再編集した小冊子「生涯現役を貫くエンプロイ・アビリティと“賃金”－70歳雇用時代がやってきた－」を作成し、事業主等へ配付した。 ・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、主要空港等に掲示するとともに、航空会社機内誌２誌で広告を掲載した。また、同月間のＰＲ用のＣＭを作成し、テレビ朝日系列等で全国に放送し、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」の実現に向けて、70歳雇用の企業事例や支援アドバイザー等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」を全国主要都市の駅に掲示するとともに東京都近郊ＪＲ、東海道新幹線及び主要都市地下鉄車内で掲示する（１月）ことにより、事業主及び広く一般社会への啓発を図った。 ・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アサヒ・コム等に掲載し、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.62、63）参照）	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（７）　（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度の業務の実績
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。	**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**	**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**	
１　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	**２　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項**	**２　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項**	
(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 高年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。	**(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** 高年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。	**(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** 高年齢者雇用確保措置の実施状況や団塊の世代の全員が６０歳に到達し、さらに平成２４年には６５歳に到達しはじめることを踏まえ、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。	**(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**
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。	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。	**① 利用ニーズに対応した業務実施体制等の整備** コーナーにおいては、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職業安定機関等関係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。 業務の実施に当たっては、平成２０年度における業務の実績や効果を把握・分析し、さらに利用者のニーズに的確に応えられるよう、業務の内容や実施方法について改善・見直しを行い、より一層効果的・効率的なものとするとともに、経費の削減に努める。各コーナーにおける取組の好事例も含めた「業務マニュアル」を作成・配付し、地域の実情に応じた創意工夫により業務の充実を図る。 また、東京、愛知及び広島の３か所において民間競争入札を実施し、平成２２年１月から民間事業者による事業を開始する。 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創意工夫をし、効果的・効率的に実施する。	**①利用ニーズに対応した業務実施体制等の整備** **○コーナーにおける相談・セミナーの一体的運営** ・常設のコーナーにおいては、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。 ・平成20年度の事業実績が十分でない分野について、コーナー業務を実施している14受託法人にそれぞれ改善を求めるとともに、利用者アンケートの集計結果や自由記述の分析を行い、当該受託法人にフィードバックし、業務実績の向上や利用者等の不満・要望に対応するための改善状況を報告するよう求めた。また、四半期ごとの進捗状況報告の中から好事例を集めてフィードバックする等、情報を共有することによりさらなるサービスの向上を図った。 ・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た。また、コーナー業務のより効果的な実施方法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21年４月、②平成21年６月、③平成21年７月）し、支援内容の充実のための取組を行った。コーディネーター全国会議では、新たに、効果的なキャリア支援とセミナー運営の留意点についてキャリアコンサルタント事務所の主宰者による講義と演習を追加するなど、資質向上を図った。 **○コーナー業務マニュアルの作成** ・業務の一層の充実を図るため、「業務編」、「事例編」及び「参考資料集」からなる「業務マニュアル」を作成し、コーナー業務を実施している14受託法人に対して平成21年８月に配付した。 ・業務編では相談技法やセミナーの企画・周知方法など実践的な内容を盛り込み、事例編ではコーナーにおける相談、セミナー、関係機関との連携、周知・広報等の取組の好事例を、索引付きで掲載した。各コーナーにおいては、他のコーナーの事例を参考に、地域の実情を踏まえた実施方法に改善し、より効果的・効率的な運営を図った。 ・参考資料集については、キャリア開発プランの必要性や考え方等各種情報を盛り込み、利用者にも配付できるようにして利用者サービスの向上を図った。

			○民間競争入札に係る公告の実施及び平成21年度末の事業廃止に係る取組 ・平成21年８月に、官民競争入札等監理委員会と連携の上、民間競争入札に係る実施要項を策定するとともに、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、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開始するべく、入札公告を行った。 ・平成21年11月９日に、厚生労働大臣よりコーナー廃止の方針が示されたことから、11月10日に公告の取消を行うとともに、内閣府と協議し、官民競争入札等監理委員会に報告の上、12月10日に民間競争入札を中止した。また、東京・愛知・広島の３コーナーについては当該受託法人との契約の終了日である平成21年12月末、その他の11コーナーについては平成21年度末で廃止した。 **○常設のコーナーを設置しない33県における業務の効果的・効率的実施** ・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。 ・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21年７月）（再掲）し、取組事例の共有化を図るとともに、新たに、効果的なキャリア支援とセミナー運営の留意点についてキャリアコンサルタント事務所の主宰者による講義と演習を追加するなど、支援内容の一層の充実のための取組を行った。 ・コーナー業務マニュアルを33県にも配付し、コーナーと同様に取組の好事例を共有するとともに、利用者にも参考資料集を配付できるようにすることにより、効果的・効率的な業務運営、利用者サービスの向上を図った。
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。	**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。	**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わたる高齢期において働く上で重要かつ必要とされる各種情報の提供、キャリアカウンセリング等の相談支援の充実を図る。また、利用者のニーズを的確に把握し、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土日・夜間における相談を積極的に実施するとともに、セミナー前後の利用者の相談窓口への誘導や出張相談を積極的に行う。	**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） ・平成20年度の事業実績が十分でない分野について、コーナー業務を実施している14受託法人にそれぞれ改善を求めるとともに、利用者アンケートの集計結果や自由記述の分析を行い、当該受託法人にフィードバックし、業務実績の向上や利用者等の不満・要望に対応するための改善状況を報告するよう求めた。また、四半期ごとの進捗状況報告の中から好事例を集めてフィードバックする等、情報を共有することによりさらなるサービスの向上を図った。（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た。（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（36,233件）に対する相談内容は、再就職に関する相談（54.4%）が最も多く、次いで退職準備に関する相談（26.4%）となっている。事業主（5,052件）に対する相談内容では退職準備援助に関する相談（42.6%）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21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、4,176件（平成20年度実績4,005件）と増加した。 ・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40回（平成20年度実績48回）実施した。また、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）による個別相談は459件（平成20年度実績324件）と大幅に増加した。 **○セミナー前後の相談窓口への誘導と出張相談の積極的実施**

			・セミナー前後の相談については、セミナー受講票への相談申込欄の設定、セミナー受講申込受付時の受講動機や相談ニーズの把握、休憩時間における相談予約の受付や相談窓口利用の声かけを行う等、相談とセミナーとが一体的に実施されるよう工夫した。 ・出張相談については、事業所への出張セミナーとセットで当該事業所従業員に、市町村との共催によるセミナーとセットで当該地域の中高年齢者に対してそれぞれ行うなど、利用者の利便性に配慮した取組を行った。
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。	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。	相談支援は、３９，０００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。	**○相談援助の実績** **（資料23）** ・土日・夜間相談、セミナー前後の利用者の相談窓口への誘導や出張相談を積極的に行い、相談援助件数は41,285件（平成20年度実績41,784件）であり、年度目標の達成度は105.9％となっている。 **○アンケート調査の実施** **（資料24）** ・平成21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96.2％であった。
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。	**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。	**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、年金及びボランティア等の地域活動等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分野に関する各種情報を提供するため、事業主や利用者のニーズを的確に把握し、ニーズに合った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に開催するとともに、セミナーのテーマの設定、内容の構成については、労働者が６５歳以降まで働き続けることに資する、あるいは強く関連するものとなるようにする。	**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4,727回（平成20年度実績4,663回）、事業主を対象としたセミナー・講習会を128回（平成20年度実績115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。 ・また、セミナーのテーマの設定、内容の構成については、労働者が65歳以降まで働き続けることに資する、あるいは強く関連するものとなるよう、コーディネーターの全国会議において指示するなど、事業の趣旨を意識した取組がなされるようにした。また、就労と直接関係の薄いテーマ（健康管理の一環としてのアロマテラピーや足ツボマッサージ等）の設定は避けるよう、様々な機会を捉えて指導した。 ・この結果、在職者等を対象としたセミナーでは能力開発、職業訓練、資格取得に関連したテーマが増加しており、事業主等を対象としたセミナーではキャリア設計、ライフプランに関連したテーマが増加している。 **○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、受講者数は39,068人と平成20年度実績（35,612人）より増加した。また、開催回数は1,286回（平成20年度実績1,308回）と減少したものの、事業所向けセミナーを平日日中から業務に支障のない土日・夜間に変更したり、土曜セミナーの開催時間を午前から午後に変更したりするなど、利用者のニーズを捉えた開催日時を設定し、効率的な実施に努めることにより、１回当たりの平均受講者数は30.4人と平成20年度実績（27.2人）より増加した。 ・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60,830人（平成20年度実績50,856人）、開催回数が2,039回（平成20年度実績1,897回）となり、１回当たりの平均受講者数は29.8人（平成20年度実績26.8人）といずれも大幅に増加した。
また、高年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。	高年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。	ロ 高年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。	**○セカンドキャリア支援講習の積極的実施** ・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歳以上の在職者を対象に、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か所において積極的に開催した。 ・受講者数は2,445人（平成20年度実績2,087人）、開催回数は117回（平成20年度実績102回）、１回当たりの平均受講者数は20.9人（平成20年度実績20.5人）といずれも増加している。 ・受講者のニーズに基づき、従来の２日コースと同様のカリキュラムを１日で凝縮して行う１日コースを平成20年度に試行的に実施したところ好評だったため、平成21年度は１日コースの比率を高めて計画的かつ積極的に実施した。その結果、１日コースの開催回数が61回（平成20年度実績24回）、受講者数が1,194人（平成20年度実績443人）と３倍に増加し、受講者全体に占める割合は48.8％（平成20年度実績21.2％）と大幅に高まった。これにより、多忙な在職者の

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。	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。	イの各種セミナー・講習会及びロの実体験セミナーは、１２０，０００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。	ニーズに応えることができ、事業効果が高まった。 **○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** ・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9,124人（平成20年度実績8,016人）、開催回数は277回（平成20年度実績280回）、１回当たりの平均受講者数は32.9人（平成20年度実績28.6人）となり、いずれも大幅に増加した。 ・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40回（平成20年度実績48回）実施した。また、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）による個別相談は459件（平成20年度実績324件）と大幅に増加した。（再掲） **○セミナー・講習会の実績　（資料23）** ・受講者数は164,042人（平成20年度実績139,992人）、年度目標の達成度は136.7％となっている。 ・開催回数は4,855回（平成20年度実績4,778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33.8人（平成20年度実績29.3人）となり、増加幅が大きくなっている。 **○アンケート調査の実施　（資料25）** ・平成21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94.9％であった。 **○地域キャリアマップの作成・配布等** ・「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168,311件（平成20年度実績196,647件）となっている。 **○高齢期雇用就業支援業務の終了に向けた取組** ・平成21年11月９日に、厚生労働大臣よりコーナー廃止の方針が示されたことから、平成21年度末をもって業務を廃止したが、上記のとおり相談支援等実施件数、利用者に対するアンケート調査における効果があった旨の評価、セミナー・講習会及び実体験セミナー受講者数等全ての目標値を達成するとともに、特にセミナー・講習会及び実体験セミナー受講者数や１回当たりの平均受講者数については平成20年度を大きく上回る実績をあげることができた。 ・業務の廃止に当たっては、コーナー施設の賃借契約の解除、原状回復、物品の処理、職員の再就職等の諸問題を通常業務と並行して計画的かつ的確に進めるとともに、業務終了についての利用者、事業所、関係団体等に対する周知を怠ることなく、着実に行った。 ・また、コーナーの相談利用者に対しては、事業終了後も混乱が生じることなく、支援を継続して受けることができるよう、職業に関する相談やセミナー業務を実施している機関を紹介するとともに、引き続き相談を希望する者について本人同意の上で公共職業安定所に記録を引き継ぐ等、地域の関係機関との密接な連携を図りながら、一人ひとりについてできる限りの対応に努めた。

評価の視点等	自己評価	A	評定	A
【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】	・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。 ①　常設のコーナーにおいては、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。 　また、事業実績が十分でない分野について、コーナー業務実施の14受託法人にそれぞれ改善を求めるとともに、利用者アンケートの集計結果等をフィードバックし、改善状況を報告するよう求		（委員会としての評定理由） 　前年度と比較して軽度な改善に留まっているものの、セミナー受講者も大幅に増加し、アンケート調査による評価も高いなど、評価の視点のいずれも計画に沿って努力し成果を上げたと評価できる。 （各委員の評定理由） ・　計画を超える多くの業務を行ない、成果を上げている。 ・　評価の視点のいずれも計画に沿って努力し成果を上げたと評価できる。	

	めた。 　さらに、業務の一層の充実を図るため、「業務編」、「事例編」及び「参考資料集」からなる「業務マニュアル」を作成、配付し、各コーナーにおいては、業務マニュアルを積極的に活用して、地域の実情・ニーズにより応えるべく実施方法を改善するなどし、一層の効果的・効率的な運営を図った。 ②　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。 　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、取組事例の共有化を図るとともに、新たに、効果的なキャリア支援とセミナー運営の留意点についてキャリアコンサルタント事務所の主宰者による講義と演習を追加するなど、支援内容の一層の充実のための取組を行った。 ③　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、4,176件（平成20年度4,005件）、土日・夜間セミナーの受講者数は39,068人（平成20年度35,612人）、となっており、いずれも増加した。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60,830人（平成20年度50,856人）と大幅に増加した。 ④　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40回実施した。また、セカンドキャリアサポーターによる個別相談は459件（平成20年度324件）と大幅に増加した。	・　土日・夜間開講したことは積極性が増しているが、はたしてどの位の成果があったのか？ ・　目標を達成している。 ・　平成21年度の実績は前年度と比較して軽度な改善に留まっている。 ・　セミナー受講者も大幅に増加し、アンケート調査による評価も高い。 （その他の意見） ・　「在職者を中心とした中高年齢者に対する業務」に関しては、土日・夜間のセミナーや出張セミナーなど、利用者からも好評で、評価委員会の評価も高かったが、廃止ということで残念である。本事業の利用者に配慮した後始末を是非してほしい。
［数値目標］ ・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。	・次のとおり中期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.66）参照） 東京、愛知及び広島の３か所について平成21年８月に入札公告を実施 （平成21年11月に厚生労働省よりコーナー廃止の方針が示されたことから、内閣府と協議し、官民競争入札等管理委員会に報告の上、12月に民間競争入札を中止した。（東京等３コーナーは平成21年12月末、その他の11コーナーは平成21年度末で廃止））	
・相談支援は、３９，０００件以上実施すること。	・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.67）参照） 平成21年度　41,285件（平成21年度目標：39,000件） 平成20年度　41,784件（平成20年度目標：27,000件）	
・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。	・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.67）参照） 平成21年度　96.2% 平成20年度　97.9%	
・各種セミナー・講習会及び実体験セミナーは、１２０，０００人以上の受講者を対象に実施すること。	・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.68）参照）	

	平成21年度　164,042人（平成21年度目標：120,000人） 平成20年度　139,992人（平成20年度目標：　93,000人）
・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。	・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.68）参照） 平成21年度　94.9% 平成20年度　95.8%
［評価の視点］ **第２　２　(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** ・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。	実績：○ ・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。 ・事業実績が十分でない分野について、コーナー業務を実施している14受託法人にそれぞれ改善を求めるとともに、利用者アンケートの集計結果や自由記述の分析を行い、当該受託法人にフィードバックし、業務実績の向上や利用者等の不満・要望に対応するための改善状況を報告するよう求めた。また、四半期ごとの進捗状況報告の中から好事例を集めてフィードバックする等、情報を共有することによりさらなるサービスの向上を図った。 ・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議を行うなど、サービスの質の向上に努めた。 ・中高年齢者（36,233件）に対する相談内容は、再就職に関する相談（54.4%）が最も多く、次いで退職準備に関する相談（26.4%）となっている。事業主（5,052件）に対する相談内容では退職準備援助に関する相談（42.6%）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、4,176件（平成20年度4,005件）と増加した。 ・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40回（平成20年度48回）実施した。また、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）による個別相談は459件（平成20年度324件）と大幅に増加した。 ・セミナー前後の相談については、セミナー受講票への相談申込欄の設定、セミナー受講申込受付時の受講動機や相談ニーズの把握、休憩時間における相談予約の受付や相談窓口利用の声かけを行う等、相談とセミナーとが一体的に実施されるよう工夫した。 ・出張相談については、事業所への出張セミナーとセットで当該事業所従業員に、市町村との共催によるセミナーとセットで当該地域の中高年齢者に対してそれぞれ行うなど、利用者の利便性に配慮した取組を行った。 （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.66）参照）
・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。	実績：○ ・アンケート調査では96.2%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「応募先企業に合わせて職務経歴書等を細かく添削し

	てもらえた」、「目標とする職種に役立つ資格についての資料と適切な助言をもらえた」等の肯定的な評価を得た。 （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.67）参照）
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	
・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。	実績：○ ・中高年齢者を対象としたセミナー・講習会を4,727回（平成20年度4,663回）、事業主を対象としたセミナー・講習会を128回（平成20年度115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。 ・また、セミナーのテーマの設定、内容の構成については、労働者が65歳以降まで働き続けることに資する、あるいは強く関連するものとなるよう、コーディネーターの全国会議において指示するなど、事業の趣旨を意識した取組がなされるようにした。また、就労と直接関係の薄いテーマ（健康管理の一環としてのアロマテラピーや足ツボマッサージ等）の設定は避けるよう、様々な機会を捉えて指導した。 ・この結果、在職者等を対象としたセミナーでは能力開発、職業訓練、資格取得に関連したテーマが増加しており、事業主等を対象としたセミナーではキャリア設計、ライフプランに関連したテーマが増加している。 ・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か所において積極的に開催した。 ・受講者数は2,445人（平成20年度実績2,087人）、開催回数は117回（平成20年度実績102回）、１回当たりの平均受講者数は20.9人（平成20年度実績20.5人）といずれも増加している。 ・受講者のニーズに基づき、従来の２日コースと同様のカリキュラムを１日で凝縮して行う１日コースを平成20年度に試行的に実施したところ好評だったため、平成21年度は１日コースの比率を高めて計画的かつ積極的に実施した。その結果、１日コースの開催回数が61回（平成20年度実績24回）、受講者数が1,194人（平成20年度実績443人）と３倍に増加し、受講者全体に占める割合は48.8%（平成20年度実績21.2%）と大幅に高まった。これにより、多忙な在職者のニーズに応えることができ、事業効果が高まった。 ・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9,124人（平成20年度8,016人）、開催回数は277回（平成20年度280回）、１回当たりの平均受講者数は32.9人（平成20年度28.6人）となり、いずれも増加した。 （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.67、68）参照）
・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。	実績：○ ・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、受講者数は39,068人と平成20年度実績（35,612人）より増加した。また、開催回数は1,286回（平成20年度実績1,308回）と減少したものの、事業所向けセミナーを平日日中から業務に支障のない土日・夜間に変更したり、土曜セミナーの開催時間を午前から午後に変更したりするなど、利用者のニーズを捉えた開催日時を設

	定し、効率的な実施に努めることにより、１回当たりの平均受講者数は30.4人と平成20年度実績（27.2人）より増加した。 ・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60,830人（平成20年度50,856人）、開催回数が2,039回（平成20年度1,897回）となり、１回当たりの平均受講者数は29.8人（平成20年度26.8人）となった。 （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.67）参照）	
・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。	実績：○ ・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40回（平成20年度48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459件（平成20年度324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9,124人（平成20年度8,016人）、開催回数は277回（平成20年度280回）、１回当たりの平均受講者数は32.9人（平成20年度28.6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。 （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.67）参照）	
・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。	実績：○ ・アンケート調査では94.9％の受講者から「大変有用だった」、「有用だった」との評価を得た。 ・自由記述では「生涯収支設計を具体的な数字で認識でき、前向きに生きる機会を得た」、「企業の人事担当者として、定年の従業員の面談に活用できる内容だった」等の肯定的な評価を得た。 （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.68）参照）	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（８）　（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度の業務の実績
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。	**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**	**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**	
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	**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**	**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**	**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**
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。 ・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。	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的確に把握しつつ、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。	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的確に把握しつつ、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。	
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的確に把握し、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ョンを均等・公平に受けられるよう	**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等を踏まえ、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１２５，０００人以上の障害者に対し、	**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等を踏まえ、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。 なお、メンタルヘルス分野等における	**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** **○支援を必要としている障害者の積極的な受入れの推進**　**（資料26）** ・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、地域の関係機関との連携を通じて、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、特に就職等の困難性の高い発達障害者が22.9%、精神障害者が10.2%平成20年度に比べ増加し、全体の実施対象者の総数も28,428人と平成20年度に比べ3.6%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54.3%と４ポイント強高まった。

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。

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を図る。

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。

（人）	合　計	身　体 障害者	知　的 障害者	精　神 障害者	その他
平成21年度 (平成20年度比)	28,428 (103.6%)	2,246 (94.4%)	12,519 (95.9%)	8,313 (110.2%)	5,350 (119.8%)
うち新規利用者 （構成比）	15,140 (100.0%)	1,255 (8.3%)	5,660 (37.4%)	4,955 (32.7%)	3,270 (21.6%)
平成20年度	27,435	2,378	13,051	7,541	4,465
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%)

※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3,152人（平成20年度実績2,565人、平成20年度比122.9%）（発達障害者数の算出方法は以下同様）。

・職業リハビリテーションサービスの実施対象者の障害特性やニーズが多様化する中、苦情やトラブルが発生することなく効果的に職業リハビリテーションサービスを行うために研究会を開催し、これまでの苦情等の事案の分析をするとともに、企業及び相談機関から対応方法についてのヒアリング調査を行い、サービスを提供する上での職員が利用者に対してインフォームドコンセントを徹底する等の留意事項について取りまとめ、地域センターに周知した。

・ 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、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。

・ 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ムドコンセント（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。

○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。
・雇用失業情勢が厳しさを増す状況を踏まえ、個々の障害者について就職実現のためのタイムリーな支援を推進すべく、支援期間の中間時点においても、職業リハビリテーション計画に定めたセンター内での職業準備支援等の支援や求職活動に対する支援の内容や実施方法、実施期間等の見直しを積極的に行った。
・その結果、職業リハビリテーション計画の策定件数は、23,204件となり、平成20年度実績の17.1%増と過去最大の増加幅となった。

（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21年度 （平成20年度比）	23,204 (117.1%)
平成20年度	19,823

・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	2.56	2.45	3.88	3.88
職 業 評 価	2.09	1.74	3.96	2.97

・ 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。
　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。

・ 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(※)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、東京など４か所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、新潟、愛知及び宮崎に拡大して実施し、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。

(※)「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。

・アンケート調査（職リハ計画内容）　**（資料27）**
　「大変満足している」「満足している」との回答：84.6％（平成20年度実績83.5％）
・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20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、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、一回の説明ではよく分からないため説明を受ける機会が何度かあるとよい等の意見を受け、対象者の障害特性や理解度を踏まえ、職業リハビリテーションの進捗に応じて、目標や取組事項等についての説明・確認をきめ細かく行うなどの対応を図った。

○就職等に向かう次の段階への移行の促進　**（資料28）**
・他の地域の関係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。
・特に精神障害者、発達障害者等の利用者の増加に対応して、各地域センターにおいて、就職希望の多い事務職種に関する作業課題を増やすとともに、個々の作業能力等に応じて作業内容を設定する、機構内ＬＡＮに掲載した全国の地域センターが考案・作成した新たな支援カリキュラム、教材、支援ツール等を活用する等、それぞれの利用者の状況等に応じた創意工夫を行いながら支援を実施した。
・地域における関係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、関係機関に身体障害者、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、精神障害者の利用は、ジョブコーチ支援事業等を活用したステップアップ雇用（公共職業安定所の紹介により週10時間以上で就職し、精神障害者の職場への適応状況等に応じて徐々に就労時間を延長し、週20時間以上働くことを目指していくもの）により就職することを希望する者の増加に伴い減少した一方、他の関係機関からの連絡、斡旋による就職希望の発達障害者等その他の障害者の利用が大幅に増加し、全体では2,068人と平成20年度実績を上回った。
・また、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63.3％（平成20年度実績60.0％）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21年度 (平成20年度比)	2,068 (100.8%)	96 (80.0%)	663 (94.7%)	593 (84.6%)	716 (134.8%)
平成20年度	2,052	120	700	701	531

※職業準備支援対象者のうち、発達障害者の数は、585人　（平成20年度実績427人、平成20年度比137.0％）

（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	33.5	34.3	51.2	48.2

・厳しい雇用失業情勢に対応し、以下の取組を実施した。
　・厚生労働省の協力を得て、都道府県労働局に対して、公共職業安定所による地域センターへの求人情報や障害者雇用率達成指導を通じて障害者雇用に前向きな意向が把握された事業所情報の積極的な提供等を依頼。
　・地域センターにおいては、公共職業安定所の出席を要請し具体的な求人情報に基づいたケース会議等を積極的に実施するとともに、所長を中心とした経営者団体や個別企業を訪問しての求人要請、ジョブコーチによる職場適応指導実施と併せた求人要請等を実施。

・その結果、職業準備支援等修了者については、厳しい雇用失業情勢により、公共職業安定所の障害者の就職率が低下する中で（参考：平成21年度36.0%、平成20年度比1.1ポイント減）、就職等に向かう次の段階への移行率は83.6%、就職率56.7%、就職者数1,203人と、いずれも過去最高となった。

(%)	移行率	就職率
平成21年度	83.6%	56.7%
平成20年度	80.1%	52.2%

・アンケート調査（職業準備支援）　**（資料29）**
「大変効果があった」「効果があった」との回答：95.1%（平成20年度93.5%）
効果があった支援内容としては、「色々な作業を体験する」(60.6%)、「作業の仕方を覚える」(55.6%)、「生活リズムを整える」(54.2%)、「職場の人との接し方を身に付ける」(52.5%)が多かった。
・平成20年度アンケートの結果を踏まえ、興味の持てない作業に長時間取り組むのが負担だったという意見のあった地域センターにおいて、受講者に対し、集中力や体力の向上等といった作業支援の趣旨の説明を徹底するとともに、個々の作業能力等に応じた作業内容の設定が可能となるよう選択できる作業課題を増やすなどの対応を図った。

○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、大阪、滋賀及び沖縄センターに加え、新たに、新潟、愛知及び宮崎センターにおいて開始した。
・平成21年度は、試行実施センターにおいて、発達障害者を支援する関係機関との連携方策の検討及び家族に対する支援を重点に取り組んだ。
・発達障害者56人を対象に実施した（修了者47人のうち、就職26人、職場実習中１人、求職活動中19人（うち職業紹介有り14人）、職業訓練受講中１人（平成22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。

○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（110人）による職業リハビリテーション業務研究会を開催し、地域センターで実施するリワーク支援の事前ガイダンスの実施内容及びその効果（円滑なリワーク支援への移行、トラブルの防止等）の報告、市町村の就労支援センターに対する相談・評価やジョブコーチ支援の技術移転の方法について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。
・キャリアプランの再構築を行いながら支援する必要がある精神障害者や自己の障害への理解を促進しつつ支援する必要がある発達障害者の利用増に対応して、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（７月22日～７月24日実施。カウンセラー38人、職業訓練指導員３人）。
・「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（平成21年度新たに255件を追加）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。
・さらに、就職等の困難性の高い精神障害者、発達障害者等に対する支援ノウハウの蓄積及び共有化を図るため、作業種目や講習・グループミーティングのテーマを多く設定し、支援内容の全体像を利用者に提示した上で、本人が主体的に選択できるようにすることにより、自主性を尊重した個別性の高い支援を実施した事例や地域センター内の作業支援のみならず、希望職種での事業所実習を積極的に取り入れ、その適性等について自己検討できるようにした事例等の好事例を、機構本部において収集し、事例集として取りまとめ、機構内ＬＡＮに登載した。
（資料31）

・ 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、２，３００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、地域センターのジョブコーチ及び社会福祉法人等に配置されるジョブコーチが、それぞれ又は協同して行う支援が効果的に実施されるよう、当該支援事案についてのケーススタディ、支援技法等に関する情報交換・提供、連携方法の協議等を行う。

○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32）

・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地域の関係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。
・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。
・地域センターにおける精神障害者及び発達障害者への的確なジョブコーチ支援の実施や福祉施設等のジョブコーチへの効果的な専門的援助を行うため、機構本部において実務経験が２年以上の地域センターのジョブコーチを対象に、精神障害者、発達障害者等に関するケーススタディ、経験の少ないジョブコーチに対する指導技法等の研修を新たに実施し、受講者が地域センターにおいて伝達研修を行った（50人受講）。
・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、精神障害者や発達障害者等が増加したことにより、平成20年度から微増となるとともに、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割合は33.8％（平成20年度実績28.6％）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増加した。
・また、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21年度 (平成20年度比)	3,087 (100.8%)	228 (99.6%)	1,815 (92.6%)	613 (101.0%)	431 (160.2%)
平成20年度	3,064	229	1,959	607	269

※発達障害者の数は、409人（平成20年度実績302人、平成20年度比135.4％）

（福祉施設等のジョブコーチ支援の内訳）

	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(人)	福祉施設等のジョブコーチのみによる支援(人)
平成21年度 (平成20年度比)	1,721 (102.1%)	721 (105.7%)
平成20年度	1,686	682

（職場適応指導対象者数）

（人）	平成21年度	平成20年度
職場適応指導対象者数 （平成20年度比）	5,375 (103.7%)	5,182

・ 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。
　また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加や休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心となって開発した最新の支援技法を導入した個別実践型リワーク

・ 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実施する。
　また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加や休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中

・ 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実施する。
　また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加及び休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心となって開発した最新の支援技法を

（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	4.78	3.64	4.40	6.25	5.45

・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84.8%と平成20年度実績を上回った。

	平成21年度	平成20年度
定着率	84.8%	84.5%

・アンケート調査（ジョブコーチ支援）　**（資料33）**
「大変効果があった」「効果があった」との回答：91.4%（平成20年度実績92.7%）
効果があった支援内容としては「仕事の仕方を覚える」(58.9%)、「職場のルールを知る」(45.6%)、「職場での良い人間関係を作る」(45.1%）が多かった。
・平成20年度アンケートの結果を踏まえ、様々な悩みについて相談したかったが地域センターが休みだったため月曜日まで待たなければならなかったという精神障害者からの意見があった地域センターにおいて、医療機関や生活支援機関等と連携し、各相談内容ごとの相談先一覧を作成し、本人及び事業主にも提供するなどの対応を図った。

・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21年度（平成20年度比）	486回（116.8%）	4,639人（123.8%）
平成20年度	416回	3,747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。

○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(3,435機関：平成20年度実績より199機関増)した。
・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・強化を図った。
・また、メンタルヘルス分野等における医療機関等との連携体制の強化として、新たに平成21年度より全国に新設されたメンタルヘルス対策支援センターと、互いのパンフレットを備え置く等による利用者へのそれぞれが行うサービスの周知を図るとともに、メンタルヘルス対策支援センターがリワーク支援希望者を把握した場合には地域センターを紹介するなど相互に紹介をすることとした。
・離転職を繰り返す、休職期間が長期化するといった困難事案の割合の高まりに対応し、個々の対象者の状況に応じて復帰後の新たな職務や環境に対する対応力の向上に関する支援やキャリアプランの再構築に関する支援を加えた、個別実践型リワークプログラムを全国の地域センタ

プログラムにより、多様な精神障害者を対象に個別状況に応じたより効果的な復職支援を行うこと。
　これらにより、第２期中期目標期間中において、精神障害者９，０００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。

心となって開発した最新の支援技法を導入した個別実践型リワークプログラムにより、多様な精神障害者を対象に復帰後の環境への適応にも重点を置きつつ個別状況に応じたより効果的な復職支援を行う。
　これらにより、第２期中期目標期間中に精神障害者９，０００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を得られるようにする。

導入した個別実践型リワークプログラムにより、多様な精神障害者を対象に復帰後の環境への適応にも重点を置きつつ個別状況に応じたより効果的な復職支援を実施する。支援に当たっては、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。これらにより、精神障害者１，８５０人以上を対象に積極的かつ効果的に支援を実施する。
　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。

ーで新たに実施した。
・個別実践型リワークプログラムを的確に実施するため、リワークアシスタントの経験交流会を新たに開催し、リワークアシスタントのスキルアップ及び支援ノウハウの共有を図った（47人受講）。
・休職者の大幅な増加に伴いリワーク支援待機者が発生した大都市部の地域センターにおいては、プログラム実施スペースを拡大するとともに、リワークカウンセラーを新たに配置した。リワークカウンセラーに対しては、機構本部において４日間の研修を実施した上で、６月から新たな体制で業務を開始し、増加するニーズへの対応を図った。
・その結果、平成20年度において利用希望者数が受け入れ可能な人数を上回る状況が発生した大都市部の地域センターにおいて、リワーク支援利用の待機の解消が図られた。
・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、労働基準協会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）**
・その結果、精神障害者総合雇用支援の対象者数は平成20年度よりも大幅に増加した。
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1,531機関と平成20年度実績（1,486機関）より増加した。
復職・雇用継続率は80.8％と平成20年度実績を上回った。

（支援対象精神障害者数）

（人）	支援精神障害者数
平成21年度 （平成20年度比）	2,023 （137.9％）
平成20年度	1,467

（復職・雇用継続率）

	平成21年度	平成20年度
復職・雇用継続率	80.8％	80.2％

・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：96.7％（平成20年度実績96.3％）
効果があった内容としては、リワーク支援については「生活リズムの立て直し」（90.3％）、「集中力・持続力の向上」（68.2％）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」（50.5％）、「職場での良い人間関係を作る」（47.5％）、「職場のルールを知る」（43.4％）が多かった。
・平成20年度アンケートの結果において、不足や不満等の事案の中に、カリキュラムの内容についての過不足を指摘する意見が多いことから、機構本部より全地域センターに対し、対象者のニーズを作業体験や講座への参加時の個別相談において把握し、一層の個別ニーズに沿ったカリキュラムの策定及び見直しを徹底するよう指示し統一的な対応を図った。

・ 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。

※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

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

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

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、38）**

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て的確に実施し、障害者の就職又は職場適応を促進すること。

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。

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。

・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。また、地域の企業のニーズに応じて精神障害者の職場復帰に取り組もうとしている企業を対象に同様な手法により事業主支援ワークショップを実施し、職場復帰の取組のきっかけ作りを行い、職場復帰に取り組むこととなった企業に対してはリワーク支援を実施した。
・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。
・厳しい雇用失業情勢への対応としての職業準備支援修了者等の就職促進対策の強化の取組の一環として、相談が寄せられた事業主に対する継続的なフォローアップを通じて、助成金を活用した障害者の雇入れ等事業主への提案型の助言・援助と、事業主支援計画の策定を推進した。
・その結果、対象事業所数が平成20年度に比べ10.1％増加し、事業主支援計画策定件数は38.1％と大幅に増加した。

（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ﾌﾟ 実施回数	事業主支援計画 策定件数
平成21年度 （平成20年度比）	15,462所 （110.1％）	128回 （98.5％）	9,831件 （138.1％）
平成20年度	14,045所	130回	7,120件

・追跡調査（事業主支援）　（資料39）
「大変効果があった」「効果があった」との回答：91.5％（平成20年度実績90.3％）
効果があった支援内容としては「障害特性の理解と障害に配慮した対応方法」（73.9％）、「対象者に応じた指導方法」（67.2％）、「職場復帰後の状況把握や適切な対処方法」（62.4％）が多かった。さらに、自由記述において「今まで障害者を採用しても定着しなかったが、地域センターの支援により今回の採用者は長期的な定着が見込める」、「これまで民間の職業紹介事業を活用しつつも採用に足踏みしていたが、地域センターの支援を受けることで採用に至ることができた」といった評価を得た。
・平成20年度において実施した事業主支援の有用度に係る追跡調査の結果を踏まえ、ジョブコーチ支援により職場適応できた障害者について、能力開発に取り組みたいのでさらなる支援をお願いできないかという要望のあった地域センターにおいて、速やかに事業主のニーズ、本人の意欲を把握して、必要な能力開発のために新たな支援計画を策定した。

評価の視点等	自己評価	S	評定	A

【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】

・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20年度実績を上回り、９指標で過去最高の実績となり、以下の「評価の視点」に対応した。
①　過去最多の28,428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20年度比精神障害者10.2％増、発達障害者22.9％増）。職業リハビリテーション計画の策定件数は23,204件となり、平成20年度実績の17.1％増と過去最大の増加幅となった。
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。厳しい雇用失業情勢により、公共職業安定所の

（委員会としての評定理由）
　他の機関では対応不可能な職業的重度障害者や発達・精神障害者に対しての「きめ細かな職業リハビリテーション計画の策定」を実行し、障害者雇用に関する事業主支援計画の策定件数が目標と前年を上回っている点、事業主対象のワークショップ等の実施回数が飛躍的に伸びている点など、評価の視点のいずれの項目も大きく計画を上回って成果を上げたと評価できる。
　潜在的ニーズはもっとあると予想されるところ、今の体制でどこまでできるのか、高障機構が地域の中で果たしている役割をより明確に示すべきである。

（各委員の評定理由）
・　きめ細かな対応を行ない高い成果を上げている。

	障害者の就職率が低下する中で、就職等に向かう次の段階への移行率（83.6%）、就職率（56.7%）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。 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、大阪、滋賀及び沖縄に加え、新潟、愛知及び宮崎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実施し、総合センター職業センターが開発した作業支援や個別相談に関する最新の支援技法について演習等を行うことにより、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。 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、精神障害者や発達障害者等が増加したことにより、平成20年度から微増となるとともに、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割合は33.8%（平成20年度28.6%）と高まり、合計3,087人（目標2,300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84.8%と目標（80%）を上回った。 ⑤　精神障害者総合雇用支援は、目標（1,850人）を上回る2,023人（平成20年度1,467人）に対して実施した。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96.7%と、目標（80%）を大幅に上回る高い評価を得た。 ⑥　事業主支援業務は、目標（5,500件）を大幅に上回る9,831件（平成20年度7,120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91.5%と高い評価を得た。	・　評価の視点のいずれの項目も大きく計画を上回って成果を上げたと評価できる。 ・　他の機関では対応不可能な職業的重度障害者や発達・精神障害者に対しての「きめ細かな職業リハビリテーション計画の策定」を実行した点は大いに評価できる。但し、「きめ細かな」を強調しているが、従来に比し「一層きめ細かな計画」とは？ ・　事業主対象のワークショップ等の実施回数が、飛躍的に伸びている。 ・　潜在的ニーズはもっとあると予想される。今の体制でどこまでできるのか、できないのかを明らかにすべき。 ・　高障機構が地域の中で果たしている役割をより明確に示すべきである。 ・　特に、障害者雇用に関する事業主支援計画の策定件数の伸びが大きい。目標と前年を上回っている。 ・　合計12の計画中、9つが対前年を上回っているが、大半は軽度な改善に留まっている。 ・　すべての面において非常にレベルの高い成果を上げておりその努力に敬意を表する。
［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		
・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。 ［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。］	・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.73）参照） 平成21年度　28,428人 平成20年度　27,435人	
・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。］	・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.74）参照） 平成21年度　23,204件 平成20年度　19,823件	
・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	・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.76）参照）	

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。］	平成21年度　83.6% 平成20年度　80.1%
・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。］	・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.76）参照） 平成21年度　56.7% 平成20年度　52.2%
・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、２，３００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。］	・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.77）参照） 【対象者数】 平成21年度　3,087人 平成20年度　3,064人 【定着率】 平成21年度　84.8% 平成20年度　84.5%
・第２期中期目標期間中において、精神障害者９，０００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１，８５０人以上を対象に積極的かつ効果的に実施する。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こと。］	・次のとおり対象者数及び復職・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.79）参照） 【対象者数】 平成21年度　2,023人 平成20年度　1,467人 【復職・雇用継続率】 平成20年度　80.8% 平成19年度　80.2%
・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。	・次のとおりジョブコーチ支援は中期計画の目標を上回り、精神障害者総合雇用支援は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.79）参照） 【ジョブコーチ支援】 平成21年度　91.4% 平成20年度　92.7% 【精神障害者総合雇用支援】 平成21年度　96.7% 平成20年度　96.3%
・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。］	・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.80）参照） 平成21年度　9,831件 平成20年度　7,120件
・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。］	・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.80）参照） 平成21年度　91.5% 平成20年度　90.3%
［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**	

・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。	実績：○ ・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、地域の関係機関との連携を通じて、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、特に就職等の困難性の高い発達障害者が22.9%、精神障害者が10.2%平成20年度に比べ増加し、全体の実施対象者の総数も28,428人と平成20年度に比べ3.6%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54.3%と４ポイント強高まった。 （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.73）参照）	
・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。	実績：○ ・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。 ・雇用失業情勢が厳しさを増す状況を踏まえ、個々の障害者について就職実現のためのタイムリーな支援を推進すべく、支援期間の中間時点においても、職業リハビリテーション計画に定めたセンター内での職業準備支援等の支援や求職活動に対する支援の内容や実施方法、実施期間等の見直しを積極的に行った。 ・その結果、職業リハビリテーション計画の策定件数は、23,204件となり、平成20年度実績の17.1%増と過去最大の増加幅となった。 ・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84.6%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20年度83.5%） ・平成20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、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、一回の説明ではよく分からないため説明を受ける機会が何度かあるとよい等の意見を受け、対象者の障害特性や理解度を踏まえ、職業リハビリテーションの進捗に応じて、目標や取組事項等についての説明・確認をきめ細かく行うなどの対応を図った。 （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.74）参照）	
・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。	実績：○ ・職業準備支援については、精神障害者の利用は、ジョブコーチ支援事業等を活用したステップアップ雇用（公共職業安定所の紹介により週10時間以上で就職し、精神障害者の職場への適応状況等に応じて徐々に就労時間を延長し、週20時間以上働くことを目指していくもの）により就職することを希望する者の増加に伴い減少した一方、他の関係機関からの連絡、斡旋による就職希望の発達障害者等その他の障害者の利用が大幅に増加し、全体では2,068人と平成20年度実績を上回った。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63.3%（平成20年度実績60.0%）と高まった。 ・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83.6%と過去最高となった。	

	・アンケート調査で、職業準備支援について95.1％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20年度実績93.5％）。具体的には、「色々な作業を体験する」（60.6％）、「作業の仕方を覚える」（55.6％）、「生活リズムを整える」（54.2％）、「職場の人との接し方を身に付ける」（52.5％）等の回答を得た。 ・平成20年度アンケートの結果を踏まえ、興味の持てない作業に長時間取り組むのが負担だったという意見のあった地域センターにおいて、受講者に対し、集中力や体力の向上等といった作業支援の趣旨の説明を徹底するとともに、個々の作業能力等に応じた作業内容の設定が可能となるよう選択できる作業課題を増やすなどの対応を図った。 （業務実績：イの「就職等に向かう次の段階への移行促進」（Ｐ.75）参照）
・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。	実績：○ ・他の地域の関係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、特に公共職業安定所の参加を得ての具体的求人情報に基づくケース会議を踏まえて、当該障害者が求人事業所への職場適応能力を身に付けられるよう職業準備訓練・職業講習の個別のカリキュラムの見直しを積極的に行ったことにより、厳しい雇用失業情勢により、公共職業安定所の障害者の就職率が低下する中で、就職率は56.7％と過去最高となった。 （業務実績：イの「就職等に向かう次の段階への移行促進」（Ｐ.75）参照）
・ＯＡ講習については、廃止するための取組を進めたか。	実績：○ ・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。
・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。	実績：○ ・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3,087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、機構本部においてタ実務経験が２年以上の地域センターのジョブコーチを対象に、精神障害者、発達障害者等に関するケーススタディ、経験の少ないジョブコーチに対する指導技法等の研修を新たに実施し、受講者が地域センターにおいて伝達研修を行った。 ・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、精神障害者や発達障害者等が増加したことにより、平成20年度から微増となるとともに、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割合は33.8％（平成20年度28.6％）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、5,375人と平成20年度比3.7％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84.8％（平成20年度比0.3ポイント増）と目標を上回った。

	（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.77）参照）
・第２期中期目標期間中に精神障害者９，０００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。	実績：○ ・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(3,435機関：平成20年度実績より199機関増)した。 ・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・強化を図った。 ・また、メンタルヘルス分野等における医療機関等との連携体制の強化として、新たに平成21年度より全国に新設されたメンタルヘルス対策支援センターと、互いのパンフレットを備え置く等による利用者へのそれぞれが行うサービスの周知を図るとともに、メンタルヘルス対策支援センターがリワーク支援希望者を把握した場合には地域センターを紹介するなど相互に紹介をすることとした。 ・離転職を繰り返す、休職期間が長期化するといった困難事案の割合の高まりに対応し、個々の対象者の状況に応じて復帰後の新たな職務や環境に対する対応力の向上に関する支援やキャリアプランの再構築に関する支援を加えた、個別実践型リワークプログラムを全国の地域センターで新たに実施した。 ・個別実践型リワークプログラムを的確に実施するため、リワークアシスタントの経験交流会を新たに開催し、リワークアシスタントのスキルアップ及び支援ノウハウの共有を図った（47人受講）。 ・休職者の大幅な増加に伴いリワーク支援待機者が発生した大都市部の地域センターにおいては、プログラム実施スペースを拡大するとともに、リワークカウンセラーを新たに配置した。リワークカウンセラーに対しては、機構本部において４日間の研修を実施した上で、６月から新たな体制で業務を開始し、増加するニーズへの対応を図った。 ・その結果、平成20年度において利用希望者数が受け入れ可能な人数を上回る状況が発生した大都市部の地域センターにおいて、リワーク支援利用の待機の解消が図られた。 ・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、労働基準協会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。 ・その結果、精神障害者総合雇用支援の対象者数は2,023人と平成20年度実績（1,467人）より大幅に増加した。 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1,531機関と平成20年度実績（1,486機関）より増加した。 復職・雇用継続率は80.8％と目標値を上回るとともに、平成20年度実績（80.2％）を上回った。 （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.78）参照）
・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。	実績：○ ・アンケート調査で、ジョブコーチによる支援については91.4％から、また、精神障害者総合雇用支援については96.7％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」（58.9％）、「職場のルールを知る」（45.6％）、「職場での良い人間関係をつくる」（45.1％）等の回答を得た。 ・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、

	「生活リズムの立て直し」(90.3%)、「集中力・持続力の向上」(68.2%)、「ストレス場面での気分・体調の自己管理」(67.6%) 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」(50.5%)、「職場での良い人間関係を作る」(47.5%)、「職場のルールを知る」(43.4%) 等の回答を得た。 ・平成20年度アンケートの結果において、不足や不満等の事案の中に、カリキュラムの内容についての過不足を指摘する意見が多いことから、機構本部より全地域センターに対し、対象者のニーズを作業体験や講座への参加時の個別相談において把握し、一層の個別ニーズに沿ったカリキュラムの策定及び見直しを徹底するよう指示し統一的な対応を図った。 (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.79) 参照)
・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。	実績：○ ・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、中央校及び吉備校が協力連携し、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126人（平成20年度実績111人）と増加したが、吉備校所在の岡山県の発達障害者支援センターからの通所受講者の受入れ要請、また岡山県内の公共職業安定所からの重度視覚障害者の受入れ要請に積極的に対応したこと等から、障リハ設置の宿舎への入所資格の無い者以外の者に占める割合は46.0%（平成20年度実績48.1%）と微減となっている。 (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.107) 参照)
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 ・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。	実績：○ ・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。また、地域の企業のニーズに応じて精神障害者の職場復帰に取り組もうとしている企業を対象に同様な手法により事業主支援ワークショップを実施し、職場復帰の取組のきっかけ作りを行い、職場復帰に取り組むこととなった企業に対してはリワーク支援を実施した。 ・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。 ・厳しい雇用失業情勢への対応としての職業準備支援修了者等の就職促進対策の強化の取組の一環として、相談が寄せられた事業主に対する継続的なフォローアップを通じて、助成金を活用した障害者の雇入れ等事業主への提案型の助言・援助と、事業主支援計画の策定を推進した。

	・その結果、事業主支援計画策定件数は9,831件となり、平成20年度実績（7,120件）より38.1%増と大幅に増加した。 （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.79）参照）	
・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。	実績：○ ・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）を実施した。 ・追跡調査で、91.5%（平成20年度実績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」(73.9%)、「対象者に応じた指導方法」(67.2%)、「職場復帰後の状況把握や適切な対処方法」(62.4%) 等の回答を得た。 さらに、自由記述では「今まで障害者を採用しても定着しなかったが、地域センターの支援により今回の採用者は長期的な定着が見込める」、「これまで民間の職業紹介事業を活用しつつも採用に足踏みしていたが、地域センターの支援を受けることで採用に至ることができた」といった評価を得た。 ・平成20年度において実施した事業主支援の有用度に係る追跡調査の結果を踏まえ、ジョブコーチ支援により職場適応できた障害者について、能力開発に取り組みたいのでさらなる支援をお願いできないかという要望のあった地域センターにおいて、速やかに事業主のニーズ、本人の意欲を把握して、必要な能力開発のために新たな支援計画を策定した。 （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.80）参照）	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（９）　（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度の業務の実績
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。	**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**	**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**	
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	**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**	**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**	
① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施	**ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施**	**①職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施**	
ウ　地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施	**③　地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施**	**ハ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施**	**ハ　地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施** ・「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正により地域センターの業務として法的に位置づけられた地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助を適切に行うべく、当該業務の実施要領の策定、有識者からなる「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会」（以下「人材育成のあり方研究会」という。）の報告を踏まえての就業支援基礎研修及びジョブコーチ支援スキル向上研修の実施など年度当初から機構本部及び各地域センターにおいて、全面的に事業を展開した。
各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者その他の関係機関がより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ができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施すること。	各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者その他の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションサービスの事業を実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施する。 実施後は、助言・援助等を受けた関係機関及びマニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち８０％以上の関係機関等から有用であった旨の評価を得られるようにする。	各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者その他の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションサービスの事業を実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施する。 実務的研修については、次により実施する。	**○地域の関係機関に対する効果的な職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言・援助の実施** ・地域の関係機関において就職に結びつく効果的な支援が行われるよう、各地域センターにおいて、次のとおり技術的事項についての助言・援助を実施した。 ・地域の関係機関が実施する個別の支援に係るケース相談、ケース会議等において、職業評価の結果や職業リハビリテーション計画の策定内容を説明する中での具体的な支援方法等についてのアドバイス：15,151回実施 ・地域の関係機関から要請された職業前訓練などの職業リハビリテーションサービスの見直しや、支援ツールの利用方法などの職業リハビリテーションに関する技術的事項についての提案、解説：838機関、延べ2,265回実施 ・地域の関係機関の職員とカウンセラーによる実際の協同支援の場面を通しての支援の実施方法等についての説明、解説：579機関、延べ2,129件実施 ・地域センターが行う職業準備支援等の支援場面を活用して地域の関係機関職員を実習生として受け入れての支援ノウハウの説明、解説：45機関、延べ82件実施 **○職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のための実務的研修等の実施** **＜マニュアル・教材の作成等＞** ・地域の関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル･教材を作成し、就業支援基礎研修の受講者、就業支援基礎研修と全部又は一部が同様の研修を自ら実施する関係機関及び当該研修を受講する職員及び支援方法に係る援助を受ける関係機関の職員に対して提供した。 ・マニュアル･教材の作成に当たっては、総合センター作成による全国で共通する内容部分と地域センター作成による関係機関や職業リハビリテーションネットワーク等の地域の現状を踏まえた内容部分の二部構成とした。
		・　地域センターにおける就労移行支援事業者の就労支援員等に対する職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のための実務的研修（年４７回）	**＜就業支援基礎研修＞** ・障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等の地域の関係機関において就業支援を担当する者を対象として、全国の地域センターにおいて概ね３日間にわたり合計66回実施した（受講者数2,143人）。 ・実施に当たっては、地域センターにおいて地域の関係機関に対してアンケート調査を事前に行い、具体的なニーズを吸い上げ、「就労支援についてのバズセッション」を加えるなど独自カリキュラムを組む、労働局や都道府県との連携のもとに受講の募集、開催を行う、受講しやすいよう開催日を連続でなく分散させるなどの工夫を行った。

			・なお、当該研修は、厚生労働省から年度当初に就労移行支援事業者の就労支援員研修として指定され、その受講が推進されたことから、上期に集中して実施した。
		・　総合センターにおける第１号又は第２号ジョブコーチの支援スキル向上のための実務的研修（各年１回）	**＜ジョブコーチ支援スキル向上研修＞** ・実務経験が３年以上の第１号ジョブコーチ及び実務経験が１年以上の第２号ジョブコーチをそれぞれ対象として、総合センターにおいて２日間の日程で各１回実施した（受講者数61人）。 ・第１号ジョブコーチ支援スキル向上研修については、自ら支援計画を策定するとともに、経験の少ないジョブコーチへの指導・助言、事業主との調整・助言を行うために必要な知識・スキルを修得するため、「アセスメントと支援計画の策定」の科目や「支援の現状と課題」についての意見交換等を組み入れたカリキュラムを設定した。 ・第２号ジョブコーチ支援スキル向上研修については、事業所内での障害者の雇用管理、職務の切り出し等の業務を行うために必要な知識・スキルを修得するため、「障害特性とナチュラルサポート」、「職務の再設計と作業改善」等の科目を組み入れたカリキュラムを設定した。 ・これらの研修の実施に当たっては、実際に支援計画を策定する、職務再設計や作業改善のための提案書を作成するなど演習形式を中心とした内容とし、実践的な能力を身に付けることに重点を置いた。 **＜その他の援助の実施＞** ・各地域センターにおいては、多くの関係機関がより効果的な職業リハビリテーションを実施できるよう、発達障害者の障害特性に関する勉強会や総合センター研究部門で開発した「就労移行支援のためのチェックリスト」の効果的な活用方法に関する講習会等（46回、延べ186機関参加）を開催するとともに、県教育庁が主催する特別支援学校教員に対する就業支援に関する研修等他機関主催の研修、講習会への講師派遣協力（532機関、延べ700回）を行った。
		実施後は、助言・援助等を受けた関係機関及びマニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち８０%以上の関係機関等から有用であった旨の評価を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、助言・援助等及びマニュアル・教材の内容、研修カリキュラム等の充実を図る。	**○アンケート調査の実施** ・助言・援助等を受けた関係機関へのアンケート調査 「大変有用であった」「有用であった」との回答：97.8% ・マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対するアンケート調査 「大変有用であった」「有用であった」との回答：90.8%
		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。	**○就労移行支援事業者等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21年度の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、就労移行支援事業等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、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て行うことにより、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。 なお、医療機関とのネットーワークの形成が必要な地域においては、精神障害者の職場復帰や精神障害者の就労支援をテーマとして、精神障害者を雇用している医療法人による講演や精神障害者雇用企業、医療従事者によるシンポジウムを行うなど地域の実態を踏まえた内容により開催して、ネットワークの強化を図った。また、労働局や地方自治体の協力を得て、「精神障害者の就労促進」をテーマに障害者雇用率未達成事業所を中心に大規模に開催するなど運営形式についても工夫を行った。その結果、実施回数は大規模開催５回を含む54回（平成20年度60回）と減少したが、受講者数は4,461人（平成20年度4,493人）と前年並であった。 アンケートの結果については、87.2%（平成20年度実績88.5%）が「有用であった」と回答した。 ・関係機関を集めた就労支援における役割分担に関する連絡会議の開催（77回、延べ514機関参加）や他機関が主催する各種会議等への参加（1,722回）を通じて役割分担を調整する等関係機関との連携関係の形成を図った。 ・また、これまで連携が十分形成されていない関係機関を重点に個別訪問等により事業内容、専門性、事業実績等について情報収集、現状や動向の把握・分析を行い、対象者への支援を通じた連携体制の構築等に努めた（665機関、延べ991回）。
エ 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	**④ 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	**ニ 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	**ニ　職業リハビリテーションの専門的な人材の育成**

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。	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。	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。	（資料40、41） **【実施状況】** ※（ ）内は平成20年度実績
	・ 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	・ 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７回）	**○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３回（４回）受講者150人（175人） ・新任主任就業支援担当者研修：実施３回（４回）、受講者76人（120人） ・スキルアップ研修：実施１回（１回）受講者24人（17人）
	・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）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（年７回）	**○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136人（138人） ・第２号ジョブコーチ養成研修：実施３回（３回）受講者10人（16人）
		・ 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）	**○発達障害者就業支援セミナー** ・実施２回（２回）　受講者262人（200人） （就業・生活支援センター等34.0%、福祉機関25.6%、教育機関10.3%、発達障害者支援センター9.9%、職業能力開発施設関係5.0%、地域若者サポートステーション4.2%、事業主3.1%、医療機関1.1%、若者自立塾0.4%、その他6.5%）
	・ 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	・ 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）	**○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452人（436人） （知的障害コース179人、精神障害コース160人、高次脳機能障害コース113人） **【研修内容の見直し】** ・地域の就労支援機関において一般就労を支える人材の役割に応じた職務や支援に必要な知識・スキル等の明確化、専門性の向上を図るための研修体系等を示した人材育成のあり方研究会の報告を踏まえて、次のとおり研修内容の見直しを行った。 **＜障害者就業・生活支援センター職員研修＞** ・「主任就業支援担当者研修」については、障害者就業・生活支援センター業務の管理者として就労支援計画を策定するとともに、就業支援担当者に対する指導・助言を担うことができる能力を修得するため、カリキュラムに「スーパービジョン」を新たに設けるとともに、ケーススタディの実施方法について、講師の提示した事例を検討する方法から、受講者が各自の支援事例を持ち寄って検討する方法に変更して実施した。 ・「就業支援担当者研修」については、「労働関係法規の基礎知識」をカリキュラムに追加した。 ・平成21年度は、障害者就業・生活支援センターの増設数が減少したことを踏まえるとともに、当該センターの年間を通じた業務の繁閑状況を考慮し、効率的な研修運営を行うため、就業支援担当者及び主任就業支援担当者への研修の実施回数をそれぞれ４回から３回に減らすとともに、第３四半期までに実施した。 **＜職業リハビリテーション実践セミナー＞** ・各障害別の就業支援に関する専門的な知識及び支援技法の実践活用ノウハウを高めるため、新たに事業主への支援方法に関する講座や障害コース別の支援技法の活用方法に関する講座、地域における支援ネットワークの形成のためのノウハウに関する講座を設定した。 ・また、これまで選択受講としていた基礎知識に関する講座については、地域センターにおける就業支援基礎研修で行うこととしたことから、研修カリキュラムを再構成し、期間を４日間から３日間と受講しやすい期間に変更して実施した。 **【アンケートの結果等を踏まえた研修内容の見直し】** ・平成20年度及び平成21年度に実施した研修の直後、追跡、所属長各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」について、関係機関との連携と地域のネットワークの活用の講座においては、地域の実情を踏まえた意見交換をしたいとの要望を踏まえ、受講者の希望による地域規模別のグループ分けを行った。 ・「発達障害者就業支援セミナー」について、様々な機関が発達障害者に対してどのようなサー

		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。	ビスを行っているのかを知りたいとの要望を踏まえ、公共職業安定所や発達障害者支援センター等の職員を講師とした当該機関における発達障害者への支援内容について学ぶための講座を新設した。また、長年支援を行っている受講者から既に修得している基礎的な内容も含まれているとの意見も見られたことから、基礎的な講座については選択方式とした。 ・「職業リハビリテーション実践セミナー」についてバズ・セッションにおけるグループ分けは、様々な職種の受講者による構成が良いとする意見がある一方、「同じ職種の受講者による構成が良い」との意見もあることを踏まえて、受講申込み時に希望をとった上でグループ分けを行った。 **【研修効果の把握及び結果】** **（資料42、43）** ※（ ）内は平成20年度実績 ・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。 **○受講直後アンケートの結果** ・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98.4%（97.8%）であった。 ・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99.1%（98.4%）、ジョブコーチ養成研修においては100.0%（98.7%）、発達障害者就業支援セミナーにおいては98.2%（96.9%）、職業リハビリテーション実践セミナーにおいては97.4%（97.4%）が「有用であった」と回答した。 **○追跡調査の結果** ・研修受講者に対し、研修終了６か月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91.1%（93.8%）であった。 ・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94.4%（93.2%）、ジョブコーチ養成研修においては95.9%（96.4%）、発達障害者就業支援セミナーにおいては90.9%（92.9%）、職業リハビリテーション実践セミナーにおいては85.5%（87.6%）が「実務に役立っている」と回答した。 ・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」、「事業所に対する支援や情報提供に役立った」が回答の５～９割見られた。 **○所属長アンケートの結果** ・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92.6%（93.3%）であった。 ・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93.1%（91.8%）、ジョブコーチ養成研修においては98.3%（98.4%）、発達障害者就業支援セミナーにおいては86.0%（96.5%）、職業リハビリテーション実践セミナーにおいては94.5%（90.5%）が、「実務に役立っている」と回答した。 ・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７～８割、「障害特性や職業的課題を踏まえ、個々に応じた効果的な支援が行えるようになった」が回答の６～８割程度見られた。

評価の視点等	自己評価	A	評定	A
【評価項目９　地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成】	・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。 ①　「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正により地域センターの業務として法的に位置づけられた地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助を適切に行うべく、当該業務の実施要領の策定、就業支援基礎研修及びジョブコーチ支援スキル向上研修の実施など年度当初から機構本部及び各地域センターにおいて、全面的に事業を展開した。 ②　地域の関係機関において就職に結びつく効果的な支援が行われるよう、各地域センターにおいて、次のとおり技術的事項についての助言・援助を実施した。 ・地域の関係機関が実施するケース相談、ケース会議等に参画しての具体的な支援方法についての説明、アドバイス：15,151回実施		（委員会としての評定理由） 地域の関係機関に対する職リハの手厚い支援など、計画にそってきちんと事業を行ない、評価の視点のいずれの項目も大いに上回る成果を上げたと評価できる。ただし、対前年度の改善率は比較的軽度であり、当該業務は高障機構の重要な役割であるのでより一層推進すべきである。 （各委員の評定理由） ・　計画にそってきちんと事業を行ない、成果を上げている。 ・　評価の視点のいずれの項目も大いに上回る成果を上げたと評価できる。 ・　徐々にではあるが、実践的研修が地に足がついてきた。 ・　高障機構の重要な役割であるのでより一層推進すべきであ	

・地域の関係機関から要請された職業リハビリテーションサービスの見直しなどの技術的事項についての提案、解説：838機関、延べ2,265回実施
・地域の関係機関の職員とカウンセラーによる実際の協同支援の場面を通しての支援の実施方法等についての説明、解説：579機関、延べ2,129件実施
・地域センターが行う職業準備支援等の支援場面を活用して地域の関係機関職員を実習生として受け入れての支援ノウハウの説明、解説：45機関、延べ82件実施

③　地域の関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル･教材を作成し、就業支援基礎研修の受講者、就業支援基礎研修と全部又は一部が同様の研修を自ら実施する関係機関及び当該研修を受講する職員及び支援方法に係る援助を受ける関係機関の職員に対して提供した。

④　全国の地域センターにおいて、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等の地域の関係機関において就業支援を担当する者を対象として、概ね３日間にわたり合計66回実施した（受講者数2,143人）。また、多くの関係機関がより効果的な職業リハビリテーションを実施できるよう、発達障害者の障害特性に関する勉強会や総合センター研究部門で開発した「就労移行支援のためのチェックリスト」の効果的な活用方法に関する講習会等（46回、延べ186機関参加）を開催するとともに、県教育庁が主催する特別支援学校教員に対する就業支援に関する研修等他機関主催の研修、講習会への講師派遣協力（532機関、延べ700回）を行った。

⑤　助言・援助等を受けた関係機関へのアンケート調査では、目標を上回る97.8%から「大変有用であった」「有用であった」との評価を得た。また、マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対するアンケート調査では、目標を上回る90.8%から「大変有用であった」「有用であった」との評価を得た。

⑥　平成21年度の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、就労移行支援事業等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、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て行うことにより、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。なお、医療機関とのネットーワークの形成が必要な地域においては、精神障害者の職場復帰や精神障害者の就労支援をテーマとして、精神障害者を雇用している医療法人による講演や精神障害者雇用企業、医療従事者によるシンポジウムを行うなど地域の実態を踏まえた内容により開催して、ネットワークの強化を図った。また、労働局や地方自治体の協力を得て、「精神障害者の就労促進」をテーマに障害者雇用率未達成事業所を中心に大規模に開催するなど運営形式についても工夫を行った。その結果、実施回数は大規模開催５回を含む54回（平成20年度60回）と減少したが、受講者数は4,461人（平成20年度4,493人）と前年並であった。
アンケートの結果については、87.2%（平成20年度実績88.5%）が「有用であった」と回答した。

⑦　職業リハビリテーションの専門的な人材の育成については、必要な知識・スキル等の明確化、専門性の向上を図るべく、障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修において「スーパービジョン」を新設するなど研修内容を見直すとともに、アンケート調査による意見、要望等を踏まえ、発達障害者就業支援セミナーにおいてハローワークや発達障害者支援センター等の支援内容について当該機関の職員に講師を依頼する、職業リハビリテーション実践セミナーのバズ・セッションにおいて受講申込み時に希望をとり、グループ分けを実施するなど研修の改善・充実に向けた取組を推進した。

⑧　すべての職業リハビリテーションに関する専門的、技術的研修について、受講直後アンケート、追跡調査、所属長アンケートを

る。
・　各目標を達成している。
・　全ての数値目標が達成されたことは評価するが、対前年度の改善率は比較的軽度である。
・　地域の関係機関に対する職リハの手厚い支援は高く評価できる。
・　障害者数に対してジョブコーチなどが絶対的に不足している状況に鑑み、この種の業容の拡大が望まれる。

（その他の意見）
・　地域における職リハネットワークの形成と、高障機構の地域センターの役割及びその成果に関しては、今後資料と共に示してほしい。

	実施。結果は、受講直後アンケート有用度98.4％（目標85％）、追跡調査有用度91.1％（目標80％）、所属長アンケート有用度92.6％（目標60％）といずれも目標を大きく上回る高い評価を得た。
［数値目標］ ・地域センターにおける就労移行支援事業者の就労支援員等に対する職業リハビリテーションに関する実務的研修を年４７回実施すること。	・次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：「ハ　地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施」（Ｐ.88）参照） 平成21年度　66回
・総合センターにおける第１号又は第２号ジョブコーチの支援スキル向上のための実務的研修を各年１回実施すること。	・各１回実施し、年度計画の目標を達成した。（業務実績：「ハ　地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施」（Ｐ.89）参照）
・助言・援助等を受けた関係機関に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち８０％以上の関係機関から有用であった旨の評価が得られるようにすること。	・次のとおり中期計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：「ハ　地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施」（Ｐ.89）参照） 平成21年度　97.8％
・マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち８０％以上の所属長から有用であった旨の評価が得られるようにすること。	・次のとおり中期計画の目標を上回った。（業務実績：「ハ　地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施」（Ｐ.89）参照） 平成21年度　90.8％
・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７回実施すること。	・合計７回実施し、年度計画の目標を達成した。（業務実績：「ニ　職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」（Ｐ.90）参照）
・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。	・合計７回実施し、年度計画の目標を達成した。（業務実績：「ニ　職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」（Ｐ.90）参照）
・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。	・合計２回実施し、年度計画の目標を達成した。（業務実績：「ニ　職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」（Ｐ.90）参照）
・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。	・合計２回実施し、年度計画の目標を達成した。（業務実績：「ニ　職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」（Ｐ.90）参照）
・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。	・次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：「ニ　職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」（Ｐ.91）参照） 平成21年度　98.4％ 平成20年度　97.8％
・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。	・次のとおり年度計画の目標を上回った。（業務実績：「ニ　職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」（Ｐ.91）参照） 平成21年度　91.1％ 平成20年度　93.8％
・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。	・次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：「ニ　職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」（Ｐ.91）参照）

	平成21年度　92.6% 平成20年度　93.3%	
［評価の視点］ 第２　３　(1)　①　ハ　地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施 ・地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助を行うとともに、マニュアル・教材の作成、提供及び実務的研修を実施しているか。	実績：○ ・地域の関係機関において就職に結びつく効果的な支援が行われるよう、各地域センターにおいて、次のとおり技術的事項についての助言・援助を実施した。 ・地域の関係機関が実施する個別の支援に係るケース相談、ケース会議等において、職業評価の結果や職業リハビリテーション計画の策定内容を説明する中での具体的な支援方法等についてのアドバイス：15,151回実施 ・地域の関係機関から要請された職業前訓練などの職業リハビリテーションサービスの見直しや、支援ツールの利用方法などの職業リハビリテーションに関する技術的事項についての提案、解説：838機関、延べ2,265回実施 ・地域の関係機関の職員とカウンセラーによる実際の協同支援の場面を通しての支援の実施方法等についての説明、解説：579機関、延べ2,129件実施 ・地域センターが行う職業準備支援等の支援場面を活用して地域の関係機関職員を実習生として受け入れての支援ノウハウの説明、解説：45機関、延べ82件実施 ・マニュアル・教材の作成等は、 ・地域の関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル･教材を作成し、就業支援基礎研修の受講者、就業支援基礎研修と全部又は一部が同様の研修を自ら実施する関係機関及び当該研修を受講する職員及び支援方法に係る援助を受ける関係機関の職員に対して提供した。 ・マニュアル･教材の作成に当たっては、総合センター作成による全国で共通する内容部分と地域センター作成による関係機関や職業リハビリテーションネットワーク等の地域の現状を踏まえた内容部分の二部構成とした。 ・就業支援基礎研修は、 ・障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等の地域の関係機関において就業支援を担当する者を対象として、全国の地域センターにおいて概ね３日間にわたり合計66回実施した（受講者数2,143人）。 ・実施に当たっては、地域センターにおいて地域の関係機関に対してアンケート調査を事前に行い、具体的なニーズを吸い上げ、「就労支援についてのバズセッション」を加えるなど独自カリキュラムを組む、労働局や都道府県との連携のもとに受講の募集、開催を行う、受講しやすいよう開催日を連続でなく分散させるなどの工夫を行った。 ・なお、当該研修は、厚生労働省から年度当初に就労移行支援事業者の就労支援員研修として指定され、その受講が推進されたことから、上期に集中して実施した。 ・ジョブコーチ支援スキル向上研修は、 ・実務経験が３年以上の第１号ジョブコーチ及び実務経験が１年以上の第２号ジョブコーチをそれぞれ対象として、総合センターにおいて２日間の日程で各１回実施した（受講者数61人）。 ・第１号ジョブコーチ支援スキル向上研修については、自ら支援計画を策定するとともに、経験の少ないジョブコーチへの指導・助言、事業主との調整・助言を行うために必要な知識・スキルを修	

	得するため、「アセスメントと支援計画の策定」の科目や「支援の現状と課題」についての意見交換等を組み入れたカリキュラムを設定した。 ・第２号ジョブコーチ支援スキル向上研修については、事業所内での障害者の雇用管理、職務の切り出し等の業務を行うために必要な知識・スキルを修得するため、「障害特性とナチュラルサポート」、「職務の再設計と作業改善」等の科目を組み入れたカリキュラムを設定した。 ・これらの研修の実施に当たっては、実際に支援計画を策定する、職務再設計や作業改善のための提案書を作成するなど演習形式を中心とした内容とし、実践的な能力を身に付けることに重点を置いた。 ・各地域センターにおいては、多くの関係機関がより効果的な職業リハビリテーションを実施できるよう、発達障害者の障害特性に関する勉強会や総合センター研究部門で開発した「就労移行支援のためのチェックリスト」の効果的な活用方法に関する講習会等（46回、延べ186機関参加）を開催するとともに、県教育庁が主催する特別支援学校教員に対する就業支援に関する研修等他機関主催の研修、講習会への講師派遣協力（532機関、延べ700回）を行った。 ・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、大規模開催５回を含む54回（平成20年度60回）と減少したが、受講者数は4,461人（平成20年度4,493人）と前年並みであった。 ・医療機関とのネットーワークの形成が必要な地域においては、精神障害者の職場復帰や精神障害者の就労支援をテーマとして、精神障害者を雇用している医療法人による講演や精神障害者雇用企業、医療従事者によるシンポジウムを行うなど地域の実態を踏まえた内容により開催して、ネットワークの強化を図った。また、労働局や地方自治体の協力を得て、「精神障害者の就労促進」をテーマに障害者雇用率未達成事業所を中心に大規模に開催するなど運営形式についても工夫を行った。 ・受講直後アンケートでは87.2％（平成20年度88.5％）から「有用であった」との評価を得た。 ・関係機関を集めた就労支援における役割分担に関する連絡会議の開催（77回、延べ514機関参加）や他機関が主催する各種会議等への参加（1,722回）を通じて役割分担を調整する等関係機関との連携関係の形成を図った。 ・また、これまで連携が十分形成されていない関係機関を重点に個別訪問等により事業内容、専門性、事業実績等について情報収集、現状や動向の把握・分析を行い、対象者への支援を通じた連携体制の構築等に努めた（665機関、延べ991回）。 （業務実績：「ハ　地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施」（Ｐ.88）参照）	
・アンケート調査の回答者のうち８０％以上の関係機関等から有用であった旨の評価が得られたか。	・アンケート調査で、助言・援助等を受けた関係機関については、97.8％から「大変有用であった」「有用であった」との評価を得た。 自由記述では「センターから助言を受けて、就業支援での知識不足を改善・向上できて助かった」「ジョブコーチ支援に帯同して、施設として勉強になる点がたくさんあった」等の肯定的な評価を得た。 また、マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長については、90.8％から「大変有用であった」「有用であった」との評価を得た。 自由記述では「就労支援の進め方が以前に比べ幅広くなり、就労率のアップにつながっている」「関係機関とのネットワーク作りの姿勢が積極的になったほか、障害特性を踏まえた支援をしている」等の肯定的な評価を得た。 （業務実績：「ハ　地域の関係機関に対する職業リハビリテーション	

	に関する助言・援助等の実施」（Ｐ.89）参照）
第２　３　(1)　①　ニ　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、 ・年間７回実施した（新任就業支援担当者研修３回、新任主任就業支援担当者研修３回、スキルアップ研修１回）。 ・「主任就業支援担当者研修」については、障害者就業・生活支援センター業務の管理者として就労支援計画を策定するとともに、就業支援担当者に対する指導・助言を担うことができる能力を修得するため、カリキュラムに「スーパービジョン」を新たに設けるとともに、ケーススタディの実施方法について、講師の提示した事例を検討する方法から、受講者が各自の支援事例を持ち寄って検討する方法に変更して実施した。 ・「就業支援担当者研修」については、「労働関係法規の基礎知識」をカリキュラムに追加した。 ・障害者就業・生活支援センターの増設が減少したことを踏まえるとともに、当該センターの年間を通じた業務の繁閑状況を考慮し、効率的な研修運営を行うため、就業支援担当者及び主任就業支援担当者への研修の実施秋数をそれぞれ４回から３回に減らすとともに、第３四半期までに実施した。 ・アンケート調査結果等を踏まえ、受講者の希望による地域規模別のグループ分けを行った。 ・受講直後アンケートでは99.1％（平成20年度98.4％）から「有用であった」との評価を、追跡調査では94.4％（平成20年度93.2％）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93.1％（平成20年度91.8％）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20年度実施したアンケート調査による有用度が98.7％と高評価であったことから、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100.0％（平成20年度98.7％）から「有用であった」との評価を、追跡調査では95.9％（平成20年度96.4％）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98.3％（平成20年度98.4％）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、 ・年間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、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、研修を周知した結果、大学等の教育機関からの受講者が平成20年度に比べて増加した（受講者数21人→27人）。 ・アンケート調査結果等を踏まえ、公共職業安定所や発達障害者支援センター等の職員を講師とした当該機関における発達障害者への支援内容について学ぶための講座を新設した。また、長年支援を行っている受講者から既に修得している基礎的な内容も含まれているとの意見も見られたことから、基礎的な講座については選択方式とした。 ・受講直後アンケートでは98.2％（平成20年度96.9％）から「有用であった」との評価を、追跡調査では90.9％（平成20年度92.9％）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86.0％（平成20年度86.0％）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。 ・各障害別の就業支援に関する専門的な知識及び支援技法の実践活用ノウハウを高めるため、新たに事業主への支援方法に関する講座や障害コース別の支援技法の活用方法に関する講座、地域における支援ネットワークの形成のためのノウハウに関する講座を設定した。 ・また、これまで選択受講としていた基礎知識に関する講座については、地域センターにおける就業支援基礎研修で行うこととしたことから、研修カリキュラムを再構成し、期間を４日間から３日間と受講しやすい期間に変更して実施した。 ・アンケート調査結果等を踏まえ、バズ・セッションにおけるグループ分けは、受講申込み時に希望をとった上で様々な職種の受講者のグループ、同じ職種の受講者のグループへのグループ分けを行った。 ・受講直後アンケートでは97.4％（平成20年度97.4％）から「有用であった」との評価を、追跡調査では85.5％（平成20年度87.6％）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94.5％（平成20年度90.5％）から「実務に役立っている」との評価を、それぞれ得た。 （業務実績：「二　職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」（Ｐ.89）参照）	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（１０）　（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度の業務の実績
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。	**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**	**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**	
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	**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**	**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**	
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 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。	**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**	**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**	**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**
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。	**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。 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。 ・ 発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病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 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	**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２１年度に終了する下記の（ｲ）のａからｆまでの６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。 なお、総合的な研究テーマである下記の（ｲ）のａ、ｅ及びｇについては、プロジェクト方式による研究を実施する。 (ｲ) 継続テーマ ａ　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 ｂ　若年性認知症発症者の就労継続に関する研究 ｃ　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 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　企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究 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 ｇ　障害者の自立支援と就業支援の効果	**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）** ・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５テーマ、継続８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・研究を実施した。 ・このうち、農業分野の研究においては、多様な就労形態を持つ農業の最新の動向を踏まえた研究の必要性から、外部の研究機関（農村工学研究所）との共同研究を実施し、障害者の高齢化に関する研究においては、高年齢者の雇用のための実践的手法の開発等を行っている情報研究部の参画を得て、研究成果の有効性の向上に努めている。 ・また、就労支援機関のニーズに応え活用できる支援ツールの開発、精神障害者に対する雇用施策の推進に資する資料の作成等、その他の調査・研究を実施した（９テーマ）。 **（研究の重点）** ⅰ　発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職業リハビリテーションに関する先駆的研究 ⅱ　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 ⅲ　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 ⅳ　国の政策立案に資する研究 **○外部の研究評価委員による評価（６テーマ）**　**（資料45）** ・平成21年度に終了した６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、６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「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」「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」の２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。 **○職リハ関係機関への配付等** ・上記の平成21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、調査研究報告書のサマリーについては、関心分野の報告書を確実に読んでもらえるようにするため、研究ごとに冒頭にキーワードと活用のポイントを記載するとともに、巻末に資料シリーズ、マニュアル等の概要を掲載し、内容を充実させた。

	階中上から２段階以上の評価が得られるようにする。	的連携のための実証的研究 h　高次脳機能障害・発達障害のある者の職業生活における支援の必要性に応じた障害認定のあり方に関する基礎的研究 (ﾛ) 新規テーマ a　発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する基礎的研究 b　失語症のある高次脳機能障害に対する就労支援のあり方に関する基礎的研究 c　難病のある人の雇用管理の課題と雇用支援のあり方に関する研究 d　農業分野の特性を活かした障害者の職域拡大のための具体的方策に関する調査研究 e　雇用関係における障害者の均等待遇を実現するための諸方策に関する研究	配付先については、従来はハローワーク、障害者就業・生活支援センターを中心に配付していたが、新たに就労移行支援事業所等の福祉分野、特別支援学校等の教育機関等約2,500か所にも配付し、研究成果のより広範な普及に努めた。
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。	**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。	**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、職業センターにおいて新たに開発した技法を活用したプログラム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。	**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。
		(ｲ) 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	**(ｲ)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、注意欠陥多動性障害者に関する報告書を作成した。
		(ﾛ) 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	**(ﾛ)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、復帰後の職場定着を確実にするための支援技法の開発を行っている。平成21年度は、同プログラム対象者の障害特性を踏まえて対人コミュニケーションスキルの向上のための技法に関する検討と検証を行い、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) 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)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** ・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のテーマとその実施方法について、課題に応じた選択と実施が可能となるようモジュール化し少人数グループで実施し効果が確認できたものを記載した支援マニュアルを作成した。
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	**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	**ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用** (ｲ) 職業リハビリテーション研究発表会の	**ハ　研究・開発成果の積極的な普及・活用** **(ｲ)職業リハビリテーション研究発表会の開催**　**（資料46）**

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。	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期中期目標期間中に２０件以上作成する。	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）において開催する。	**○第17回職業リハビリテーション研究発表会の開催** ・開催日：平成21年12月２日(水)・３日（木） ・参加者：969名と平成20年度（872名）を大きく上回る参加者を得た。 ・研究発表の題数：100題（平成20年度92題） ・分科会数：16分科会（平成20年度14分科会） ・特別講演：「ユニクロの障がい者雇用の取組み」 ・パネル・ディスカッション：「障害者と企業のベストマッチングを考える」 ・ワークショップ：Ⅰ「就労移行支援の現状と課題」、Ⅱ「ＩＴ社会と障害者の就労支援」 ・初めて、統一的なテーマとして「福祉から雇用への移行をさらに進めるために－企業ニーズを踏まえて－」を設定し、障害者を積極的に雇用している企業による特別講演、企業・就労支援機関担当者等の参加の下に企業の考え方や取組みを踏まえて議論をするパネル・ディスカッション及びワークショップを実施した。 ・分科会のテーマについては、アンケート調査の要望を踏まえて、新たに「職場定着・雇用継続の取組み」、「学校から職場への移行」、「就労・復職に向けたアセスメント」を設定するなどして、より多くの参加者の問題意識に応えられるようにした。 ・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97.4％（平成20年度94.9％）であった。 自由記述からは、「企業による実践発表は非常に参考になった」、「事例が多様で先進的な話を聞くことができた」などプログラムの内容に評価が得られた。 ・なお、企業における成功・失敗事例や企業からみた障害者雇用の課題等について学びたいという要望が多く、今後の企画において改善を図ることとする。 **○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、３地域（宮城･香川･鹿児島）で実施した。 ・平成21年度は、個別研究の発表に加え、職業リハビリテーションに関する調査・研究の最新動向や研究成果を紹介し、活用の仕方等を普及した。 ・参加者アンケート調査：研究成果の今後の活用について、「大いに活用したい」「活用したい」が３地域で平均96.5％であった。自由記述からは、「知らなかったマニュアルもあったので、参考にしたい」、「学校での研修でも刊行物を参考に活用したい」等の意見があった。
		㈺ 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。	**㈺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（28件）のほか、研究員・職業センター職員が計156件の研修等の講義（機構が実施する研修での講義116件、外部機関が実施する研修等の講義40件）を担当した。
		㈹ 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。	**㈹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、3,955,739件（平成20年度実績3,044,469件）。うち調査研究報告書等の研究成果物に対するものは、3,688,018件（93.2％）であった。 ・利用者の多様なニーズに応え、利便性の向上を図るため、トップページの改善を行い、研究成果の検索のしやすさの改善、関連情報やリンク先を充実した。 ・研究成果の情報発信活動として、新たに職業リハビリテーションに関連する６学会(日本職業リハビリテーション学会、日本精神障害リハビリテーション学会、日本特殊教育学会、日本高次脳機能障害学会、日本発達障害学会及び日本ロービジョン学会）の大会等において、成果物の展示、サマリーの配布等を行った。さらに、社会福祉系大学院や社会福祉士を養成する大学、専門学校計約300校に、サマリーを送付した。 ・厚生労働省の労働政策審議会への資料提供、医道審議会において参考人としての説明をするなど、積極的な成果の活用がなされた。
		㈻ 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。	**㈻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障害者職業相談補助シート活用の手引き ②ワークサンプル幕張版（ＭＷＳ）の活用のために ～精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者に対する職業評価及び職業訓練に用いることのできるツールの活用事例集～ ③幕張ストレス・疲労アセスメントシート（ＭＳＦＡＳ）の活用のために ～ストレスや疲労の自己理解を促すための評価シートの活用事例集～ ④発達障害者のワークシステム・サポートプログラムとその支援事例（２） ～注意欠陥多動性障害を有する者への支援～

	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。	㈱ 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。	⑤高次脳機能障害者の方への就労支援～職場復帰支援プログラムにおけるグループワーク～を作成した。 **㈱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27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11月に実施した。 ・調査研究報告書・資料シリーズの利用件数は807件（平成20年度実績885件）で、利用内訳では障害者支援業務34.9%、自己研鑽27.0%、事業主支援業務15.2%等であった。 ・マニュアル、教材、ツール等の利用件数は763件（平成20年度実績739件）で、利用内訳では障害者支援業務50.1%、自己研鑽16.4%、関係機関への情報提供13.9%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90.5%、マニュアル、教材、ツール等が98.1%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93.6%、マニュアル、教材、ツール等が98.4%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における研究成果の活用状況の把握・分析** ・障害者就業・生活支援センター、障害者雇用支援センター213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11月から12月にかけて実施した。 ・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76.4%、マニュアル、教材、ツール等が94.2%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80.8%、マニュアル、教材、ツール等が93.6%であった。 **○研究成果の活用状況の把握・分析を踏まえた改善** ・アンケートの自由記述からは、調査研究報告書のサマリーに関して「図表を多くして欲しい」「図表にコンパクトな説明があると良い」という意見があることから、視覚的にわかりやすくするための工夫を加えるほか、関心分野の報告書を確実に読んでもらえるようにするため、研究ごとに冒頭にキーワードと活用のポイントを掲載した。

評価の視点等	自己評価	A	評定	A
【評価項目１０　職業リハビリテーションに係る調査・研究】	・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。 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６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２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（注意欠陥多動性障害者のアセスメント技法の開発）、精神障害（職場適応能力向上のための支援技法の開発）、高次脳機能障害（少人数グループに最適化した支援技法の改良とマニュアル化）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宮城、香川、鹿児島の３地域（目標２地域）で実施した。 ④　関係学会等での発表（28件）のほか、研究員・職業センター職員が計156件の研修等の講義を担当した。 ⑤　研究成果を広く情報発信するため、新たに職業リハビリテーションに関連する６学会(日本職業リハビリテーション学会、日本精神障害リハビリテーション学会、日本特殊教育学会、日本高次脳機能障害学会、日本発達障害学会及び日本ロービジョン学会）の大会等において、成果物の展示、サマリーの配布等を行った。さらに、社会福祉系大学院や社会福祉士を養成する大学、専門学校計約300校に、サマリーを送付した。 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）を上回る５件作成した。		（委員会としての評定理由） 対前年度の改善は軽度であるものの、確実に実績を積み上げてきている点に努力のあとが見られ、評価の視点のいずれも大幅に上回った成果を上げたと評価できる。特に、調査研究・開発において、時宜に適合する優れた成果を上げており、その普及にも大変に努力している。さらに普及・活用が広がるよう期待する。 （各委員の評定理由） ・　努力のあとが見られ、成果を上げている。 ・　評価の視点のいずれも大幅に上回った成果を上げたと評価できる。 ・　研究の内容は質的に高いものと感心している。普及・活用も十分行っているので、さらに広がるよう期待する。 ・　地味ではあるが、確実に実績を積み上げてきている。 ・　各目標を達成している。 ・　全ての数値目標が達成されているが、対前年度の改善は軽度である。 ・　調査研究・開発において、時宜に適合する優れた成果を上げておりその普及にも大変な努力を行っている。 （その他の意見） ・　調査・研究の成果を実践現場で生かすことが強く期待されている。	

	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。
［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	
・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。 ［平成２１年度に終了する６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。］	・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.98）参照） 平成21年度終了した６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。 ・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 ・企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究 他４テーマ
・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。	・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.99）参照） 平成21年度　３テーマ 平成20年度　３テーマ
・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。	・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.100）参照） 平成21年度　障害者職業総合センター及び地方会場３か所（宮城・香川・鹿児島） 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）
・研究成果について関係学会等で２０件以上発表すること。	・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.100）参照） 平成21年度　28件 平成20年度　21件
・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。］	・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.100）参照） 平成21年度　５件 平成20年度　７件
［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	
・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。	実績：○ ・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６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平成20年度から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。 ・調査研究報告書のサマリーについては、関心分野の報告書を確実に読んでもらえるようにするため、研究ごとに冒頭にキーワードと活用のポイントを記載するとともに、巻末に資料シリーズ、マニュアル等の概要を掲載し、内容を充実させた。 配付先については、従来はハローワーク、障害者就業・生活支援センターを中心に配付していたが、新たに就労移行支援事業所等の福祉分野、特別支援学校等の教育機関等約2,500か所にも配付し、研究成果のより広範な普及に努めた。 (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.98）参照)	
・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。	実績：○ ・平成21年度に終了した６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、６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６テーマのうち、「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」「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」の２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。 (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.98）参照)	
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 ・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。	実績：○ ・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、注意欠陥多動性障害者に関する報告書を作成した。 ・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、復帰後の職場定着を確実にするための支援技法の開発を行っている。平成21年度は、同プログラム対象者の障害特性を踏まえて対人コミュニケーションスキルの向上のための技法に関する検討と検証を行い、成果を職業リハビリテーション研究発表会で報告した。 ・高次脳機能障害については、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のテーマとその実施方法について、課題に応じた選択と実施が可能となるようモジュール化し少人数グループで実施し効果が確認できたものを記載した支援マニュアルを作成した。 (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.99)参照)	
第２　３　(1)　②　ハ　研究・開発成果の積極的な普及・活用 ・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。	実績：○ ・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、初めて、統一的なテーマとして「福祉から雇用への移行をさらに進めるためにー企業ニーズを踏まえてー」を設定し、障害者を積極的に雇	

	用している企業による特別講演、企業・就労支援機関担当者等の参加の下に企業の考え方や取組みを踏まえて議論をするパネル・ディスカッション及びワークショップを実施した。 ・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、上記の特別講演、パネル・ディスカッション及びワークショップのほか、新たに「職場定着・雇用継続の取組み」、「学校から職場への移行」、「就労・復職に向けたアセスメント」をテーマに設定するなどしての16分科会、口頭及びポスターによる研究発表（100題）で構成した。 ・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、宮城、香川、鹿児島の３地域で実施した。そして平成21年度は、個別研究の発表に加え、職業リハビリテーションに関する調査・研究の最新動向や研究成果を紹介し、活用の仕方等を普及した。 （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．100）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（28件）のほか、研究員・職業センター職員が計156件の研修等の講義（機構が実施する研修での講義116件、外部機関が実施する研修等の講義40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．100）参照） ・研究部門ホームページへのアクセス件数は、3,955,739件（平成20年度3,044,469件）、うち調査研究報告書等の研究成果物に対するものは、3,688,018件（93.2%）であった。 ・利用者の多様なニーズに応え、利便性の向上を図るため、トップページの改善を行い、研究成果の検索のしやすさの改善、関連情報やリンク先を充実した。 ・研究成果の情報発信活動として、新たに職業リハビリテーションに関連する６学会（日本職業リハビリテーション学会、日本精神障害リハビリテーション学会、日本特殊教育学会、日本高次脳機能障害学会、日本発達障害学会及び日本ロービジョン学会）の大会等において、成果物の展示、サマリーの配布等を行った。さらに、社会福祉系大学院や社会福祉士を養成する大学、専門学校計約300校に、サマリーを送付した。 ・厚生労働省の労働政策審議会への資料提供、医道審議会において参考人としての説明をするなど、積極的な成果の活用がなされた。 （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．100）参照）
・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。	実績：○ ・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、「ワークサンプル幕張版の活用のために」「幕張ストレス・疲労アセスメントシートの活用のために」等５件のマニュアル、教材、ツール等を作成した（平成21年度計画：目標４件以上）。 （業務実績「ハの(ﾆ)マニュアル、教材、ツール等の作成」（Ｐ．100）参照）
・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。	実績：○ ・広域・地域センター27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93.6%、マニュアル、教材、ツール等が98.4%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213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80.8%、マニュアル、教材、ツール等が93.6%であった。 ・具体的な研究成果の活用として「就労支援基礎講座等で支援機関の

	受講者に配布し、研修の補助としている」「事業所への障害説明に役立った」「コンパクトにまとめられ、対処方法のＱ＆Ａが参考になった」等の回答を得た。 ・アンケートの自由記述からは、調査研究報告書のサマリーに関して「図表を多くして欲しい」「図表にコンパクトな説明があると良い」という意見があることから、視覚的にわかりやすくするための工夫を加えるほか、関心分野の報告書を確実に読んでもらえるようにするため、研究ごとに冒頭にキーワードと活用のポイントを掲載した。 （業務実績「ハの(ﾎ)研究・開発成果の共有化」（Ｐ.101）参照）	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（１１）　（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度の業務の実績
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。	**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**	**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**	
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。	**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。	**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。	**(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** ・機構本部において中央校及び吉備校（以下「両校」という。）の毎月の業務実績の把握・分析を行うとともに、関係機関等との協力・調整を要する事項を報告させることにより、機動的に業務運営方策の見直し・検討をすすめている。機構本部及び両校（以下「三者」という。）により定期的に開催する連絡・調整会議において、機構本部が見直し・検討した業務運営方策をベースに検討を行い、三者の連携又は両校による具体的取組について決定し、実施した。特に、厳しい雇用失業情勢に対応した訓練受講者に対する訓練受講中からの就職支援、就職先確保のための求人確保の前倒し実施等就職促進対策の強化並びに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。）に対する特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のためのフォローアップとの一体的実施による先導的職業訓練の早期導入及び積極的な実施のための対応方策の検討や迅速な実施に努めた。
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。	**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。	**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２０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、企業ニーズに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る。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない職業訓練上特別な支援を要する障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組む。 また、厳しさを増す経済・雇用失業情勢に対応して、訓練受講者に対するより早期からの就職支援及び事業主に対する訓練受講者の職業能力の情報提供等を実施するとともに、職業紹介等の業務を担当する職業	**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** **○特別支援障害者の受講機会の拡大**　**（資料49）** ・両校において、精神障害者及び視覚障害者に対する職業訓練の受入れ定員の拡大、発達障害者に対する定員を超えた受入れの拡大を行った。 （精神障害者の定員拡大 中央校：平成20年度10人→平成21年度20人 吉備校：平成20年度若干名→平成21年度5人 視覚障害者の定員拡大 中央校：平成20年度10人→平成21年度15人 吉備校：機器整備による全盲者の受入れ開始 発達障害者の定員を超えた受入れ 中央校：10人のところ13人を受入れ 吉備校：10人のところ18人を受入れ） ・定員充足に向けて、三者の密接な連携のもと、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、両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。 ・また、両校の協力連携による公共職業安定所、福祉機関等の関係機関への訪問、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等を引き続き積極的に実施した。 ・訓練実施方法や内容等の実際を理解しやすくすることにより受講希望者が増加するよう受講者募集用に動画を活用した説明を行うＤＶＤを新たに作成し、公共職業安定所、都道府県職業能力開発主管課等の関係機関（全国763機関）に配付した。 ・さらに、特別支援障害者の積極的な受入れに向け、発達障害者支援センターなど特別支援障害者に係る施設を対象とした見学会の開催回数の大幅拡大（平成20年度24回→平成21年度51回）、吉備校においては実績のなかった全盲者の受入れに向けて、関連施設に対する募集要項の送付先（平成20年度18施設→平成21年度22施設）、訪問施設数（平成20年度５施設→平成21年度19施設）を増やした。 ・特別支援障害者は平成20年度実績の19.6％増となり、受講者に占める割合は47.2％と、平成20年度実績を6.2ポイント上回った。 ・定員（280人）充足率は、101.4％と平成20年度実績97.5％を上回った。
また、企業ニーズに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。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない職業訓練上特別な支援を要する障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組むこと。 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修了者等の就職率が８０％以上とな	企業ニーズに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。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない職業訓練上特別な支援を要する障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組む。 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、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		

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。	直し等によりその内容の充実を図る。	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。	※（ ）は平成20年度比 平成21年度：284人（104.0%）／平成20年度：273人 うち特別支援障害者〔割合〕：134人〔47.2%〕（119.6%）／112人〔41.0%〕
(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・効果的な実施 ア 障害者の個々の特性に応じた専門	**(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・効果的な実施** **① 障害者の個々の特性に応じた専門**	**(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・効果的な実施** **イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援**	
・ 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。	**○広範な地域からの職業的重度障害者の受入れ** ・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126人（平成20年度実績111人）と増加したが、吉備校所在の岡山県の発達障害者支援センターからの通所受講者の受入れ要請、また岡山県内の公共職業安定所からの重度視覚障害者の受入れ要請に積極的に対応したこと等から、障リハ設置の宿舎への入所資格の無い者以外の者に占める割合は46.0％（平成20年度実績48.1％）と微減となっている。 **○企業ニーズへの対応と職域拡大のための訓練カリキュラムの充実等**　**（資料50）** ・企業を対象とした訓練見学会の開催、公共職業安定所や受託法人の企業向けセミナー等への参加によるほか、障害者雇用アドバイザーを通じての企業ニーズの把握に努めた。また、平成21年度の新たな取組として、特別支援障害者の採用を行った企業を訪問し、実際の職場環境や職務内容と就業に必要な具体的な知識、技能について把握した(20社を訪問)。 ・以上のような様々な方法により把握した企業ニーズに加え、平成20年度までの修了生の就職職種、訓練科ごと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、両校において、訓練コースの再編、訓練科別定員の変更、訓練科の廃止を行うとともに、企業ニーズにきめ細かく対応するため、講座の新設を行った。 〔中央校〕 ＯＡシステム科とＯＡ事務科における視覚障害者への訓練内容の統合・拡大による視覚障害者情報アクセスコースの設置、システム設計科の廃止。視覚障害者情報アクセスコースにおいて電話対応スキルを学ぶための講座の新設。 〔吉備校〕 職域開発科の定員拡大、製版科の廃止。協調性、表現力を高めるためのグループワークを全訓練生に実施。 ・吉備校において、職域開発科訓練生の職域拡大を図るため、精神障害、発達障害及び高次脳機能障害ごとに設定していた訓練コースを、簡易事務、サービス、物流・組立の各作業コースに再編整備して、訓練生のニーズ及び適性により障害種類に拘わらず受講できるようにした。さらに、訓練生の個別の技能修得状況やニーズに応じてより高度の又は幅広い技能を修得できるように他の訓練科のカリキュラムの受講を含む個別カリキュラムを設定する等の充実を図った。 **○特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練の実施** ・特別支援障害者のなかでも、施設内における汎用性のある職業能力を取得するための訓練では、就職又は就職後の定着が困難な者について、当該障害者の雇入れが可能と考えられる企業の緊密な協力を得て、雇用した場合に必要となる特別な機器・設備の配備等の就職・定着のための条件の整備及び雇用された場合に必要となる職業能力を修得するための特注型の訓練メニューの作成を進め、施設内訓練に加え、企業内訓練を実施し、さらに雇入れ後の継続的なフォローアップ等を行う「特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練」を両校において新たに実施した。 ・受入れ企業の開拓のため、商工会議所等を訪問し、当該訓練の説明と会員企業への周知を依頼

した。（15か所）また、公共職業安定所からの情報をもとに障害者雇用に前向きな企業を訪問し、当該訓練の利用について働きかけを行った。（158社）
・その結果、精神障害者６人、発達障害者９人、高次脳機能障害者２人、合計17人（中央校８人：精神障害者４人、発達障害者２人、高次脳機能障害者２人、吉備校９人：精神障害者２人、発達障害者７人）を対象に実施し、これまでに16人が修了し、12人が就職、１人は受講中である。

○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
・精神障害者及び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。
・両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（平成21年度新たに255件を追加）し、両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。

○厳しい雇用失業情勢に対応した就職促進対策の実施
・訓練生の就職を促進するため、職業訓練の実施に当たっては、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を行うとともに、事業所開拓による実際の職場での実習指導について、本年度新たに就職経験のない者や職種転換をする者に対して、訓練受講の早期に体験型の短期間の職場実習を追加して実施するほか、就職活動の長期化に伴う就職意欲の低下や心身の不調を生じさせないようにするためにグループミーティングを繰り返し開催するとともに、事業主に対し修得した能力を効果的に自己アピールできるようになるための個別支援の時間数を増やすなど職業生活指導の充実を図った。
・また、厚生労働省の協力を得て、都道府県労働局に対して、公共職業安定所からの両校への求人情報や障害者雇用率達成指導を通じて障害者雇用に前向きな意向が把握された事業所情報の積極的な提供等を依頼するとともに、機構本部から地域センターに対して、事業主に対する両校の訓練修了予定者及び修了未就職者に関する情報の提供、訓練生の採用の可能性のある事業所情報の両校への連絡を指示した。
・さらに、両校においては、訓練生の就職先確保に向け、公共職業安定所等への積極的訪問により訓練期間中からの求人開拓の実施を要請するとともに、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に対し、遠隔地における特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練の実施時における訓練生及び事業主へのフォローや、訓練生から応募希望があった企業へのジョブコーチ支援の実施の働きかけ及び実施の調整などの協力依頼を行った。
・企業に対しては、求人の拡大を図るために、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、両校の求職者情報のホームページによる提供を行い、これらを通じて、雇入れに関する問合せをしてきた事業所や、採用意向が把握された事業所に対しては直ちに働きかけを行った。
・さらに、新たに訓練生の希望就職地の事業主団体への直接訪問による会員企業への求人確保等への協力依頼（８団体）、求職者情報の就職面接会等での企業の人事担当者への配付を行うほか、企業の人事担当者が訓練生と面談しながら行う会社説明会（平成20年度32社→平成21年度63社）を積極的に開催し、特別支援障害者等の就職機会の確保に努めた。
・訓練生に対しては、厳しい雇用失業情勢のもとでの就職が実現できるよう、両校において、訓練期間中の早期から就職支援を開始するとともに、公共職業安定所が開催する就職面接会への積極的な参加を促進（平成20年度76回延べ443人参加→平成21年度104回延べ615人参加）した。
・その結果、厳しい就職環境の中、就職率はやや低下したものの、就職者数は218人と平成20年度を上回った。

	平成21年度 （平成22年6月末）	平成20年度 （平成21年6月末）
就職率	86.2%	89.4%
就職者数	218人	193人
修了者数	253人	216人

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。

平成２１年度は、職業訓練上特別な支援を要する障害者である精神障害者及び高次脳機能障害者について、近年の職業訓練実施の成果をもとに、マニュアル等の取りまとめを行う。

また、精神障害者及び高次脳機能障害者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集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

○精神障害者及び高次脳機能障害者に対する先導的職業訓練の成果の取りまとめ　（資料51、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」を設け、特別支援障害者のうち、精神障害者及び高次脳機能障害を取り上げ、精神障害者に関しては、気分(感情）障害等の訓練生の割合が増えるなど障害が多様となってきていることから、障害の態様に応じた効果的な職業訓練内容等について、高次脳機能障害者に関しては、職業訓練上大きな課題となっている障害認識や感情コントロールに支援が必要な者に対する指導技法等について検討を行い、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校等に配付した。

○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20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。

・さらに、平成19、20年度に行ったアンケートにおいて、実践報告書等の存在を知っている機関の８割は、指導員の知識向上や訓練カリキュラム・指導方法の見直し等で活用、参考になったと回答しているが、反面、存在を知らない機関が５割を超える状況も判明したことから、ＰＲリーフレットを新たに作成し、実践報告書等の存在を広く周知することに努めた。

《ホームページアクセス件数》

	平成21年度	平成20年度
実践報告書		
(知的障害者)	147,387	126,501
(高次脳機能障害者等)	73,159	77,850
(精神障害者)	30,333	27,377
(視覚障害者)	16,721	15,470
(上肢に障害を有する身体障害者)	96,931	－
研究会報告書		
(知的障害者の職域拡大)	12,144	12,523
(発達障害者の職業訓練)	47,914	42,045
計 〔平成20年度比〕	424,589 〔140.7%〕	301,766

【障害者能力開発指導者交流集会の開催】　（資料53、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20年度に実践研究の成果として取りまとめた上肢に障害を有する者に対する訓練技法とこれまでの実践研究の成果である発達障害者及び精神障害者に対する訓練技法をテーマとして障害者能力開発指導者交流集会を開催し、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21年12月１日

　参加者数：64名（平成20年度63名）

・参加者に対するアンケート調査では、93.1%(平成20年度87.5%)から「有用であった」との回答を得た。

・両校それぞれにおいても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、精神障害者及び発達障害者に対する職業訓練をテーマとして設定し実施した。吉備校においては発達障害者及び高次脳機能障害者に対する職業訓練をテーマとして設定し実施した。

　参加者数（両校計）：30人

・参加者に対するアンケート調査では、93.3%(平成20年度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：13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：６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：６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（「上肢に障害を有する者に対する職業訓練の実践研究報告書～事務系職種編～」及び「上肢に障害を有する者に対する職業訓練の実践報告書～製造系職種編～」）の有用度（職業訓練の実施又は受入れの検討に役立ったか）について、上肢に障害を有する者を受入れている又は受入れることを検討している障害者職業能力開発施設等を対象にアンケート調査を実施し、91.4%から「有用であった」との回答を得た。報告書が参考になった場面としては「訓練生に対する指導」(71.9%)、「担当者が知識を得る機会」(34.4%)、「訓練カリキュラムの策定」(18.8%）などがあげられた。また、「掲載されている事例をもとに障害状況を踏まえた個別の訓練カリキュラムを作成し、指導を行っている」、「事務処理を単独で行うためのパソコンの設定や補助具の活用について具体的に示されており、早速訓練に導入している」、「工具の改良や補助具等の活用例が分かりやすく掲載されていたため、今後これらを取り入れて訓練の充実を図りたい」など、本報告書に掲載した障害状況に応じた指導上の留意事項、作業環境の整備や補助具の活用による従事可能な作業の拡大の具体例が指導場面での活用に繋がっていることが把握された。
・また、「上肢に障害を有する者に対する職業訓練の実践研究報告書」のアンケート調査と併せて、これまでに発行した実践報告書等の活用状況を調査したところ、回答のあった115機関中86機関が、平成21年度において新たな訓練科の開設やカリキュラム等の見直しなど、障害者の職業訓練に関する新たな取組、検討を行っており、そのうち実践報告書等の存在を知っていた53機関中43機関（81.1%）において、これまでに発行した実践報告書等の活用があった。具体的には、高次脳機能障害者の作業遂行上の課題を改善するための訓練教材の作成や精神障害者を対象とした専門の訓練コースの新設のためのカリキュラムや訓練教材の作成などに活用されていた。
・平成21年度に取りまとめた実践報告書（「精神障害者に対する職業訓練の実践研究報告書」及び「高次脳機能障害者に対する職業訓練の実践報告書」）については、平成22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23年１月頃に当該配付先等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	評定	A
【評価項目１１　障害者職業能力開発校の運営】	・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。 ①　中央校及び吉備校において、精神障害者及び視覚障害者に対する職業訓練の受入れ定員の拡大、発達障害者に対する定員を超えた受入れの拡大を行った。機構本部において両校の毎月の業務実績の把握・分析を行うとともに、機構本部及び両校の連絡・調整会議を定期的に開催することにより、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20年度を上回り（平成20年度41.0%→平成21年度47.2%）、定員充足率は101.4%と目標（95%）を上回り、３年振りに定員超過となった。 ②　企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない職業訓練上特別な支援を要する障害者について、当該障害者の雇入れが可能と考えられる企業の協力を得て、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練を両校において新たに実施した（精神障害者６人、発達障害者９人、高次脳機能障害者２人、合計17人を対象に実施。修了者16人のうち就職12人）。 ③　厳しい雇用失業情勢に対応した就職促進対策として、機構本部及び両校において、職業訓練の実施に当たり、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を行う		（委員会としての評定理由） 全ての数値目標が達成されており、ホームページによるアクセス件数が対前年度比140%は見事である。また、厳しい環境のなかで成果を落としていない点、不況に対し「特別対策本部」を設置し、成果につなげている点など、評価の視点のいずれも計画に沿って成果を上げたと評価する。 障害者職業能力開発校の運営は適切と評価するが、定員が極めて小さく、その意義がみえにくいため、明らかにするよう努めるべきである。 （各委員の評定理由） ・　努力のあとが見られ、厳しい環境のなかで成果を落としていない点は評価出来る。 ・　評価の視点のいずれも計画に沿って成果を上げたと評価する。 ・　不況に対し「特別対策本部」を設置し、成果につながったことは特に評価できる。 ・　ホームページによるアクセスは顕著である。140%は見事である。 ・　定員が極めて小さいため、その意義がみえにくい。明らかにするよう努めるべきである。	

	とともに、事業所開拓による実際の職場での実習指導について、本年度新たに就職経験のない者や職種転換をする者に対して、訓練受講の早期に体験型の短期間の職場実習を追加して実施するほか、就職活動の長期化に伴う就職意欲の低下や心身の不調を生じさせないようにするためにグループミーティングを繰り返し開催するとともに、事業主に対し修得した能力を効果的に自己アピールできるようになるための個別支援の時間数を増やすなど職業生活指導の充実を図った。併せて、公共職業安定所及び地域センターへの事業所情報提供の協力依頼、企業参加の訓練見学会、人事担当者が訓練生と面談しながら行う会社説明会の開催、訓練生の採用面接に指導員が同行しての理解促進・採用の働きかけ、訓練生に対する訓練期間中の早期からの就職支援の実施など総合的な取組を展開した。 その結果、厳しい就職環境の中、就職者数は218人と平成20年度（193人）に比べ13.0%増加し、目標（80%）を上回る就職率（86.2%）を達成した。 ④　特別支援障害者のうち、気分障害等の精神障害者に対する障害の態様に応じた効果的な職業訓練内容等について、職業訓練上大きな課題となっている障害認識や感情コントロールに支援が必要な高次脳機能障害者に対する指導技法等について、それぞれ検討を行い、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20年度301,766件→平成21年度424,589件）等により広く普及を図った。 ⑤　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20年度に実践研究の成果として取りまとめた上肢に障害を有する者に対する訓練技法とこれまでの実践研究の成果である発達障害者及び精神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93.1%から「有用であった」との高い評価を得た。 また、中央校において「精神障害者及び発達障害者に対する職業訓練」を、吉備校において「発達障害者及び高次脳機能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93.3%から「有用であった」との高い評価を得た。	・　目標を上回っている。 ・　全ての数値目標が達成されているが、対前年比で著明な改善を達成したものは少ない。 ・　障害者職業能力開発校の運営は適切である。 （その他の意見） ・　障害者職業能力開発校については。現状が２校のみであり、機構が研究開発や指導の中核を担うとしても、少なすぎると考える。ブロックに１校程度の設置が必要と考える。
［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 ・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２０年度を上回るようにすること。	・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.106）参照） 平成21年度　47.2%（134名） 平成20年度　41.0%（112名）	
・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	・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.106）参照） 平成21年度　101.4%（284名） 平成20年度　97.5%（273名）	
・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。	・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.108）参照）	

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。	平成21年度　86.2% 平成20年度　89.4%
・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。	・次のとおり中期計画の目標を上回った。（業務実績：「②　障害者に対する指導技法等の開発・普及」（Ｐ.110）参照） 平成20年度の開発成果　91.4%
［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に対する職業訓練の充実** ・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組を行っているか。	実績：○ ・中央校及び吉備校において、精神障害者及び視覚障害者に対する職業訓練の受入れ定員の拡大、発達障害者に対する定員を超えた受入れの拡大を行った。機構本部において、両校の毎月の業務実績の把握・分析を行うとともに、機構本部及び両校の連絡・調整会議を定期的に開催することにより、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。 ・定員充足に向けて、機構本部及び両校の密接な連携のもと、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、両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。 ・また、両校の協力連携による公共職業安定所、福祉機関等の関係機関への訪問、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等を引き続き積極的に実施した。 ・訓練実施方法や内容等の実際を理解しやすくすることにより受講希望者が増加するよう受講者募集用に動画を活用した説明を行うＤＶＤを新たに作成し、公共職業安定所、都道府県職業能力開発主管課等の関係機関（全国763機関）に配付した。 ・さらに、特別支援障害者の積極的な受入れに向け、発達障害者支援センターなど特別支援障害者に係る施設を対象とした見学会の開催回数の大幅拡大（平成20年度24回→平成21年度51回）、吉備校においては実績のなかった全盲者の受入れに向けて、関連施設に対する募集要項の送付先（平成20年度18施設→平成21年度22施設）、訪問施設数（平成20年度５施設→平成21年度19施設）を増やした。 ・その結果、特別支援障害者は平成20年度比19.6%増となり、受講者に占める割合は47.2%と、平成20年度を6.2ポイント上回った。定員充足率は101.4%（平成20年度97.5%）と目標（95%）を上回り、３年振りに定員超過となった。 （業務実績：①の「特別支援障害者の受講機会の拡大」（Ｐ.106）参照）
・企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない職業訓練上特別な支援を要する障害者について、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組んでいるか。	・特別支援障害者のなかでも、施設内における汎用性のある職業能力を取得するための訓練では、就職又は就職後の定着が困難な者について、当該障害者の雇入れが可能と考えられる企業の緊密な協力を得て、雇用した場合に必要となる特別な機器・設備の配備等の就職・定着のための条件の整備及び雇用された場合に必要となる職業能力を修得するための特注型の訓練メニューの作成を進め、施設内訓練に加え、企業内訓練を実施し、さらに雇入れ後の継続的なフォローアップ等を行う「特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練」を両校において新たに実施した。 ・受入れ企業の開拓のため、商工会議所等を訪問し、当該訓練の説明と会員企業への周知を依頼した。（15か所）また、公共職業安定所からの情報をもとに障害者雇用に前向きな企業を訪問し、当該訓練の利用について働きかけを行った。（158社） ・その結果、精神障害者６人、発達障害者９人、高次脳機能障害者２

	人、合計17人（中央校８人：精神障害者４人、発達障害者２人、高次脳機能障害者２人、吉備校９人：精神障害者２人、発達障害者７人）を対象に実施し、これまでに16人が修了し、12人が就職、１人は受講中である。 （業務実績：①の「特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練の実施」（Ｐ.107）参照）	
・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。	実績：○ ・企業を対象とした訓練見学会の開催、公共職業安定所や受託法人の企業向けセミナー等への参加によるほか、障害者雇用アドバイザーを通じての企業ニーズの把握に努めた。また、平成21年度の新たな取組として、特別支援障害者の採用を行った企業を訪問し、実際の職場環境や職務内容と就業に必要な具体的な知識、技能について把握した(20社を訪問)。以上のような様々な方法により把握した企業ニーズに加え、平成20年度までの修了生の就職職種、訓練科ごと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、両校において、訓練コースの再編、訓練科別定員の変更、訓練科の廃止を行うとともに、企業ニーズにきめ細かく対応するため、講座の新設を行った。 ・訓練生の就職を促進するため、職業訓練の実施に当たっては、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を行うとともに、事業所開拓による実際の職場での実習指導について、本年度新たに就職経験のない者や職種転換をする者に対して、訓練受講の早期に体験型の短期間の職場実習を追加して実施するほか、就職活動の長期化に伴う就職意欲の低下や心身の不調を生じさせないようにするためにグループミーティングを繰り返し開催するとともに、事業主に対し修得した能力を効果的に自己アピールできるようになるための個別支援の時間数を増やすなど職業生活指導の充実を図った。 ・また、厚生労働省の協力を得て、都道府県労働局に対して、公共職業安定所からの両校への求人情報や障害者雇用率達成指導を通じて障害者雇用に前向きな意向が把握された事業所情報の積極的な提供等を依頼するとともに、機構本部から地域センターに対して、事業主に対する両校の訓練修了予定者及び修了未就職者に関する情報の提供、訓練生の採用の可能性のある事業所情報の両校への連絡を指示した。 ・さらに、両校においては、訓練生の就職先確保に向け、公共職業安定所等への積極的訪問により訓練期間中からの求人開拓の実施を要請するとともに、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に対し、遠隔地における特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練の実施時における訓練生及び事業主へのフォローや、訓練生から応募希望があった企業へのジョブコーチ支援の実施の働きかけ及び実施の調整などの協力依頼を行った。 ・企業に対しては、求人の拡大を図るために、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、両校の求職者情報のホームページによる提供を行い、これらを通じて、雇入れに関する問合せをしてきた事業所や、採用意向が把握された事業所に対しては直ちに働きかけを行った。 ・さらに、新たに受講者の希望就職地の事業主団体への直接訪問による会員企業への求人確保等への協力依頼（８団体)、求職者情報の就職面接会等での企業の人事担当者への配付を行うほか、企業の人事担当者が訓練生と面談しながら行う会社説明会（平成20年度32社→平成21年度 63社）を積極的に開催し、特別支援障害者等の就職機会の確保に努めた。 ・訓練生に対しては、厳しい雇用失業情勢のもとでの就職が実現できるよう、両校において、訓練期間中の早期から就職支援を開始するとともに、公共職業安定所が開催する就職面接会への積極的な参加	

	を促進（平成20年度76回延べ443人参加→平成21年度104回延べ615人参加）した。 ・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、厳しい就職環境の中、86.2％（平成20年度89.4％）と目標（80％）を上回った。 （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.107）参照）
第２　３　(2)　②　障害者に対する指導技法等の開発・普及 ・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。	実績：○ ・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」を設け、特別支援障害者のうち、精神障害者及び高次脳機能障害を取り上げ、精神障害者に関しては、気分(感情）障害等の訓練生の割合が増えるなど障害が多様となってきていることから、障害の態様に応じた効果的な職業訓練内容等について、高次脳機能障害者に関しては、職業訓練上大きな課題となっている障害認識や感情コントロールに支援が必要な者に対する指導技法等について検討を行い、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。 ・平成20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。 ・さらに、平成19、20年度に行ったアンケートにおいて、実践報告書等の存在を知っている機関の８割は、指導員の知識向上や訓練カリキュラム・指導方法の見直し等で活用、参考になったと回答しているが、反面、存在を知らない機関が５割を超える状況も判明したことから、ＰＲリーフレットを新たに作成し、実践報告書等の存在を広く周知することに努めた。 ・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20年度に実践研究の成果として取りまとめた上肢に障害を有する者に対する訓練技法とこれまでの実践研究の成果である発達障害者及び精神障害者に対する訓練技法をテーマとして障害者能力開発指導者交流集会を開催し、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、93.1％(平成20年度87.5％)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、精神障害者及び発達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及び高次脳機能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、93.3％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。 （業務実績：②障害者に対する指導技法等の開発・普及（Ｐ.109）参照）
・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。	実績： ・平成20年度に取りまとめた実践報告書（「上肢に障害を有する者に対する職業訓練の実践研究報告書～事務系職種編～」及び「上肢に障害を有する者に対する職業訓練の実践報告書～製造系職種編～」）の有用度（職業訓練の実施又は受入れの検討に役立ったか）について、上肢に障害を有する者を受入れている又は受入れることを検討している障害者職業能力開発施設等を対象にアンケート調査を実施し、91.4％から「有用であった」との回答を得た。

	・また、「上肢に障害を有する者に対する職業訓練の実践研究報告書」のアンケート調査と併せて、これまでに発行した実践報告書等の活用状況を調査したところ、回答のあった115機関中86機関が、平成21年度において新たな訓練科の開設やカリキュラム等の見直しなど、障害者の職業訓練に関する新たな取組、検討を行っており、そのうち実践報告書等の存在を知っていた53機関中43機関（81.1%）において、これまでに発行した実践報告書等の活用があった。具体的には、高次脳機能障害者の作業遂行上の課題を改善するための訓練教材の作成や精神障害者を対象とした専門の訓練コースの新設のためのカリキュラムや訓練教材の作成などに活用されていた。 ・平成21年度に取りまとめた実践報告書（「精神障害者に対する職業訓練の実践研究報告書」及び「高次脳機能障害者に対する職業訓練の実践報告書」）については、平成22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23年１月頃に当該配付先等を対象に実施することとしている。 （業務実績：②障害者に対する指導技法等の開発・普及（Ｐ.110）参照）	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（１２）　（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度の業務の実績
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。	**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**	**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**	
２　障害者に係る雇用関係業務に関する事項 ⑶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、法律の目的にのっとり、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。	**３　障害者に係る雇用関係業務に関する事項** **⑶納付金関係業務等の実施に関する事項**	**３　障害者に係る雇用関係業務に関する事項** **⑶納付金関係業務等の実施に関する事項** 世界的な金融危機の影響等により雇用失業情勢が悪化し障害者を取り巻く雇用環境にも影響が見られる中、厚生労働省の「障害者雇用維持・拡大プラン」（平成２１年２月６日付け厚生労働省職業安定局長通達）に係る職業安定機関の取組と連携し、障害者雇用アドバイザーによる相談・援助の効果的実施、中小企業に対する改正雇用納付金制度の周知活動の戦略的展開に積極的に取り組む。	**３ 障害者に係る雇用関係業務に関する事項** **⑶納付金関係業務等の実施に関する事項** ・中小企業事業主に対する計画的な個別訪問等による改正内容も含めた障害者雇用納付金制度の周知、理解の促進及び事業主の利便性向上に資する電子納付システム等の利用促進に計画的に取り組むとともに、景気の急速な悪化による収納率の低下を防止すべく早期の納付督励や個々の事案の実情に応じた対応を重点的に実施したほか、職業安定機関との緊密な連携により雇用率達成指導と併せた事業主に対する制度の周知・指導、障害者雇用アドバイザーによる職域拡大など障害者雇用に係る相談・援助を実施するなど、障害者雇用納付金の徴収等に係る業務を戦略的に展開した。
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	**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**	**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**	**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**
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。	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、記入説明書等の配布を行う。	**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。 (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	**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** **(ｲ)事業主説明会の開催**　（資料56） ・開催回数：296回 ・事業主説明会は、平成22年度の申告・申請が円滑・適正に行われるよう、受託法人が第４四半期に集中的に開催した。 ・平成22年２月上旬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

		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。	明会開催の周知に努めた。 ・事業主説明会においては、申告・申請手続等の説明のパンフレットに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のポイントを盛り込み周知を図った。 ・さらに、新たに、障害者雇用納付金制度の改正についての事業主の認知度及び疑問点を把握し、より効果的な改正内容の周知に活かすため、アンケートを実施した。 アンケートの結果については、平成22年度に集計、分析し、それに基づいて改正内容に係るＱ＆Ａ集を作成することとしている。 ・事業主説明会用パワーポイント資料について、平成20年度の参加者アンケートの結果も踏まえ、申告・申請手続を円滑かつ誤りなく進めることができるよう、申告・申請書の記入のために事業主が行う作業手順に沿った構成に改めるとともに、平成22年４月から新たに支給申請が始まる障害者雇用調整金等の分割受給の仕組みや、申告内容の修正等の内容が複雑な項目について図表化するなどの充実に努めた。 ・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年度に実施した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、受託法人に自主点検を行わせた結果を集計・分析し、企業の新任担当者向けの説明会の開催、出欠確認の機会を活用した質疑の事前受付等の好事例と欠席した事業主に対する理由把握、事後説明等のフォローの徹底など一層の取組みが必要な事項を新たにとりまとめ、受託法人に文書で通知したほか、納付金関係業務担当者全国会議で説明し、事業主のニーズを踏まえて見直すよう指示した。 ・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93.1％（平成20年度実績94.1％）であった。
		(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、配布する。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。	**(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及び機構が実施している障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する申告・申請内容等の確認のための調査の結果等を踏まえ、説明文書をよりわかりやすくし、申告・申請書をより効率的に誤りなく作成することができるよう、申告・申請書の記入のために事業主が行う作業手順に沿った構成に改めるとともに、複雑な項目について図表化するなどのほか、新たに記入誤りの多い事項と誤りの原因を掲載して、内容の充実を図るとともに、２月上旬にホームページに掲載した。
		(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。	**(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。 ・平成21年度は、情報交換会を活用して、障害者雇用納付金制度の改正に係る周知活動について職業安定機関に連携・協力を依頼するよう、受託法人に指示した。 ・開催回数　142回（平成20年度実績　112回） **○受託法人との連絡会議の開催** ・平成22年３月18日及び19日開催。 ・平成22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21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、具体的な申告・申請手続の変更点等について説明するとともに、一歩進んで障害者雇用全般についての事業主の要望・問合せにも積極的に情報提供するなどの的確な対応をとることを内容とする平成22年度の周知活動の重点事項を説明し、納付金の収納率の維持・向上とともに最重要課題として取り組むよう指示した。 ・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及び在宅就業障害者特例報奨金について、受託法人が平成20年度の事業主説明会で実施した利用促進を図るためのアンケートを集計・分析し、その結果を踏まえ、利用予定がないとする事業主の理由や支給対象となった

			業務の実例などについて説明し、一層利用促進を図るよう指示した。
		ロ 障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報 改正障害者雇用促進法により平成２２年７月から障害者雇用納付金制度の適用対象となる中小企業事業主等に対し、施行前の早い段階から改正内容の周知徹底を図っていくことが重要であることから、平成２１年度においては、次の周知・広報を効果的、積極的に実施する。 ・　リーフレットの作成・配布及び広報誌、ホームページ、事業主説明会その他各種会議等を活用した改正内容の広範な周知 特に、中小企業に対しては、わかりやすいパンフレットを作成し活用する。 ・　新たに納付金制度の適用が見込まれる中小企業事業主に対する計画的な個別訪問によるきめ細かな周知・説明 ・　地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請による傘下事業主等への周知・広報 ・　職業安定機関との連携による、障害者雇用率達成指導と併せた周知・説明	**ロ　障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報** ・障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報については、平成21年度当初から計画的に取組みを進め、ホームページや新聞広告等への記事掲載、各種会議、行事等における周知など、あらゆる機会を活用するとともに、地域の経済団体等に協力を要請するなどにより効果的、積極的に実施した。 特に、新たに障害者雇用納付金制度の適用が見込まれる中小企業に対しては、個別訪問等によりきめ細かな周知・説明を実施した。 ・障害者雇用納付金制度の改正内容のポイントを記載したリーフレットを65,000部作成し、機構及び受託法人の各種会議、行事や地域の経済団体等を通じて配布した。 また、中小企業に対しては、図表を多用し、配色を工夫するなどにより改正の趣旨、内容、手続のスケジュール等を分かりやすく記載したパンフレットを32,000部作成し、中小企業事業主に対する個別訪問による改正内容の説明や、受託法人、職業安定機関等が開催する会議、講習会等における説明に活用した。 ・「働く広場」４月号及び６月号に改正内容の記事を掲載し、ホームページにリーフレット及びパンフレットをＰＤＦ化して掲載したほか、８月に障害者雇用支援月間の新聞広告に改正内容のポイントを掲載した。さらに、10月の障害者ワークフェア2009においてパネルの展示等を行うとともに、２月、３月を中心に開催した事業主説明会においても改正内容について説明するなど、機構及び受託法人の各種会議、行事等の機会を活用し、改正内容の広範な周知に努めた。 ・新たに納付金制度の適用が見込まれる中小企業事業主に対して計画的な個別訪問によるきめ細かな周知・説明を実施した。 ・常用雇用労働者数180人以上300人以下で法定雇用率未達成のすべての中小企業事業主を対象に計画的な個別訪問による改正内容のきめ細かな周知・説明を実施した。 ・また、法定雇用率を達成している中小企業事業主及び常用雇用労働者301人以上の事業主についても、可能な限り、個別訪問による周知・説明を実施した。 ・個別訪問の結果については、事業主ごとに記録するとともに、申告・納付の必要性に対する事業主の理解度を統一的な基準で分類し、理解が得られていないと分類した法定雇用率未達成の中小企業事業主については、すべてを対象に再訪問を実施し、理解が不十分な事業主に対しては再訪問や会議等の機会をとらえて再説明を行うなど、理解度に応じた対応により、納付金の申告・納付の必要性に対する理解の徹底に戦略的に取組んだ。（平成21年度個別訪問件数（中小企業9,005件、大企業429件）） ・地域の経済団体、業界団体等に対して、改正内容の傘下事業主等への周知・広報について協力を要請し、改正内容に係るリーフレットの配布、団体等の広報誌への記事掲載、会議での説明等を実施した。（平成21年度協力要請団体数364団体） ・厚生労働省の「障害者雇用維持・拡大プラン」による、ハローワークの雇用率達成指導と連携し、事業主の要望に応じ、受託法人が同行又は後日訪問により事業主に対して改正内容の詳細を説明したほか、職業安定機関が開催する各種セミナー、説明会等の機会を活用して周知を図るなど、職業安定機関と連携した周知・説明を実施した。
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。	**ハ 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** 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・督励を行うとともに、機構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励・督促を実施する。 特に最近における景気の急速な悪化の中で厳しい経営環境の企業の増加に対応し、納付金の滞納や倒産等による収納不能の事案の増加を抑制するため、事業主に対する未納付理由の把握及び納付督励をより早期に実施するとともに、倒産企業の早期把握と迅速な対応に取り組むこととし、実施に当たっては機構本部及び受託法人の密接な連携のもと、個々の事案の実情に応じた的確な対応を図る。 さらに、機構本部及び駐在事務所におい	**ハ　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） **○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、訪問による納付督励・督促を積極的に実施した。 ・特に、平成21年度は、景気の急速な悪化による収納率の低下を防止すべく、５月15日の法定申告・納付期限経過後に銀行から送付を受ける納付済通知書による収納確認完了後、速やかに未納付事業主をリストアップして受託法人に送付し、送付後概ね２週間以内に、事業主訪問・電話等による未納付理由の把握及び納付督励を行い、その後も納付金の延納第２期及び第３期の収納確認後速やかに未納付事業主をリストアップして受託法人に送付し、同様に納付督励等を実施した。 この納付督励等の結果を踏まえて、機構本部及び受託法人の密接な連携のもと、確認した納付予定期日を過ぎても納付しない事業主に対しては、速やかに納付するよう改めて働きかけを行い、督励状等を送付しても納付の時期を明確にしない事業主に対しては、滞納処分等についての説明も含め粘り強く納付の働きかけを行うなど、個々の事案の実情に応じた的確な対応を図ることにより、収納率の低下防止に努めた。 ・また、新たに、期限を徒過して申告した事業主に対して機構理事長名文書による早期納付の注意喚起及び納付予定の確認を行った。 ・電話による督励　　685件（平成20年度実績　861件） ・督励状・督促状件数　89件（平成20年度実績　169件） ・督励訪問件数　　６件（平成20年度実績　21件）

	当該年度内に収納に至らなかった未収納付金等については、納付督励・督促を継続的に実施する等により、確実な徴収を図る。	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。これらのことにより、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付金等についても、機構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励・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。	・なお、未納付事業主の担当者が納付督励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励を行った。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、機構本部においても電話、文書による納付督励、訪問による移転企業の所在確認を行った。 ・なお、景気の急速な悪化を踏まえ、機構本部において、信用情報誌によるほか随時行っていたインターネットの閲覧を毎日行うこととして企業経営状況に係る情報を収集するとともに、受託法人に対して、地域の関係機関からの情報や報道等に留意し、経営悪化等の事業主情報を速やかに機構本部に提供するよう改めて文書により指示した。これらにより情報を把握した場合は、未納付の倒産企業について遅滞なく破産管財人等に対する交付要求を実施するなど迅速な対応を図った。 **○平成21年度末の徴収実績等** ・平成21年度の企業倒産件数が前年度に引き続き高水準にあるなど、厳しい経営環境が続くなか、障害者雇用納付金の徴収について上記の取組を行った結果、収納率については、ほぼ前年度と同水準の結果を達成することができた。 ・収納率　99.74%（平成20年度実績　99.76%） ・納付金申告事業主数　12,580件 ・徴収決定済額　15,218百万円 ・収納済額　15,178百万円 ・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 / 21年度末 収納率 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　99.99% 20年度末　99.76% / 20年度分　99.88% ※平成17年度以前の未収分はすべて収納済 ※平成20年度の未収分９件はすべて破産・倒産状態 **○障害者雇用調整金の支給** ・3,662件 6,745百万円（平成20年度実績 3,335件 6,023百万円） **○報奨金の支給** ・1,887件 4,693百万円（平成20年度実績 1,940件 4,729百万円） **○在宅就業障害者特例調整金の支給** ・９件　4,851千円（平成20年度実績　５件　756千円） **○在宅就業障害者特例報奨金の支給** ・３件　153千円（平成20年度実績　２件　102千円） **○不正受給に係る案件** ・不正受給にかかる案件はなし。
	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。	**二 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め、申告・申請手続の簡素化及び制度改正への対応を含めた電算機処理システム等の	**二　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、事業主の申告・申請に係る事務手続の簡素化及び利便性の向上を図るため、平成23年5月からの稼動に向けて、制度改正への対応を含めた電算機処理システムの改定に平成22年２月から着手した。 ・さらに同時に、事業主の利便性の向上とともに制度改正による申告・申請件数の増加に効率的に対応するため、インターネットを介して申告・申請を行うことができる電子申告システムについて、平成24年４月からの稼動に向けて開発に着手した。 ・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について、地域によって利用率に大きなばらつきがあることなどから、一層の利用促進を図

	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。	改定等の実施に向けて検討する。 **ホ 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。 (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。 (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。 (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、平成２１年度末の駐在事務所の廃止及び本部組織への一元化に向け、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が図られることとなるよう準備を進める。 **ヘ 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とともに、個別事業主に対する利用促進の働きかけ等を実施する。特に、大都市圏を中心に機構本部が作成する事業所のリストに基づき受託法人の幹部職員等が直接訪問等により利用の促進を図る。	るため、新たにリーフレットを作成し事業主説明会において配布するとともに、具体的な利用方法や利便性等について説明したほか、「働く広場」３月号に利用勧奨の記事を掲載した。 **ホ　調査の効率的かつ的確な実施**　**（資料58）** ・調査件数　1,148件（平成20年度実績　1,148件） ・うち金額変更があったもの 170件（平成20年度実績 174件） ・調査実施件数に対する割合 14.8%（平成20年度実績 15.2%） ・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。 ・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。 ・駐在事務所の廃止及び本部組織への一元化については、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、調査業務についてはライン組織を設けず柔軟な組合せにより効率的に調査を実施した。 また、当該統合による調査業務の運営状況を踏まえつつ、平成22年度からの一元化に向けて、全国を対象とする調査を効率的かつ効果的に実施するための人員体制、組織編成、研修内容等について検討するとともに、駐在事務所の意見も聴き一元化後の調査をより効果的・効率的に行うため、新たに「業務マニュアル」及び「チェックリスト」を策定した。 平成22年４月からは、機構本部において、担当地域割の調査班の編成、調査担当の嘱託職員の５名減員により効率的な実施体制を実現したほか、専門性の向上を図るため「業務マニュアル」、「チェックリスト」を活用し、現場実習を含めた研修を実施した。 **ヘ　電子納付システムの利用促進** ・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、リーフレットを作成し、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。 ・さらに、新たにホームページに電子納付システムの利用促進のリーフレットを掲載するとともに、トップページに最新情報として項目を表示した「納付期限のお知らせ」とリンクを張るなど周知を図った。 ・また、平成20年度の事業主説明会において実施した電子納付システムの利用促進を図るためのアンケートの結果を踏まえ事業主説明会における電子納付システムの利用方法や利便性等の説明について、パソコンでいつでも納付でき、しかも高いセキュリティレベルで守られていることなど具体的なアピールポイント等をとりまとめ、受託法人に文書で通知した。 ・納付金対象事業主が多く集積している大都市圏について、対象地域を拡大したうえで（平成21年度：東京都、愛知県、大阪府に加え、神奈川県、福岡県に拡大）、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、電子納付システムの利用割合が高い業種の中から、経理処理の見直しが比較的柔軟に行えると見込まれる中規模の重点訪問事業主を機構本部が選定して作成したリストに基づき、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た。 ・さらに、障害者雇用納付金について、電子納付システムによる収納サービスを提供していない金融機関等に対して、電子納付システムのネットワークへの参加及び機構本部との覚書の締結について協力要請を行った。 ・電子納付システムの利用促進に係る周知、事業主訪問による働きかけ等により、500人未満の事業主を中心に利用が進み、平成21年度の利用件数は対前年度比で53.7%増加し、初めて1,000件を超えた。 ・取扱金融機関数　77行（平成20年度実績　68行） ・納付金に係る利用件数　1,087件（平成20年度実績　707件）
評価の視点等		自己評価　S	評定　A

【評価項目１２　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】	・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。 ①　中小企業事業主に対する計画的な個別訪問等による改正内容も含めた障害者雇用納付金制度の周知、理解の促進及び事業主の利便性向上に資する電子納付システム等の利用促進に計画的に取り組むとともに、景気の急速な悪化による収納率の低下を防止すべく早期の納付督励や個々の事案の実情に応じた対応を重点的に実施したほか、職業安定機関との緊密な連携により雇用率達成指導と併せた事業主に対する制度の周知・指導、障害者雇用アドバイザーによる職域拡大など障害者雇用に係る相談・援助を実施するなど、障害者雇用納付金の徴収等に係る業務を戦略的に展開した。 ②　障害者雇用納付金の徴収については、平成21年度はこれまでの電話、訪問等での働きかけに重点を置いた取組を抜本的に見直し、より効果的・効率的な納付督励・督促を積極的に実施した。 　具体的には、５月の納付期限、７月及び11月の延納期限の経過後速やかに本部が作成・送付した未納付事業主リストにより、受託法人が納付督励を徹底実施するとともに、なお納付しない事業主に対しては機構本部及び受託法人の連携による個々の事案の実情に応じた粘り強い納付の働きかけを行うことにより、納付率の低下防止に努めた。 　平成21年度の企業倒産件数が前年度に引き続き高水準にあるなど、厳しい経営環境が続くなか、障害者雇用納付金の徴収について上記の取組を行った結果、収納率については、目標の99％を上回る99.74％という極めて高い水準を維持した。 ③　過年度未収納分については、引き続き、文書、訪問等による督励・督促を実施し、平成17年度以前の分はすべて収納した。 ④　平成22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箇所数を増加しての開催（296回）、平成22年７月施行となる障害者雇用納付金制度の改正内容のポイントも盛り込んだパンフレット・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。 　平成22年７月に施行される障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報については、平成21年度当初から計画的に取組みを進め、ホームページや新聞広告等への記事掲載、各種会議、行事等における周知など、あらゆる機会を活用するとともに、地域の経済団体等に協力を要請するなどにより効果的、積極的に実施した。特に、新たに障害者雇用納付金制度の適用が見込まれる中小企業に対しては、個別訪問等によりきめ細かな周知・説明を実施した。 ⑤　より迅速かつ厳正な審査業務を行うため、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、企業の担当者が簡便に正確な申告・申請書が作成できるマクロ機能付きダウンロードファイルについて、新たにリーフレットを作成し、事業主説明会において利用法や利便性について説明し、利用促進を図った。 ⑥　事業主の利便性の向上と事務処理の効率化、迅速化に資する電子納付システムの利用促進のため、リーフレットを納付書に同封しての事業主への周知や事業主説明会での説明、大都市圏での利用促進チームによる事業主訪問等の積極的な取組を行ったことにより、納付金に係る利用件数は1,087件（平成20年度実績707件）と初めて1,000件を超えた。 ⑦　駐在事務所の廃止及び本部組織への一元化については、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、調査業務についてはライン組織を設けず柔軟な組合せにより効率的に調査を実施した。	（委員会としての評定理由） 　前年と比較して卓越した改善を示したものは少数であるものの、改正障害者雇用納付金制度施行に向けた精力的な取組など、適切な運営の中さまざまな工夫が行なわれ、結果として評価の視点のいずれも計画を大きく上回った成果を上げたと評価する。新規取組である電子納付システムの導入についても、より高度な業務のＯＡ化に向かうべき一歩であると評価できる。 （各委員の評定理由） ・　さまざまな工夫が行なわれ結果として計画以上の成果を上げている。 ・　電子納付システムの導入は、より高度な業務のＯＡ化に向かうべき一歩である、と評価。 ・　評価の視点のいずれも計画を大きく上回った成果を上げたと評価する。 ・　改正障害者雇用納付金制度施行に向けた精力的な取組は特に評価できる。 ・　徴収実績は99％台。確実に実績アップが計られている。 ・　新規取組は評価できる。 ・　納付金の収納率については前年並であることより「Ｓ」とはしがたい。企業でも、景気悪化とはいえ、「法的」に違法な行為をとることとはならないので。 ・　全ての数値目標が達成されたが、前年と比較して卓越した改善を示したものは少数である。 ・　適切な運営である。改正納付金制度についても適切な運営に努められたい。
［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。	・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.116）参照） 平成21年度　　296回	

	平成20年度　279回	
・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。	・次のとおり中期目標の目標を上回った。（業務実績：「ハ　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．119）参照） 平成21年度　99.74％ 平成20年度　99.76％	
［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** ・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。	実績：○ ・事業主説明会は、296回（平成20年度279回）開催した。 ・平成22年２月上旬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・申請手続等の説明のパンフレットに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のポイントを盛り込み周知を図った。 ・さらに、新たに、障害者雇用納付金制度の改正についての事業主の認知度及び疑問点を把握し、より効果的な改正内容の周知に活かすため、アンケートを実施した。 アンケートの結果については、平成22年度に集計、分析し、それに基づいて改正内容に係るＱ＆Ａ集を作成することとしている。 ・事業主説明会用パワーポイント資料について、平成20年度の参加者アンケートの結果も踏まえ、申告・申請手続を円滑かつ誤りなく進めることができるよう、申告・申請書の記入のために事業主が行う作業手順に沿った構成に改めるとともに、平成22年４月から新たに支給申請が始まる障害者雇用調整金等の分割受給の仕組みや、申告内容の修正等の内容が複雑な項目について図表化するなどの充実に努めた。 ・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年度に実施した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、受託法人に自主点検を行わせた結果を集計・分析し、企業の新任担当者向けの説明会の開催、出欠確認の機会を活用した質疑の事前受付等の好事例と欠席した事業主に対する理由把握、事後説明等のフォローの徹底など一層の取組みが必要な事項を新たにとりまとめ、受託法人に文書で通知したほか、納付金関係業務担当者全国会議で説明し、事業主のニーズを踏まえて見直すよう指示した。 ・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93.1％（平成20年度実績94.1％）であった。 ・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。 ・記入説明書については、事業主説明会のアンケート及び機構が実施している障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する申告・申請内容等の確認のための調査の結果等を踏まえ、説明文書をよりわかりやすくし、申告・申請書をより効率的に誤りなく作成することができるよう、申告・申請書の記入のために事業主が行う作業手順に沿った構成に改めるとともに、複雑な項目について図表化するなどのほか、新たに記入誤りの多い事項と誤りの原因を掲載して、内容の充実を図るとともに、２月上旬にホームページに掲載した。 ・障害者雇用納付金制度の改正内容のポイントを記載したリーフレットを65,000部作成し、機構及び受託法人の各種会議、行事や地域の経済団体等を通じて配布した。	

	また、中小企業に対しては、図表を多用し、配色を工夫するなどにより改正の趣旨、内容、手続のスケジュール等を分かりやすく記載したパンフレットを32,000部作成し、中小企業事業主に対する個別訪問による改正内容の説明や、受託法人、職業安定機関等が開催する会議、講習会等における説明に活用した。 ・「働く広場」４月号及び６月号に改正内容の記事を掲載し、ホームページにリーフレット及びパンフレットをＰＤＦ化して掲載したほか、８月に障害者雇用支援月間の新聞広告に改正内容のポイントを掲載した。さらに、10月の障害者ワークフェア2009においてパネルの展示等を行うとともに、２月、３月を中心に開催した事業主説明会においても改正内容について説明するなど、機構及び受託法人の各種会議、行事等の機会を活用し、改正内容の広範な周知に努めた。 ・新たに納付金制度の適用が見込まれる中小企業事業主に対して計画的な個別訪問によるきめ細かな周知・説明を実施した。 ・常用雇用労働者数180人以上300人以下で法定雇用率未達成のすべての中小企業事業主を対象に計画的な個別訪問による改正内容のきめ細かな周知・説明を実施した。 ・また、法定雇用率を達成している中小企業事業主及び常用雇用労働者301人以上の事業主についても、可能な限り、個別訪問による周知・説明を実施した。 ・個別訪問の結果については、事業主ごとに記録するとともに、申告・納付の必要性に対する事業主の理解度を統一的な基準で分類し、理解が得られていないと分類した法定雇用率未達成の中小企業事業主については、すべてを対象に再訪問を実施し、理解が不十分な事業主に対しては再訪問や会議等の機会をとらえて再説明を行うなど、理解度に応じた対応により、納付金の申告・納付の必要性に対する理解の徹底に戦略的に取組んだ。（平成21年度個別訪問件数（中小企業9,005件、大企業429件）） ・地域の経済団体、業界団体等に対して、改正内容の傘下事業主等への周知・広報について協力を要請し、改正内容に係るリーフレットの配布、団体等の広報誌への記事掲載、会議での説明等を実施した。(平成21年度協力要請団体数364団体) ・さらに障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報においては、厚生労働省の「障害者雇用維持・拡大プラン」による、ハローワークの雇用率達成指導と連携し、事業主の要望に応じ、受託法人が同行又は後日訪問により事業主に対して改正内容の詳細を説明したほか、職業安定機関が開催する各種セミナー、説明会等の機会を活用して周知を図るなど、職業安定機関と連携した周知・説明を実施した。 （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.116）「ロ　障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報」（Ｐ.118）参照）	
・関係機関との適切な連携を図っているか。	実績：○ ・職業安定機関と受託法人との情報交換会を142回（平成20年度112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・指導のほか、特に平成21年度は、障害者雇用納付金制度の改正に係る周知活動について受託法人から都道府県労働局に対して連携・協力等の依頼を行った。 ・受託法人との連絡会議を開催（平成22年３月18日及び19日）した。 ・平成22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21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、具体的な申告・申請手続の変更点等について説明するとともに、一歩進んで障害者雇用全般についての事業主の要望・問	

	合せにも積極的に情報提供するなどの的確な対応をとることを内容とする平成22年度の周知活動の重点事項を説明し、納付金の収納率の維持・向上とともに最重要課題として取り組むよう指示した。 ・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及び在宅就業障害者特例報奨金について、受託法人が平成20年度の事業主説明会で実施した利用促進を図るためのアンケートを集計・分析し、その結果を踏まえ、利用予定がないとする事業主の理由や支給対象となった業務の実例などについて説明し、一層利用促進を図るよう指示した。 ・地域の経済団体、業界団体等に対して、改正内容の傘下事業主等への周知・広報について協力を要請し、改正内容に係るリーフレットの配布、団体等の広報誌への記事掲載、会議での説明等を実施した。(平成21年度協力要請団体数364団体) ・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。 (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.117)「ロ　障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報」(Ｐ.118)「ホ　調査の効率的かつ的確な実施」(Ｐ.120) 参照)
第２　３　(3)　①　ハ　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 ・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。	実績：○ ・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、訪問による納付督励・督促を積極的に実施した。 ・特に、平成21年度は、景気の急速な悪化による収納率の低下を防止すべく、５月15日の法定申告・納付期限経過後に銀行から送付を受ける納付済通知書による収納確認完了後、速やかに未納付事業主をリストアップして受託法人に送付し、送付後概ね２週間以内に、事業主訪問・電話等による未納付理由の把握及び納付督励を行い、その後も納付金の延納第２期及び第３期の収納確認後速やかに未納付事業主をリストアップして受託法人に送付し、同様に納付督励等を実施した。 この納付督励等の結果を踏まえて、機構本部及び受託法人の密接な連携のもと、確認した納付予定期日を過ぎても納付しない事業主に対しては、速やかに納付するよう改めて働きかけを行い、督励状等を送付しても納付の時期を明確にしない事業主に対しては、滞納処分等についての説明も含め粘り強く納付の働きかけを行うなど、個々の事案の実情に応じた的確な対応を図ることにより、収納率の低下防止に努めた。 ・また、新たに、期限を徒過して申告した事業主に対して機構理事長名文書による早期納付の注意喚起及び納付予定の確認を行った。 (業務実績:「ハ　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.118) 参照)
・当該年度内に収納に至らなかった未収納付金等については、納付督励・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。	実績：○ ・未納付事業主の担当者が納付督励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励を行った。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、機構本部においても電話、文書による納

	付督励、訪問による移転企業の所在確認を行った。 ・なお、景気の急速な悪化を踏まえ、機構本部において、信用情報誌によるほか随時行っていたインターネットの閲覧を毎日行うこととして企業経営状況に係る情報を収集するとともに、受託法人に対して、地域の関係機関からの情報や報道等に留意し、経営悪化等の事業主情報を速やかに機構本部に提供するよう改めて文書により指示した。これらにより情報を把握した場合は、未納付の倒産企業について遅滞なく破産管財人等に対する交付要求を実施するなど迅速な対応を図った。 ・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21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：「ハ　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.119）参照）	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（１３）　（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度の業務の実績
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。	**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**	**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**	
２　障害者に係る雇用関係業務に関する事項	**３　障害者に係る雇用関係業務に関する事項**	**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 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。	**(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**	**(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**	**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**
	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。	(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。	**(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ついては、改訂したパンフレットをＰＤＦ化し掲載することにより、ホームページからパンフレットが入手できるようにし、パンフレットの画像をクリックすることにより、従来の文章による概要説明に加え、認定申請に係る手続や支給額の算定方法等について図表を活用することにより、より一層分りやすいものとした。 ・助成金の支給要件及び支給申請手続の変更については、平成21年７月23日確定分、平成21年９月９日確定分及び平成22年３月31日確定分について、それぞれ１日後にホームページで公開し、迅速な周知を図った。
	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。	(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。 機構本部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。	**(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21年度実績716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が公共職業安定所とのより効果的な連携に役立てるようフィードバックしたことなどにより、公共職業安定所等との連携により、助成金の支給につながった事例の増加が見られた。 ・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。
	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。	(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。	**(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** ・すべての助成金の概要を一覧にしたリーフレットについては、活用事例を記載する等により、事業主の助成金の活用を促進をするとともに、受託法人が当該活用事例を用いることにより、助成金をより理解しやすく説明できるように改善した。 ・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については、助成金の受給までの流れに係る記載を充実させ、助成金の受給に当たって留意すべき事項を確実に標記するとともに、認定申請等に係る手続や支給額の算定方法について図表を用いて分かりやすくする等の改善を図った。 ・高年齢者等及び障害者雇用双方の事業主の支援ニーズに同時に応えられるよう給付金・助成金双方の制度について、それぞれ代表的な活用事例を用いて具体的に分かりやすく説明した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。

	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。	(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。	**(ニ)事務手続の簡素合理化** ・添付書類について、以下のとおりの簡素合理化を実施した。 ・支払関係書類のうち納品書類の添付を不要とした。また、整備できない書類がある場合は、新たに定めた様式「領収証明願書」により代えることができることとした。 ・第２号職場適応援助者助成金について、従来は計画策定後に計画書を添えて認定申請を行っていたところ、これを改めて援助者を確定した段階で早期に認定申請できるようにするとともに、計画書については支給請求時の提出に改めた。これにより、事業主は援助計画策定後直ちに実際に障害者の援助を行うことが容易となった。 ・申請書について、助成金のパターンごとに様式を共通化（認定申請書は19種類を６種類に、支給請求書は24種類を８種類に共通化）するため、平成21年度及び平成22年度の２年計画で見直すこととし、検討に取り組んでいる。
		(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。	**(ホ)アンケート調査の実施　（資料59）** ・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。 ・平成21年度のアンケート調査においては、利用者が助成金の手続を正確かつ容易に理解し、当該手続を円滑に進めることができるよう、パンフレットにおける説明、申請書の様式及び添付書類の簡素化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88.4%、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90.0%、手続については「利用に特に問題はない」、「煩雑であるがやむを得ない」との回答が89.2%であった。 ・手続について改善を望む点については、「申請書」が64.5%であった。また、申請書の内容で改善を望む点は、「記載例を示してほしい」との回答が77.6%、「記載上の注意点を示してほしい」との回答が59.2%であった。 ・アンケート調査結果を踏まえ、機構本部において分析・整理した上、受託法人にフィードバックするとともに、記載例を作成することについての要望の多かった障害者作業施設設置等助成金の申請書について、記載例を作成することとし、受託法人に障害者助成金業務担当者全国会議において配付・説明を行い、具体的な改善を図った。 ・平成20年度のアンケートの結果等については、会議資料として配付し説明するとともに、窓口対応や制度の周知・広報等への具体的要望を該当受託法人にフィードバックし、今後の業務へ活かすよう指導した。
	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。	**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、機構本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、機構本部又は駐在事務所において平成２０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　適正な支給業務の実施** **(イ)厳正な調査の実施** ・平成21年度は、機構本部においては、申請額が450万円以上である案件に係る支給前調査及び疑義が生じた場合における支給前又は支給後調査に加え、これまで東京駐在事務所が行っていた管轄地域内の前年度に助成金が支給された事業所を対象とした抽出調査を併せて実施した。 ・機構本部においては、従来と同様の調査については、56件（平成20年度実施全数87件）、また、従来、東京駐在事務所が管轄していた都県における支給後調査については、46件（平成20年度実績全数43件）実施した。 ・駐在事務所においては、支給後調査を137件（平成20年度実績130件）実施した。 ・支給後調査については、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、調査実施計画の策定に当たり障害者雇用納付金等に係る調査の対象事業所の中から助成金調査の対象とする事業所を選定した上で、助成金の高額事案や重点業種を中心に調査対象事業所を選定することにより、効率的な実施を図った。 ・４月22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は、巧妙な不正事案を分析して、賃金台帳の確認の要領、添付書類の原本との突合に係る確認のポイント等を説明した「調査要領・調査実施に係る留意事項」を資料として配付し不正事案を具体的に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、認定申請や支給請求の時点における不正受給防止事務実施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。 ・点検業務の効率化を図るため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点検業務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。
	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	(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	**(ロ)不正受給防止対策の強化** ・平成21年度に発覚した不正受給事案１件（重度障害者等通勤対策助成金の通勤用バス運転従事者に係る証拠書類の偽造事案）について、「不正受給・不適正支給防止マニュアル」に基づき、

	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。	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。	事業所等関係者に対する調査を迅速かつ厳正に行い、助成金を返還させた。また、再発防止の観点から原因を究明し、全ての受託法人に対し当該案件に係る情報提供を行うとともに、バスの運行簿または運転日誌の定期的な確認について指示した。 ・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、９月、12月、３月）開催した。
	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。	(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。	**(ハ)適正な支給業務のための会議等の開催** ・６月24日から26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は、以下の内容で開催した。 ・平成20年度に改正した不正受給防止マニュアルに基づき、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するように指示し、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。 ・助成金の適正な支給のため担当者がより的確に業務を処理できるよう、主要な助成金による２分科会を設け、具体的事案に基づく審査のポイントや留意点等共通する課題をテーマにケーススタディを実施した。
		(ニ)進捗管理の効果的・効率的な実施に資するため、平成２０年度に見直しの検討に着手した障害者助成金の電算処理システムについては、不正受給の防止のための認定や支給に係る情報検索機能の強化等についても併せて検討し、平成２２年度内の運用開始に向けてシステム開発を開始する。	**(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** ・障害者助成金電算処理システムの開発については、審査担当者が進捗状況を常に把握できる機能の導入に併せて、同一の障害者についての複数事業主による雇用の有無の点検、同一の介助者の遠距離の複数事業所における配置・委嘱の有無の点検などの不正受給防止のための機能を強化することを内容とする仕様書を策定し、当該仕様書に基づき開発作業を進めた。
	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。	(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。	**(ホ)関係機関との密接な連携** ・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：856回（平成20年度実績553回）

評価の視点等	自己評価	A	評定	A
【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】	・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。 ①　助成金の支給要件及び支給申請手続の変更については、平成21年７月23日確定分、平成21年９月９日確定分及び平成22年３月31日確定分について、それぞれ１日後にホームページで公開し、迅速な周知を図った。 ②　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、改訂したパンフレットをＰＤＦ化し掲載することにより、ホームページからパンフレットが入手できるようにし、パンフレットの画像をクリックすることにより、従来の文章による概要説明に加え、認定申請に係る手続や支給額の算定方法等について図表を活用することにより、より一層分りやすいものとした。 ③　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。 ④　認定申請や支給請求の時点において不正受給防止事務実施チェックリストを活用した厳正な審査点検の徹底を図るとともに、障害者雇用納付金等に係る調査と連携しての計画的かつ厳正な調査を実施した（239件）。これらの結果、不正受給事案については４年連続で１件以下となっている。 平成21年度に発覚した不正受給事案については、「不正受給・不適正支給防止マニュアル」に基づき、事業所等関係者に対する調査を迅速かつ厳正に行い、助成金を返還させるとともに、再発防止の観点から原因を究明し、全ての受託法人に対し当該案件に		（委員会としての評定理由） 特に顕著にみられるものはないが、きちんと業務を行なっており、全ての数値目標が達成され、適正な支給業務の実施など、対前年の改善度も比較的良好である。 （各委員の評定理由） ・　きちんと業務を行なっている。 ・　計画に沿って順調な成果を上げたと評価する。 ・　特に顕著にみられるものはない。 ・　全ての数値目標が達成され、対前年の改善度も比較的良好である。 ・　適正な支給業務の実施など、優れた実績である。	

	係る情報提供を行った。
［数値目標］ ・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。	・次のとおり中期計画の目標を達成した。（業務実績：「イの(ｲ)ホームページを活用した周知」（Ｐ.126）参照） 平成21年度　変更日から１日後に公開 平成20年度　―（変更なし）
［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**	
・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。	実績：○ ・各種助成金の概要を説明しているページについては、改訂したパンフレットをＰＤＦ化し掲載することにより、ホームページからパンフレットが入手できるようにし、パンフレットの画像をクリックすることにより、従来の文章による概要説明に加え、認定申請に係る手続や支給額の算定方法等について図表を活用することにより、より一層分りやすいものとした。 （業務実績：「イの(ｲ)ホームページを活用した周知」（Ｐ.126）参照）
・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。	実績： ・助成金の支給要件及び支給申請手続の変更については、平成21年７月23日確定分、平成21年９月９日確定分及び平成22年３月31日確定分について、それぞれ１日後にホームページで公開し、迅速な周知を図った。 （業務実績：「イの(ｲ)ホームページを活用した周知」（Ｐ.126）参照）
・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。	実績：○ ・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21年度716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が公共職業安定所とのより効果的な連携に役立てるようフィードバックしたことなどにより、公共職業安定所等との連携により、助成金の支給につながった事例の増加が見られた。 ・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。 （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.126）参照）
・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。	実績：○ ・すべての助成金の概要を一覧にしたリーフレットについては、活用事例を記載する等により、事業主の助成金の活用を促進をするとともに、受託法人が当該活用事例を用いることにより、助成金をより理解しやすく説明できるように改善した。 ・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については、助成金の受給までの流れに係る記載を充実させ、助成金の受給に当たって留意すべき事項を確実に標記するとともに、認定申請等に係る手続や支給額の算定方法について図表を用いて分かりやすくする等の改善を図った。 ・高年齢者等及び障害者雇用双方の事業主の支援ニーズに同時に応え

	られるよう給付金・助成金双方の制度について、それぞれ代表的な活用事例を用いて具体的に分かりやすく説明した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。 （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.126）参照）
・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。	実績：○ ・添付書類について、以下のとおりの簡素合理化を実施した。 ・支払関係書類のうち納品書類の添付を不要とした。また、整備できない書類がある場合は、新たに定めた様式「領収証明願書」により代えることができることとした。 ・第２号職場適応援助者助成金について、従来は計画策定後に計画書を添えて認定申請を行っていたところ、これを改めて援助者を確定した段階で早期に認定申請できるようにするとともに、計画書については支給請求時の提出に改めた。これにより、事業主は援助計画策定後直ちに実際に障害者の援助を行うことが容易となった。 ・申請書について、助成金のパターンごとに様式を共通化（認定申請書は19種類を６種類に、支給請求書は24種類を８種類に共通化）するため、平成21年度及び平成22年度の２年計画で見直すこととし、検討に取り組んでいる。 （業務実績：「イの(ニ)事務手続の簡素合理化」（P.127）参照）
第２　３　(3)　②　ロ　適正な支給業務の実施	
・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。	実績：○ ・平成21年度は、機構本部においては、申請額が450万円以上である案件に係る支給前調査及び疑義が生じた場合における支給前又は支給後調査に加え、これまで東京駐在事務所が行っていた管轄地域内の前年度に助成金が支給された事業所を対象とした抽出調査を併せて実施した。 ・機構本部においては、従来と同様の調査については、56件（平成20年度実施全数87件）、また、従来、東京駐在事務所が管轄していた都県における支給後調査については、46件（平成20年度実績全数43件）実施した。 ・駐在事務所においては、支給後調査を137件（平成20年度実績130件）実施した。 ・支給後調査については、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、調査実施計画の策定に当たり障害者雇用納付金等に係る調査の対象事業所の中から助成金調査の対象とする事業所を選定した上で、助成金の高額事案や重点業種を中心に調査対象事業所を選定することにより、効率的な実施を図った。 ・４月22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は、巧妙な不正事案を分析して、賃金台帳の確認の要領、添付書類の原本との突合に係る確認のポイント等を説明した「調査要領・調査実施に係る留意事項」を資料として配付し不正事案を具体的に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、認定申請や支給請求の時点における不正受給防止事務実施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。 ・点検業務の効率化を図るため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点検業務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。 ・受託法人の助成金業務担当者全国会議を開催し、助成金の適正な支給のため担当者がより的確に業務を処理できるよう、主要な助成金による２分科会を設け、具体的事案に基づく審査のポイントや留意

	点等共通する課題をテーマにケーススタディを実施した。 （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.127）参照）	
・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。	実績：○ ・平成21年度に発覚した不正受給事案１件（重度障害者等通勤対策助成金の通勤用バス運転従事者に係る証拠書類の偽造事案）について、「不正受給・不適正支給防止マニュアル」に基づき、事業所等関係者に対する調査を迅速かつ厳正に行い、助成金を返還させた。 ・また、再発防止の観点から原因を究明し、全ての受託法人に対し当該案件に係る情報提供を行うとともに、バスの運行簿または運転日誌の定期的な確認について指示した。 ・受託法人の助成金業務担当者全国会議を開催し、平成20年度に改正した不正受給防止マニュアルに基づき、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するように指示し、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。 ・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、９月、12月、３月）開催した。 （業務実績：「ロの(ﾛ)不正受給防止対策の強化」（Ｐ.127）参照）	
・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。	実績：○ ・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856回（平成20年度553回）実施した。 （業務実績：「ロの(ﾎ)関係機関との密接な連携」（Ｐ.128）参照）	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（１４）　（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度の業務の実績
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。	**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**	**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**	
２　障害者に係る雇用関係業務に関する事項	**３　障害者に係る雇用関係業務に関する事項**	**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 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。	**(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** **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。	**(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** **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よう随時見直しを図る。	**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** **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25,728件（平成20年度実績26,453件、平成20年度比97.3％） ・障害者雇用アドバイザー１人当たり236.0件（平成20年度実績242.7件、平成20年度比97.3％） ・相談内容は、納付金・助成金、雇用計画、雇用管理の割合が高かった。 **○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92.1％（平成20年度実績91.6％）となった。 **○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。 ・高年齢者雇用アドバイザー等が事業主等から障害者雇用に関する相談を受けた際に、資料等を使って支援制度の概要等基礎的事項について即時に説明できるよう、機構本部が行った高年齢者雇用アドバイザー研修において障害者雇用納付金制度・助成金制度及び改正障害者雇用促進法の概要、受託法人の支援内容等を習得させた。また、事業主等の相談内容を障害者雇用アドバイザーに確実に伝達し速やかに専門的な対応につなげる体制が確立できるよう、ブロック別事務局長・業務担当部長会議（10月）、実績が低調な受託法人に対する業務指導（11月～12月）、連携に係る留意文書の発出（１月）等を通じて、再徹底を図った。 ・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３月にまとめ全受託法人に送付した。 ・障害者雇用アドバイザーの相談・援助業務を支援するために、平成20年度に「定例業務統計自動作成システム」を「障害者雇用相談援助業務支援システム」に更改し、障害者雇用アドバイザーに対する端末操作研修の実施、システムの有効活用に関するＱ＆Ａ集の作成・配付を行い、平成21年５月から新システムの運用を開始した。これにより、受託法人は、事業所検索機能の充実により、平成22年7月の制度改正により支援の重点とされている雇用率未達成企業の訪問計画の効果的な作成が可能となり、効率的な訪問が実現した結果、訪問相談件数が13,580件と前年度を13.3％上回るとともに、例えば「発達障害」や「特例子会社」といったキーワードを含む相談事例を効率的に抽出し、これらを参考とすることにより、相談において多様な提案・検討が可能となった。加えて、相談記録の時系列による一覧表示により、これまでの相談内容を迅速・的確に確認することができるようになり、より円滑かつ効果的な相談ができるようになった。また、機構本部においては、当該システムの全国の障害者雇用アドバイザーによる事業主支援記録の閲覧機能を活用し、このうち参考となる事業主支援記録を抽出して、障害者雇用アドバイザー専門研修の際の教材として利用する等、障害者雇用アドバイザーの資質向上を図った。

			○障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報と相まった相談・援助の実施 ・改正障害者雇用促進法により平成22年７月から障害者雇用納付金制度の適用対象となる中小企業に対し、改正内容の周知を図るとともに支援ニーズの把握に努め、支援ニーズを把握した場合は、同業他社における障害者雇用の進め方、助成金制度、就労支援機関等に関する情報提供など迅速な相談・援助を行った。 **○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、事例検討に加え、実際の事業主等から受けた相談・課題を素材にして、効果的な対処方法を習得するための問題解決法の手法を用いた実践的・参加型討議を取り入れた。また、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。 ・さらに、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。 **○事業主等に対する追跡調査の実施**　**（資料61）** ・平成21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87.5％（平成20年度実績87.4％）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。 ・平成20年度に実施したアンケート調査の自由記述からは、「企業の社会的責任、法令遵守の重要性等を十分認識でき、障害者雇用の理解を深めるための社内研修の実施や企業見学を行った」、「うつ病の社員の職場復帰に関するアドバイスを受け、社員の職場復帰のサポートを進めた」、「アドバイザーに直接職場において相談してもらい、職場定着推進チームの設置、指導員の配置等に着手した」など、的確な相談・援助に対しての評価が得られたが、「障害者雇用を進める際のフローチャートが欲しい」、「助成金の活用や支援体制に関する他社の事例が知りたい」等の要望も寄せられた。これらの要望に応えるために、マニュアルやリファレンスサービス等の具体的事例の提示、事業主等の要望を的確に把握し情報提供するための繰り返しの訪問の実施等、機構本部から受託法人に対して、業務の進め方について具体的に改善を図った。
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・指導等に必要な専門知識を付与するため講習内容の充実を図る。	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・指導等に必要な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２１年度においては、障害者雇用促進法の改正等に対応するとともに、受講者が実際の相談・指導等に当たり活用しやすいものとなるよう講習用テキストの内容の大幅な見直しを行う。	**【障害者職業生活相談員資格認定講習】** **○実施状況** ・実施回数　68回（平成20年度実績65回） ・受講者数　4,157人（平成20年度実績3,940人、平成20年度比105.5％） **○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。また、平成19年度の首都圏、平成20年度の近畿圏、中京圏に続き、平成21年度は北陸圏、九州圏において近隣県での受講ができるようにした。 ・また、平成21年度から全都道府県で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ての受講を可能とするなどの対応を行った。 **○制度改正に応じたテキストの改訂** ・平成21年度版講習用テキストは、障害者雇用促進法の改正等を踏まえ、学識経験者、企業の障害者雇用担当者、障害者職業カウンセラー等から構成する企画・編集委員会の検討を経て大幅な改訂を行った。具体的には改正納付金制度の概要、精神障害者の職場復帰支援、発達障害者の就労支援事例等の項目を追加するとともに、読みやすいテキストとするため、従来のＡ５版、１色刷りを改め、Ａ４版、２色刷り、インデックス付与等の体裁の変更を行った。
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、	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	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、又は計画的なテーマ設定をするなどにより、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％	**【雇用管理等講習の実施状況】** **○実施状況** ・受講者数 27,898人（平成20年度実績25,505人、目標値22,000人の126.8％） ・実施回数　353回（平成20年度実績353回） **○受講者のニーズに合わせた講習内容の設定** ・各受託法人においては、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、障害者雇用企業の事例発表、働く障害者の体験発表、少人数でのグループ討議、発達障害者の障害特性等に関する講義等を新たに実施し、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

有用であった旨の評価を得ること。	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。	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。	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。 **○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ディスカッションの時間を設け、例えば、障害特性に応じた仕事の選定について、先行企業から、複数の仕事を経験する機会を作り、いくつかの仕事を選定するよう助言が行われるなど、他社での障害者雇用の取組状況や職場での具体的な対応方法等について、活発な情報交換が行われた。 **○アンケート調査の実施** **（資料62）** ・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93.9%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、「事例発表や職場体験が非常に有益だった」、「障害の特徴や障害者に対する接し方がわかった」など事例発表や職場訪問に対しての評価が得られたが、「どのように仕事の幅を広げていくか、具体的な話が聞きたい」との要望もあった。これらの意見を踏まえ、各受託法人に対し、実践的手法の開発成果である職域開発、職場改善のための好事例集等を有効に活用し、より具体的な職域開発に関する手法を示す講習内容となるよう会議等において指示した。 **○受講者に対する追跡調査の実施** **（資料63）** ・平成20年度の雇用管理等講習受講者に対して追跡調査を平成21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」(52.1%)、「雇用中の障害者を意識してみるようになった」(40.9%)、「採用担当者を中心に雇用を考える意識が深まった」(32.7%) をはじめ、回答があった1,298社の94.9%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」(19.7%)、「ハローワークや障害者求人誌などに障害者の求人を出した」(17.6%)、「障害者の合同面接会に出て、面接などを行った」(16.9%)をはじめとした何らかの取組が全体の67.2%でみられた。
	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勧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勧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】** **○実施状況** ・設置勧奨、育成指導件数　4,192件 （平成20年度実績6,075件、平成20年度比69.0%） ・平成21年度は、改正障害者雇用促進法の施行に向けて、新たに改正納付金制度の適用対象となる中小企業のうち障害者を多数雇用している事業所等を中心に、障害者職場定着推進チームの設置勧奨、育成指導を行った。
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・	**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、「企業による障害者雇用についての自己点検手法の開発」「中小企業事業主のための障害者雇用の課題と解決方法に関する理解し易いハンドブックの開発」「精神障害者雇用のための職場改善に関する取組の実態、効果等のケーススタディによる効果的方法の分析・整理」及び「障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用のあり方に関する研究調査」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	※評価シート15に別記

	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。	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。	
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、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。 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。	**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しを行う。 就労支援機器の貸出業務については、平成２１年度末の駐在事務所の廃止及び本部組織への一元化に向け、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準備を進める。 貸出し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。	**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21年９月及び平成22年３月に、２次元バーコードを活用した複雑な文章にも対応可能な「活字文書読上げ装置」や望遠・手元用の２つのカメラを搭載した新しい携帯型カラー拡大読書器、バージョンアップした文書読上げソフト、モデルチェンジした機器等、新たに18機種をホームページに追加掲載した。この結果、平成22年３月末日現在のホームページ全掲載機種は、125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。 **○ホームページアクセス件数** ・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、アクセス件数は増加した。 455,724件（平成20年度実績419,032件、平成20年度比108.8％） **○就労支援機器の活用に係る相談等による貸出し** ・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年度に引き続き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。 **○貸出利用率及び貸出事業所数の状況** ・貸出し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、新たな機器の導入、機種の入替え等を行った。 ・新たな機器の導入に伴って入替えるべき従来機器が、リース契約の関係で一定期間保有せざるを得なくなったことにより、貸出利用率は低下したものの、貸出事業所数は増加した。 ・利用率60.5％（平成20年度実績63.6％、目標値60％以上） ・147事業所（平成20年度実績130事業所） **○貸出終了事業主に対するアンケート調査の実施**　**（資料64）** ・貸出しを終了した事業主に対して、貸出終了直後に実施しているアンケート調査において、事業主からの意見に加えて、機器を利用する障害者から機器に関する意見やニーズを把握するために新たな調査項目を設け、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92.1%であった。支援機器の情報提供について、メーカー等の機器展示や音声ソフトを比較検討できるコーナーを東京以外にも設けてほしいとの要望があった。 ・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20年度に実施したアンケートの自由記述からは、「機器が破損・故障した場合の修理に係る手続きについてわかりやすく説明してほしい」との意見が寄せられた。この結果を踏まえ、機器が破損・故障した場合の連絡方法、修理までの流れ等について、貸出時に具体的にわかりやすく説明することを徹底した。また、「14インチの拡大読書器の貸与を受けたが、もう少し大きいモニターにしてほしい」との意見があり、17インチワイド液晶タイプの拡大読書器（新製品）への機器入替を進めた。 **○駐在事務所廃止後の業務の効率的かつ効果的な実施にむけた準備** ・駐在事務所については、平成21年度末の廃止に向けて、就労支援機器貸出業務のサービスの質の維持に留意し、集約化による効率的かつ効果的な実施が図られるよう、本部の障害者雇用情報センターに障害者職業カウンセラーとして勤務経験があり障害特性を熟知した職員を配置するとともに、「福祉情報技術コーディネーター」等就労支援機器に詳しいスタッフを配置し、両者が連携して、障害特性に応じた最適な機器についての助言や貸出機器の選定等を行うことができるよう体制の見直しを行い専門性の向上のための準備を進めた。

評価の視点等	自己評価 A	評定 A
【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】	・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。 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92.1%）して、計画的訪問相談を実施した。 ②　アドバイザーの相談件数は25,728件と目標の22,000件を16.9%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87.5%と目標の70%を大幅に上回った。 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68回、講習修了者数は4,157人といずれも平成20年度（65回、3,940人）を上回った。 ④　雇用管理等講習は、アンケートでの有用度93.9%と高い評価を得るとともに、追跡調査では回答があった1,298社の94.9%の事業所において何らかの変化を感じており、全体の67.2%に「新たに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。 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、機種の入れ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60.5%と目標を上回るとともに、貸出事業所数は147事業所と平成20年度（130事業所）を上回り、満足度は92.1%と高い評価を得た。	（委員会としての評定理由） 全ての数値目標が達成され、対前年の改善も少数ではあるが著明なものも認められることから、計画に沿って着実な成果を上げたと評価するが、就労支援機器の利用率の向上をもう少し望みたい。 （各委員の評定理由） ・　計画以上の成果を上げている。 ・　計画に沿って着実な成果を上げたと評価する。 ・　就労支援機器の利用率の向上をもう少し望みたい。 ・　特に評価の視点は見当たらず。 ・　全ての数値目標が達成され、対前年の改善も少数ではあるが著明なものも認められた。 ・　優れた実績である。
［数値目標］ ・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。	・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.132）参照） 平成21年度　25,728件 平成20年度　26,453件	
・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。	・次のとおり中期目標の目標を大幅に上回った。（業務実績：「イ　相談・援助、各種講習等の実施」（Ｐ.133）参照） 平成21年度　87.5% 平成20年度　87.4%	

・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。	・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　相談・援助、各種講習等の実施」（Ｐ.133）参照） 平成21年度　27,898人 平成20年度　25,505人
・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。	・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.134）参照） 平成21年度　93.9% 平成20年度　93.3%
・就労支援機器の利用率（全機器の貸出し累計月数／延べ保有台数）を常態において６０％以上にすること。	・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.135）参照） 平成21年度　60.5% 平成20年度　63.6%
［評価の視点］ 第２　３　(3)　③　イ　相談・援助、各種講習等の実施 ・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。	実績：○ ・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25,728件（平成20年度比97.3%）となった。 ・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３月にまとめ全受託法人に送付した。 ・改正障害者雇用促進法により平成22年７月から障害者雇用納付金制度の適用対象となる中小企業に対し、改正内容の周知を図るとともに支援ニーズの把握に努め、支援ニーズを把握した場合は、同業他社における障害者雇用の進め方、助成金制度、就労支援機関等に関する情報提供など迅速な相談・援助を行った。 （業務実績：「イ　相談・援助、各種講習等の実施」（Ｐ.132）参照）
・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。	実績：○ ・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87.5%となった。 ・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20年度に実施したアンケート調査の自由記述からは、「企業の社会的責任、法令遵守の重要性等を十分認識でき、障害者雇用の理解を深めるための社内研修の実施や企業見学を行った」、「うつ病の社員の職場復帰に関するアドバイスを受け、社員の職場復帰のサポートを進めた」、「アドバイザーに直接職場において相談してもらい、職場定着推進チームの設置、指導員の配置等に着手した」など、的確な相談・援助に対しての評価が得られたが、「障害者雇用を進める際のフローチャートが欲しい」、「助成金の活用や支援体制に関する他社の事例が知りたい」等の要望も寄せられた。これらの要望に応えるために、マニュアルやリファレンスサービス等の具体的事例の提示、事業主等の要望を的確に把握し情報提供するための繰り返しの訪問の実施等、機構本部から受託法人に対して、業務の進め方について具体的に改善を図った。

	（業務実績：「イ　相談・援助、各種講習等の実施」（Ｐ.133）参照）
・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。	実績：○ ・平成21年度版講習用テキストは、障害者雇用促進法の改正等を踏まえ、学識経験者、企業の障害者雇用担当者、障害者職業カウンセラー等から構成する企画・編集委員会の検討を経て大幅な改訂を行った。具体的には改正納付金制度の概要、精神障害者の職場復帰支援、発達障害者の就労支援事例等の項目を追加するとともに、読みやすいテキストとするため、従来のＡ５版、１色刷りを改め、Ａ４版、２色刷り、インデックス付与等の体裁の変更を行った。 ・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結果等に基づき設定したほか、平成19年度の首都圏、平成20年度の近畿圏、中京圏に続き、平成21年度は北陸圏、九州圏において近隣県での受講ができるようにした。また、平成21年度から全都道府県で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ての受講を可能とするなどの対応を行った。 （業務実績：「イ　相談・援助、各種講習等の実施」（Ｐ.133）参照）
・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。	実績：○ ・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、障害者雇用企業の事例発表、働く障害者の体験発表、少人数でのグループ討議、発達障害者の障害特性等に関する講義等を新たに実施し、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。 ・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ディスカッションの時間を設け、例えば、障害特性に応じた仕事の選定について、先行企業から、複数の仕事を経験する機会を作り、いくつかの仕事を選定するよう助言が行われるなど、他社での障害者雇用の取組状況や職場での具体的な対応方法等について、活発な情報交換が行われた。 （業務実績：「イ　相談・援助、各種講習等の実施」（Ｐ.133）参照）
・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。	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93.9％と目標（85％）を上回る評価を得た。 ・自由記述からは、「事例発表や職場体験が非常に有益だった」、「障害の特徴や障害者に対する接し方がわかった」など事例発表や職場訪問に対しての評価が得られたが、「どのように仕事の幅を広げていくか、具体的な話が聞きたい」との要望もあった。これらの意見を踏まえ、各受託法人に対し、実践的手法の開発成果である職域開発、職場改善のための好事例集等を有効に活用し、より具体的な職域開発に関する手法を示す講習内容となるよう会議等において指示した。 （業務実績：「イ　相談・援助、各種講習等の実施」（Ｐ.134）参照）
第２　３　(3)　③　ハ　就労支援機器の普及・啓発等	
・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。	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、新たに導入した望遠・手元用の２つのカメラを搭載した携帯型拡大読書器やバージョンアップした文書読上げソフト、モデルチェンジした機器等、新たに18機種を追加掲載し、平成22年３月末日現在のホームページ

	全掲載機種は、125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。 ・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、アクセス件数は増加した。 455,724件（平成20年度実績419,032件、平成20年度比108.8%） ・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年度に引き続き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。 （業務実績：「ハ　就労支援機器の普及・啓発等」（Ｐ.135）参照）	
・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。	実績：○ ・貸出し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、新たな機器の導入、機種の入替え等を行った。 ・貸出利用率は60.5%と目標を上回り、貸出事業所数は147事業所（平成20年度実績130事業所）と増加した。 （業務実績：「ハ　就労支援機器の普及・啓発等」（Ｐ.135）参照）	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（１５）　（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度の業務の実績
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。	**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**	**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**	
２　障害者に係る雇用関係業務に関する事項	**３　障害者に係る雇用関係業務に関する事項**	**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 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	**(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**	**(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**	
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、「企業による障害者雇用についての自己点検手法の開発」「中小企業事業主のための障害者雇用の課題と解決方法に関する理解し易いハンドブックの開発」「精神障害者雇用のための職場改善に関する取組の実態、効果等のケーススタディによる効果的方法の分析・整理」及び「障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用のあり方に関する研究調査」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。	**ロ　障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施** **○事業主のニーズ、国の施策動向等を踏まえた調査研究** ・事業主のニーズ（「障害者雇用を進めていく際に、自社の準備状況や取り組むべき課題を自己点検したい」「中小企業が障害者雇用を進める際の採用、雇用管理、助成措置等の制度の活用等に関するノウハウを知りたい」「精神障害者の雇用や職場復帰の取組事例を多く知りたい」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21年度の成果を次のとおりとりまとめた。 ・「障害者雇用のための企業用自己診断チェックシート」 ・「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのＱ＆Ａ集～」（中小企業事業主のための障害者雇用の課題と解決方法に関するハンドブック） ・「精神障害者のための職場改善好事例集」 ・「障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用の在り方に関する調査研究」 **○除外率設定業種事業主（団体）に対する支援** ・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自動車製造業（平成21年度の除外率５％）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21年度の成果として次のとおりとりまとめた。 『自動車製造業における障害者の雇用事例』 ・この好事例集には、開発から部品の製造、車体の組立まで幅広い職域がある業界の特性を踏まえ、車体の設計、部品の製造・検査、部品の入出庫管理、エンジン・車体の組立、製造ラインの保全等、障害者が従事している様々な職種を紹介するとともに、社内報や社内イントラネットを活用した障害者雇用効果の社内啓発や地域センターのジョブコーチ支援の活用等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（13社）を幅広く盛り込んだ。 ・平成20年度に作成した『鉄鋼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ている。 ・秋田県の事業所において、システムプログラムの作成に従事していた社員がメンタル面で不調を来し休職していたが、職場復帰に当たって本マニュアルに掲載されている能力に応じた職務開発事例を参考にして、総務部署の簡易事務に配置転換し、雇用継続につながった事例 ・愛知県の事業所において、初めて聴覚障害者を雇用するに当たり、本マニュアルを参考にして、各部署の責任者を招集し安全面とコミュニケーション面を重視して職務の検討を行い、社員研修のサポート業務（資料の作成や研修の準備等）を新たに創出することにより、新規雇用につながった事例 **○わかりやすい報告書、実践的なマニュアル・好事例集の作成**　**（資料65）** ・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体裁、内容、写真・イラストの活用、色づかいでとりまとめた。

・「企業用自己診断チェックシート」は、事業主が自己点検することにより、障害者雇用への理解等４領域30項目について企業の対応状況を把握することができる。
「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのＱ＆Ａ集～」は、経験の少ない中小企業等事業主が本格的に障害者雇用を進めるに当たり取り組む必要のある社内啓発や職域開発の方法、採用活動や選考時の対応法などを具体的にわかりやすく解説している。
「企業用自己診断チェックシート」とＱ＆Ａ集を併用することで事業主自らが自己点検をし、準備不足な点、課題となる点を整理した上で、課題の解決に向けた取組ができるよう工夫している。
・「精神障害者のための職場改善好事例集」は、精神障害者を対象とした我が国で初めての本格的な事例集であり、様々な業種や職種での職場改善を豊富な写真入りでまとめている。また、図表の活用、整然としたレイアウトにより、改善前後のポイントがよくわかるよう工夫するとともに、事例ごとに「不安・緊張の軽減」、「勤務時間の配慮」、「職務創出」等の改善内容のキーワードを示すことで事例の特徴が一目で理解できるようにした。さらに、他社でも事例集の職場改善内容を取り入れやすくするため、実際に事業所で使用している「写真入りの作業マニュアル」、「精神障害者の教育訓練計画書」などを掲載した。
・「ＨＩＶによる免疫機能障害者の雇用促進」は、雇用事例を紹介するとともに、最新治療の情報、就労状況、雇用管理ノウハウをイラストを交え、わかりやすく解説している。
・「視覚障害者の職場定着推進マニュアル」は、事務職や機能訓練指導員等新しい職域での７事例を紹介するとともに、最新の支援機器や視覚障害者の誘導方法を写真や図を効果的に活用して、ビジュアルでわかりやすく解説している。
・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、「企業用自己診断チェックシート」は当該開発の最初の成果として、企業や支援機関等の実務者による開発部会においてとりまとめた。

○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するとともに、マニュアル等の目的・内容に応じて、商工会議所、産業保健推進センター等それぞれ関係する機関に配布し、有効活用を図った。
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。
・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）**
さらに、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。
・経営者団体や企業等の協力により、ホームページに当機構の各種成果物の掲載等を次のとおり行った。
　・全国中小企業団体中央会、社団法人日本経済団体連合会及び日本商工会議所のホームページに「企業用自己診断チェックシート」、「チェックシート活用の手引き」及び「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのＱ＆Ａ集～」へのリンクによる掲載。
　・厚生労働省が展開している障害者雇用支援総合ポータルサイト（ATARIMAEプロジェクト）に過去５年の障害者雇用職場改善好事例集から７事例の取組概要を掲載。
　・大手電機メーカーが開設している社員向け精神障害者雇用促進のためのホームページ上にコミック版雇用マニュアル「精神障害者と働く」（平成18年度作成）を掲載。

○関係団体・企業の展示・発表等による効果的な情報提供
・障害者ワークフェア2009（10月）で当機構の実践的手法の開発・提供の展示コーナーを設け、過去６年間に作成した障害者雇用職場改善好事例集の掲載企業のうち11社の改善内容の紹介パネルと事例集を展示し、来場者に対して周知を図った。
・「障害種類別雇用促進セミナー」を10月に「精神障害者の募集・採用」をテーマに、１月に「精神障害者の職場定着」をテーマに開催し、コミック版雇用マニュアル「精神障害者と働く」及び「精神障害者のための職場改善好事例集」の普及・啓発（精神障害者の雇用に取り組んでいる企業による事例発表等）を図った。
・「鉄鋼業界における雇用推進」をテーマに「産業別障害者雇用推進セミナー」を開催し（１月）、「鉄鋼業における障害者の雇用事例」の普及・啓発（掲載４企業による事例発表等）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（「障害者雇用のための企業用自己診断チェックシート」及び「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのＱ＆Ａ集～」）を発表するとともに、精神

障害者のための職場改善好事例集の掲載企業のうちの２企業が、取組事例について発表した。

○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ている。この結果、回答数は642件であり、このうち581件（90.5%）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。

・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った」

「障害者と初めて一緒に働く社員の不安の軽減、理解の促進に役立った」

「聴覚障害者に対する社員の理解促進が図られ、イラスト入りの手話の紹介ページをきっかけに複数の社員が自主的に手話を学び始めるなど、聴覚障害者が働きやすい職場づくりに役立った」

「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込んでいたが、支援機関への相談、職務内容や勤務条件の見直し等により、雇用継続が可能であることが理解できた」

・支援機関から、

「事業主が初めて精神障害者の雇用を受け入れるに当たり、勤務時間の検討やキーパーソンとなる上司の選定等、受入れ準備に向けた説明資料として役立った」

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

「精神障害者のキャリアアップに関する事例を知りたい」、「高齢化した障害者の新たな職域を知りたい」

などの要望もあり、今後の業務の参考としていく。

○障害者雇用リファレンスサービスの取組

・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年度は中小企業のうち200人以上の規模を集中的に収集していたが、平成21年度は、56人以上の規模に拡大して収集したほか、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189事例うち中小企業85事例（掲載事例総数1,330事例）

・事例収集における新たな報告様式、原稿作成上の留意事項を作成し、受託法人に対して使用する用語の統一、写真のサイズ・内容（作業風景・作業手順等）について具体的に示すことにより、掲載事例の検索精度を高めるとともに、内容の見やすさ、わかりやすさの向上を図った。

・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、ATARIMAEプロジェクト、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増加した。

・リファレンスサービスアクセス件数　1,459,102件（平成20年度比：119.0%　平成20年度実績：1,225,651件）

評価の視点等		自己評価	A		評定	A
【評価項目１５　障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供】		・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、障害者雇用のための企業用自己診断チェックシートの開発、中小企業事業主のための障害者雇用の課題と解決方法に関するハンドブックの開発など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体裁、内容、写真・イラストの活用、色づかいでとりまとめ、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２回開催し、コミック版雇用マニュアル「精神障害者と働く」及び「精神障害者のための職場改善好事例集」の普及・啓発を図った。「産業別障害者雇用推			（委員会としての評定理由） 各種の評価は、「大いに役立った」が圧倒的多数を占めているわけではないものの、ＨＩＶ感染者の雇用事例集の作成、情報提供、実践的手法の開発、セミナーなどが適切に実施され、受講者の満足度も高く、努力をしながらきちんと業務を行っており、評価の視点のいずれも大幅に上回る成果を上げたと評価する。開発の成果を広く提供することが期待されている。 （各委員の評定理由） ・　努力をしながらきちんと業務を行っている。 ・　評価の視点のいずれも大幅に上回る成果を上げたと評価する。 ・　ＨＩＶ感染者の雇用事例集の作成は特に評価する。	

	進セミナー」を開催し、「鉄鋼業における障害者の雇用事例」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、「障害者雇用のための企業用自己診断チェックシート」及び「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのＱ＆Ａ集～」を発表した。さらに、障害者ワークフェア2009で実践的手法の開発・提供の展示コーナーを設け、障害者職場改善好事例集掲載企業のうち11社の改善内容をパネル展示と事例集を紹介し、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90.5%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。	・　特に顕著な成果をあげた実例はない。 ・　開発の成果を広く提供することが期待されている。やりっぱなしにならないように努めてほしい。 ・　好事例・マニュアルの開発及び満足度が高い点より、基準を上回る。 ・　各種の評価は、「大いに役立った」と「役立った」の合計点であり、「大いに役立った」が圧倒的多数を占めているわけではない。 ・　情報提供、実践的手法の開発、セミナーなど、適切な実施である。受講者の満足度も高い。
［評価の視点］ **第２　３　(3)　③　ロ　障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施** ・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。	実績：○ ・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。 ・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。 （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.140、141）参照）	
・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。	実績：○ ・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。 ・さらに、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。 ・経営者団体や企業等の協力により、ホームページに当機構の各種成果物の掲載等を次のとおり行った。 　・全国中小企業団体中央会、社団法人日本経済団体連合会及び日本商工会議所のホームページに「企業用自己診断チェックシート」、「チェックシート活用の手引き」及び「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのＱ＆Ａ集～」へのリンクによる掲載。 　・厚生労働省が展開している障害者雇用支援総合ポータルサイト（ATARIMAEプロジェクト）に過去５年の障害者雇用職場改善好事例集から７事例の取組概要を掲載。 　・大手電機メーカーが開設している社員向け精神障害者雇用促進のためのホームページ上にコミック版雇用マニュアル「精神障害者と働く」（平成18年度作成）を掲載。 （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.141）参照）	
・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。	実績：○ ・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自動車製造業（平成21年度の除外率５％）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21年度の成果として次のとおりとりまとめた。	

	『自動車製造業における障害者の雇用事例』 ・この好事例集には、開発から部品の製造、車体の組立まで幅広い職域がある業界の特性を踏まえ、車体の設計、部品の製造・検査、部品の入出庫管理、エンジン・車体の組立、製造ラインの保全等、障害者が従事している様々な職種を紹介するとともに、社内報や社内イントラネットを活用した障害者雇用効果の社内啓発や地域センターのジョブコーチ支援の活用等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（13社）を幅広く盛り込んだ。 ・平成20年度に作成した『鉄鋼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ている。 ・秋田県の事業所において、システムプログラムの作成に従事していた社員がメンタル面で不調を来し休職していたが、職場復帰に当たって本マニュアルに掲載されている能力に応じた職務開発事例を参考にして、総務部署の簡易事務に配置転換し、雇用継続につながった事例 ・愛知県の事業所において、初めて聴覚障害者を雇用するに当たり、本マニュアルを参考にして、各部署の責任者を招集し安全面とコミュニケーション面を重視して職務の検討を行い、社員研修のサポート業務（資料の作成や研修の準備等）を新たに創出することにより、新規雇用につながった事例 ・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するとともに、マニュアル等の目的・内容に応じて、商工会議所、産業保健推進センター等それぞれ関係する機関に配布し、有効活用を図った。 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。 （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.140、141）参照）	
・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。	実績：○ ・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体裁、内容、写真・イラストの活用、色づかいでとりまとめた。 ・「企業用自己診断チェックシート」は、事業主が自己点検することにより、障害者雇用への理解等４領域30項目について企業の対応状況を把握することができる。 「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのＱ＆Ａ集～」は、経験の少ない中小企業等事業主が本格的に障害者雇用を進めるに当たり取り組む必要のある社内啓発や職域開発の方法、採用活動や選考時の対応法などを具体的にわかりやすく解説している。 「企業用自己診断チェックシート」とＱ＆Ａ集を併用することで事業主自らが自己点検をし、準備不足な点、課題となる点を整理した上で、課題の解決に向けた取組ができるよう工夫している。 ・「精神障害者のための職場改善好事例集」は、精神障害者を対象とした我が国で初めての本格的な事例集であり、様々な業種や職種での職場改善を豊富な写真入りでまとめている。また、図表の活用、整然としたレイアウトにより、改善前後のポイントがよくわかるよう工夫するとともに、事例ごとに「不安・緊張の軽減」、「勤務時間の配慮」、「職務創出」等の改善内容のキーワードを示すことで事例の特徴が一目で理解できるようにした。さらに、他社でも事例集の職場改善内容を取り入れやすくするため、実際に事業所で使用している「写真入りの作業マニュアル」、「精神障害者の教育訓練計画書」などを掲載した。 ・「ＨＩＶによる免疫機能障害者の雇用促進」は、雇用事例を紹介するとともに、最新治療の情報、就労状況、雇用管理ノウハウをイラストを交え、わかりやすく解説している。 ・「視覚障害者の職場定着推進マニュアル」は、事務職や機能訓練指	

	導員等新しい職域での７事例を紹介するとともに、最新の支援機器や視覚障害者の誘導方法を写真や図を効果的に活用して、ビジュアルでわかりやすく解説している。 ・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、「企業用自己診断チェックシート」は当該開発の最初の成果として、企業や支援機関等の実務者による開発部会においてとりまとめた。 ・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、90.5%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。 （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.141、142）参照）	
・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。	実績：○ ・障害者雇用事例リファレンスサービスに189事例を追加掲載し、事例数の充実を図った（総事例数1,330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、56人以上の中小企業に拡大して収集したほか、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。 ・事例収集における新たな報告様式、原稿作成上の留意事項を作成し、受託法人に対して使用する用語の統一、写真のサイズ・内容（作業風景・作業手順等）について具体的に示すことにより、掲載事例の検索精度を高めるとともに、内容の見やすさ、わかりやすさの向上を図った。 ・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、ATARIMAEプロジェクト、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た。 ・リファレンスサービスアクセス件数は1,459,102件（平成20年度比：119.0%　平成20年度実績：1,225,651件）と大幅に増加した。 （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.142）参照）	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（１６）　（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度の業務の実績
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。	**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**	**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**	
２　障害者に係る雇用関係業務に関する事項	**３　障害者に係る雇用関係業務に関する事項**	**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 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。	**(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。	**(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** **ニ 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。	**ニ　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21年９月２日（水）　新宿ＮＳビル30階スカイカンファレンス（東京） ・被表彰者数 障害者雇用優良事業所表彰　45件 優秀勤労障害者表彰　48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　１件 障害者雇用支援月間ポスター原画表彰　71件 障害者雇用職場改善事例表彰　11件 **○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21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、名古屋、大阪、福岡での開催に加え、新たに茨城において開催した。 ・東京会場：新宿ＮＳビル１階大時計広場 日程　平成21年９月２日（水）～９月９日（水） ・福岡会場：アクロス福岡２階交流ギャラリー 日程　平成21年９月10日（木）～９月13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21年９月11日（金）～９月17日（木） ・大阪会場：髙島屋大阪店本館１階西入口 日程　平成21年９月26日（土）～10月２日（金） ・茨城会場：ひたちなか市総合運動公園（障害者ワークフェア2009会場内） 日程　平成21年10月30日（金）～10月31日（土） ・札幌会場：札幌サンプラザ 日程　平成21年11月29日（日）～12月４日（金）
		１０月に茨城県において、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２００９」を開催する。本事業は、啓発効果を高めるため、「第３１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。	**○障害者ワークフェア２００９の開催** ・開催地：茨城県ひたちなか市 （第31回全国障害者技能競技大会（アビリンピック茨城大会）との同時開催） ・会場及び日程 第１会場：ひたちなか市総合運動公園（主会場） 平成21年10月30日(金)～10月31日(土) 第２会場：ワークプラザ勝田 平成21年10月30日(金)～10月31日(土) 第３会場：ひたちなか市文化会館 平成21年10月30日(金)～11月１日(日) ・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 職場改善好事例受賞企業出展コーナーにおける先進的取組のパネル展示及び情報提供（新規） 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、茨城県雇用開発協会及び茨城障害者職業センターによる障害者職業相談コーナー 歩行支援用ロボットスーツの開発プロセス及び活用方法の紹介・実演 補助犬(盲導犬、介助犬、聴導犬)による職業生活サポートの紹介・実演 サテライト会場における障害者アーティスト絵画作品の展示及びアビリンピック茨城大会のＰＲ 会場：ファッションクルーズ（ひたちなか市） 　　：イオンモール水戸内原（水戸市） 開催日：平成21年10月24日(土)～平成21年11月１日(日) ・出展数：134企業・団体 ・来場者数：44,300人（アビリンピック来場者を含む）（過去最多：前回千葉大会37,400人） **＜障害者ワークフェア２００９のポイント＞** **・職場改善好事例受賞企業出展コーナーの新設** 新たな取組として平成16年度以降における職場改善好事例コンテストの最優秀賞及び優秀賞の受賞企業が一堂に会してブース出展するコーナーを設け、先進的取組のパネル等による展示をするとともに、各企業担当者による具体的解説等を行った。 **・障害者雇用に係る先端技術による就労支援機器を紹介する筑波研究学園都市コーナーの設置** 筑波研究学園都市の大学、研究機関、企業の出展ブースから成る先端技術支援機器コーナーを設け、障害者等介助用ロボットスーツの展示・実演・操作体験、リアルタイムに発言内容が表示される聴覚障害者向け遠隔支援テレビ会議システムの紹介・展示、様々な視覚障害に対応できる授業支援ＰＣシステム、文字や図が触知できる立体コピー機等の展示・体験、皮膚の上から正確な信号を探知できる筋電センサーの実演等を行った。 **・特設ステージでの多様なプログラムの実施** 県と市の働きかけにより多数来場した小中学生向けに障害者とのふれあいの機会を増やすための障害者施設等による音楽演奏、職業生活をサポートする補助犬や介助支援機器のデモンストレーション、危機管理対策として誰でも使える救急救命装置ＡＥＤの実演講習などといった多様なプログラムを交えつつ来場者が障害者雇用の問題に関心を持つきっかけを作った。 **・３会場間の無料シャトルバスの運行等による来場者の円滑な移動の確保** 会場が３か所に分散したことによる来場者の移動負担を軽減するため、３会場間及びＪＲ勝田駅との間を15分～30分間隔で無料シャトルバスを運行するとともに、主会場であるひたちなか市総合運動公園とサテライト会場との間にもバスを運行した。またその運行ルート図及び運行スケジュール表をガイドブック、チラシに掲載・配布し、来場者の利便性の確保に努めるとともに、駅の発着場と会場に案内や介助を行うボランティアを配置し、障害者の来場に配慮した。
	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。	**○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67） ・アンケート回答数　223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97.2％（目標値80％以上）を占めた。（平成20年度実績94.2％） ・具体的な内容では、「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」(49.8％)、「障害者の雇用について関心を持つようになった」(49.8％)、「障害者雇用に当たっての課題を理解することができた」(30.3％）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96.4％を占めた。（平成20年度実績96.5％） 特に「とても良かった」との回答が53.8％と前回同様半数を超える高い評価を得た。 ・内容については、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。 障害者からは「仕事探しに参考になった」、企業関係者からは「障害者のために職場でも使いやすいツールなどを考えるようになった」といった感想が寄せられた。また、職場改善好事例受賞企業を見て、「企業側の障害者雇用に対する工夫と知恵に感心した」、ステージプログラムを見て、「コーラスや楽器演奏等、障害者の一生懸命な姿が印象的だった」などの評価があった。多数の来場があった地元小学生からは、「障害のある人達がいろんなところで働いているのがわかった」「障害者のことが理解できた」との感想があった。 一方、「今までこのようなものがあることを知らなかった。もっとイベントをうまくＰＲするとよい」等の意見があり、今後の改善に向け検討していく。

	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。	**○定期刊行誌「働く広場」の発行**　**（資料68、69）** ・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。 ・読者アンケートについて、より的確に読者からのニーズや意見を把握するため、従来は同一の調査項目により２回実施していたものを見直し、新たに誌面の評価に関するアンケート調査（５月号）と活用状況に関するアンケート調査（10月号）を行った。その結果、誌面の評価に関しては95.2％（平成20年度実績88.8％）、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。活用状況に関しては、役だった内容として、民間企業では「社員の障害特性の理解につながった」(45.2％)、「社内教育・啓発を実施するきっかけとなった」(34.7％)、「障害者の職場適応に役立った」(21.4％)（複数回答）との、社会福祉施設（就労支援機関を含む）及び学校では「職員の啓発に役立った」(68.7％)、「利用者・生徒の仕事（職務内容）の理解につながった」(42.2％)、「職場開拓に役立った」(22.4％)（複数回答）との回答を得た。 **○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」において、企業の関心が高まっている発達障害について図や事例を用いて分かりやすく解説した「発達障害者を十分理解して雇用をすすめるために」の連載を開始した（６月号～）。 ・改正障害者雇用促進法に関連する障害者雇用納付金制度の運用の詳細について、納付金施行規則が一部施行（４月）された直後に関係者へ紹介することとし、改正障害者雇用促進法の内容を「霞ヶ関だより」に、法改正に基づく納付金制度の改正内容、助成金についてのＱ＆Ａを「インフォメーション」に掲載した（６月号）。 ・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、太めの活字に変更して印刷している（４月号～）。 **○公開座談会の開催** ・平成19年12月に「精神障害者雇用は、今！」のテーマで行った精神障害者の就職支援についての座談会の第２段として、うつ病等の精神障害による休職者の職場復帰支援に焦点を当て「働く広場公開座談会」を企画、開催し、その内容を３月号に掲載した。 開催日：平成21年12月８日（火） 会　場：東京ウィメンズプラザ テーマ：「精神障害者雇用は、今！ Vol.2～リワーク支援からみる職場復帰のポイントと課題～」 ﾊﾟﾈﾘｽﾄ：国立精神・神経ｾﾝﾀｰ医師　森崎洋平氏 (株)東芝青梅事業所総務部　猪股絹代氏 東京障害者職業ｾﾝﾀｰ多摩支所ｶｳﾝｾﾗｰ 小田祐子 ﾘﾜｰｸ支援終了者　Ｋ氏 ｺｰﾃﾞｨﾈｰﾀｰ：職業ﾘﾊﾋﾞﾘﾃｰｼｮﾝ部指導課長　望月春樹 内　容 職場復帰の重要性及び課題と解決方法について参加者の具体的実践的な理解を図るため、パネリストは機構が実施しているリワーク支援の利用者及び利用企業担当者、支援担当カウンセラーに加えてリワーク支援を研究している精神科医をパネリストに「職務」「社会生活技能」「支援」の３つのポイントをめぐり討論を行った。 参加者アンケートの結果は、「大変参考になった」「参考になった」との回答が94.4％であった。参考となった具体的な理由としては「利用者、企業、医師、支援者の立場から現場、現実に即したリアリティに富む内容であった」、「リワーク支援の知識や有効性を得られた」、「会社としてやるべきことが明白化された」等であった。 **○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、閲覧の利便性向上のため従来の分割ダウンロードファイルに加えて、新たに一括ダウンロードファイルを作成し、発行日の翌々週までにそれぞれ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（12月号から）。なお、読者からの要望を踏まえて、新たに過去２年分のバックナンバーも閲覧できるようにしている。 ・また、冊子に挟み込んでファクシミリで回答を求めていた読者アンケートを、より多くの読者からの意見を収集するため、ホームページからでも回答可能にした。 ・広く一般の購読を促進するため、厚生労働省独立行政法人評価委員会及び外部評価委員会において指摘のあった書店での試行販売（全国４か所）を１月号より開始した。 **○テレビ番組の制作** ・障害者雇用に先進的に取り組む企業における①上司や同僚、保護者、福祉施設等の支援を得て

知的障害者や高次脳機能障害者が物流センターで活躍している事例、②職業訓練受講後、ジョブコーチ支援から会社のナチュラルサポートへの橋渡しによって知的障害者が衣料品販売店で活躍している事例、③厚生労働省からの委託による「精神障害者の就労訓練事業」を精神障害のある社員が担当し事業効果を高めるとともに、当該訓練事業の受講者を社員として採用した事例等の５事例を、会社の人事担当者や同僚、支援機関によるサポートの様子、各種支援制度や障害者雇用のポイント等についての学者の解説等を織り込んだ立体的な構成とし、各種の就業支援機関や制度を活用することによる障害者雇用の進め方について理解と認識を深める番組を制作した。

○新聞、雑誌、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広告を読売新聞（番組欄）、週刊東洋経済等の雑誌に掲載するとともに、インターネット検索サイトYahoo!のバナー広告を行うなど様々なメディアを通じて広範な層への広報に努めた。

○新聞広告による障害者雇用の促進等

・「障害者の雇用促進のために自立できる体制作りを」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７～８割から高い評価を得た。

評価の視点等	自己評価	A	評定	A
【評価項目１６　啓発事業（障害者関係）】	・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。 ①　障害者ワークフェアは、第31回アビリンピック茨城大会と同時開催し、機構・県・市の合同による企画づくりと運営、開催県茨城県の筑波研究学園都市の大学・研究機関・企業の積極的な参加による先端技術支援機器の展示・実演・操作体験、職場改善好事例コンテストの受賞企業の協力による先進的取組の展示・解説などの取組により、134の企業・団体の出展、来場者は過去最多の44,300人、障害者の雇用問題についての理解度97.2%、満足度96.4%と高い評価を得た。 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、企業の関心が高まっている発達障害について図や事例等を用いて分かりやすく解説した連載の開始、視覚障害者の方が見やすくなるようロービジョンの方に配慮した色使い及び太めの活字への変更や内閣府主催「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が95.2%「大変参考になる」「参考になる」と評価。 　さらに、広く一般の購読を促進するため、厚生労働省独立行政法人評価委員会及び外部評価委員会において指摘のあった書店での試行販売（全国４か所）を１月号より開始した。 ③　テレビの活用による啓発広報活動として、先進的な障害者雇用企業で活躍する精神障害者等の５事例を会社や支援機関での支援、支援制度の解説等を盛り込み立体的な構成による障害者雇用促進番組を制作、放映し、関東エリアでは約72.3万世帯が視聴した。		（委員会としての評定理由） 　ワークフェアについては、様々な工夫をしており、来場者数も過去最多、アンケート結果も良好であるなど、評価の視点のいずれの項目も上回って成果を上げたと評価する。「働く広場」の評価も高いが、書店での試行販売は一層成果を上げるよう期待する。 （各委員の評定理由） ・　努力のあとが見られ、十分に成果を上げている。 ・　評価の視点のいずれの項目も上回って成果を上げたと評価する。 ・　「働く広場」の書店での試行販売は一層成果を上げるよう期待する。 ・　アンケートの結果や「働く広場」についても、特段優秀とはいえず。 ・　対前年度で卓越した成果が挙げられたとは言い難い。 ・　ワークフェアについては、様々な工夫をして実施しており、来場者数も過去最多、アンケート結果も良好。 ・　「働く広場」の評価も高い。
［数値目標］ ・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。	・次のとおり中期計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：「ニ　障害者雇用に係る啓発事業の実施」（Ｐ.147）参照） 平成21年度　97.2% 平成20年度　94.2%			
・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。	・次のとおり年度計画の目標を達成した。（業務実績：「ニ　障害者雇用に係る啓発事業の実施」（Ｐ.148）参照）			

	平成21年度　　月54,000部 平成20年度　　月54,000部
［評価の視点］ 第２　３　(3)　③　ニ　障害者雇用に係る啓発事業の実施 ・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。	実績：○ ・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97.2％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。 ・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」(49.8%)、「障害者の雇用について関心を持つようになった」(49.8%)、「障害者雇用に当たっての課題を理解することができた」(30.3%) 等の回答を得た。 （業務実績：「ニ　障害者雇用に係る啓発事業の実施」（Ｐ.147）参照）
・定期刊行誌の一層の充実に向けた検討を行っているか。	実績：○ ・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。 ・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」において、企業の関心が高まっている発達障害について図や事例を用いて分かりやすく解説した「発達障害者を十分理解して雇用をすすめるために」の連載を開始した（６月号～）。 ・改正障害者雇用促進法に関連する障害者雇用納付金制度の運用の詳細について、納付金施行規則が一部施行（４月）された直後に関係者へ紹介することとし、改正障害者雇用促進法の内容を「霞ヶ関だより」に、法改正に基づく納付金制度の改正内容、助成金についてのＱ＆Ａを「インフォメーション」に掲載した（６月号）。 ・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、太めの活字に変更して印刷している（４月号～）。 ・読者アンケートについて、より的確に読者からのニーズや意見を把握するため、従来は同一の調査項目により２回実施していたものを見直し、新たに誌面の評価に関するアンケート調査（５月号）と活用状況に関するアンケート調査（10月号）を行った。その結果、誌面の評価に関しては95.2%（平成20年度実績88.8%）、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。活用状況に関しては、役だった内容として、民間企業では「社員の障害特性の理解につながった」(45.2%)、「社内教育・啓発を実施するきっかけとなった」(34.7%)、「障害者の職場適応に役立った」(21.4%)（複数回答）との、社会福祉施設（就労支援機関を含む）及び学校では「職員の啓発に役立った」(68.7%)、「利用者・生徒の仕事（職務内容）の理解につながった」(42.2%)、「職場開拓に役立った」(22.4%)（複数回答）との回答を得た。 （業務実績：「ニ　障害者雇用に係る啓発事業の実施」（Ｐ.148）参照）
・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。	実績：○ ・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、閲覧の利便性向上のため従来の分割ダウンロードファイルに加えて、新たに一括ダウンロードファイルを作成し、発行日の翌々週までにそれぞれ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（12月号から）。なお、読者からの要望を踏まえて、新たに過去２年分のバックナンバーも閲覧できるようにしている。 ・また、冊子に挟み込んでファクシミリで回答を求めていた読者アンケートを、より多くの読者からの意見を収集するため、ホームページからでも回答可能にした。 ・広く一般の購読を促進するため、厚生労働省独立行政法人評価委員

	会及び外部評価委員会において指摘のあった書店での試行販売（全国４か所）を１月号より開始した。 ・テレビ番組の制作については、障害者雇用に先進的に取り組む企業における①上司や同僚、保護者、福祉施設等の支援を得て知的障害者や高次脳機能障害者が物流センターで活躍している事例、②職業訓練受講後、ジョブコーチ支援から会社のナチュラルサポートへの橋渡しによって知的障害者が衣料品販売店で活躍している事例、③厚生労働省からの委託による「精神障害者の就労訓練事業」を精神障害のある社員が担当し事業効果を高めるとともに、当該訓練事業の受講者を社員として採用した事例等の５事例を、会社の人事担当者や同僚、支援機関によるサポートの様子、各種支援制度や障害者雇用のポイント等についての学者の解説等を織り込んだ立体的な構成とし、各種の就業支援機関や制度を活用することによる障害者雇用の進め方について理解と認識を深める番組を制作した。 ・新たに、障害者雇用啓発テレビ番組の放映に係る広告を読売新聞（番組欄）、週刊東洋経済等の雑誌に掲載するとともに、インターネット検索サイトYahoo!のバナー広告を行うなど様々なメディアを通じて広範な層への広報に努めた。 ・「障害者の雇用促進のために自立できる体制作りを」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７～８割から高い評価を得た。 （業務実績：「ニ　障害者雇用に係る啓発事業の実施」（Ｐ.148）参照）	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（１７）　（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度の業務の実績
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。 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 ④ 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項 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。	**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** **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** **エ 障害者の技能に関する競技大会の開催** 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。 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。	**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** **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** **④ 障害者の技能に関する競技大会の開催** 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３１回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」を１０月に茨城県において開催する。 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。	**④障害者の技能に関する競技大会の開催** **○天皇陛下御在位20年記念第31回全国障害者技能競技大会（アビリンピック茨城大会）の開催** ・開催日：平成21年10月30日～11月１日（３日間） ・開催地：茨城県ひたちなか市（ひたちなか市文化会館、ひたちなか市総合運動公園「総合体育館」、ワークプラザ勝田及びフットサルグリーンかつた） ・参加選手数：技能競技　267人（平成20年度比24人増） 技能デモンストレーション　８人 ・来場者数：42,200人（開・閉会式及びアビリンピック・障害者ワークフェア2009サテライト展示来場者を含む）（過去最高） ・技能競技の実施（21種目）（平成20年度比１種目増） ・技能デモンストレーションの実施（３職種） ・天皇陛下御在位20年記念特別展示の実施（天皇陛下が皇太子殿下時代にご観覧された第１回大会の模様及び第１回大会からの競技種目や参加選手数の変遷等について紹介するパネルの展示を行った。） **【大会のポイント】** **新たな競技種目の採用及び競技定員の見直し** ・前回大会の新たな取組である技能デモンストレーションを行った職種の中から、関係団体の協力を得て「ビルクリーニング」を新たな競技種目に採用するとともに、前回に引き続き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見直しを行った。 **技能デモンストレーションの実施と競技種目への移行** ・前回大会から新たな取組として実施している先駆的又は雇用拡大が期待される職種の技能デモンストレーションについて、新たに「製品パッキング」及び「ベッドメイキング」を採用するとともに、前回実施した３種目のうち「ビルクリーニング」を新たに競技種目として実施した。 **複数会場開催のメリットを活かす工夫とネック解消のための対策** ・各技能競技種目の内容を考慮し、パソコンを使用する競技種目を同一会場に集約して、防眩ルーバー（天井照明用格子）によりディスプレイが見やすい競技環境を用意するとともに静寂さを維持・確保し、あるいは様々な手工具、機械、器具等の使用と競技スペース内の移動を伴う「家具」、「歯科技工」、「義肢」、「コンピュータプログラミング」、「ビルクリーニング」及び「木工」の競技種目を高い透光率のテント膜材の天井で自然光が入る競技会場で行うことにより競技がしやすい環境を維持・確保するなど、会場割や競技環境等について複数会場開催のメリットを活かすことにより選手が競技しやすく集中できる環境を実現し、選手から好評を得た。 ・技能競技が複数会場で開催される中で、来場者にできるだけ多くの技能競技を見てもらうために、従来一斉に開始していた技能競技種目を午前または午後に分けて開始した。その結果、来場者の方々がいつでもいずれの会場でも競技を観戦してもらうことができた。 ・駅と３会場に停車するシャトルバスを15分から30分間隔で運行し、希望する競技の観戦に支障が生じないようにした。また、選手団専用バスの運行にあたっては、選手の宿泊場所と会場間の運行スケジュール表を大会開催前に各都道府県の選手引率担当者に送付し、各選手の会場への移動が、円滑かつ確実に行われるよう取り組んだ。 ・競技の進行状況、会場へのアクセス方法、シャトルバスの運行状況など、来場（希望）者からの複数会場開催に起因する様々な問い合わせに的確・迅速に対応できる体制を整備すべく、関連情報全てを大会本部常駐の担当職員に集約し、各会場に配置されたスタッフを経由して、的

			確・迅速な情報提供を行った。 **競技内容紹介ＤＶＤの作製・上映** ・従来からの来場者の要望を踏まえ、新たな取組として、ワード・プロセッサなど手元作業が分かりにくい種目（５種目）の競技内容（選手が取り組む競技課題及び使いこなす技能）及び審査のポイントなどを紹介したＤＶＤを作製し、競技種目紹介ブースにおいて上映した。 **○初めての市との共催を含め開催地（地元）との協力・連携による大会準備・運営** ・県（茨城県）に加え、初めて市（ひたちなか市及び日立市）とも大会を共催した。共催の県・市と各学校長会の協力により、小学校及び特別支援学校の課外授業として大会見学が行われたのをはじめ、小・中・高校生が多数来場するなど、「障害者の職業能力に対する社会の理解と認識を深める」ことをより地域に密着したかたちで実施することができた。 ・また、地元の高等技術専門校からの競技機器の借用、地元ボランティアによる選手の介助・送迎、手話通訳、会場や駅での来場者の案内、地元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開催地との協力・連携の下、大会準備・運営を行った。 **○参加選手の評価** ・競技に参加した選手からは、「アビリンピックを通して技能的にも精神的にも成長したように感じた」、「同じ種目の熟練した選手の作業を間近で見られて良かった」「自分と同じ障害を持ちながら多方面で活躍されている方がたくさんいることを知り、私も一層頑張ろうと思った」といった評価や今後の抱負が数多く寄せられた。
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。	**○来場者アンケート調査結果** **（資料70）** ・アンケート回答数　383人 **①障害者の職業能力（技能）及び雇用に対する理解度** ・「理解が深まった」との回答が98.1％（目標値80%以上）を占めた。（平成20年度実績94.5％） ・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」との回答が（55.3％）、「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」（46.6％）、「参加選手の職業能力の高さと多彩さを実感できた」（46.0％）、「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」（38.1％）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96.3％を占めた。（平成20年度実績96.6％） 特に「とても良かった」との割合が56.1％と前回大会を上回る高い評価を得た。（平成20年度実績54.1％） ・具体的には、「障害のある方々が企業の戦力になると感じた」「多くの人達に障害者の能力を知ってもらう場所として、大変良かった」「障害者の職業技能の素晴らしさを実感することができた」などの回答があった。障害のある人達からは大会の意義、効果として「障害があっても様々な分野で能力を生かす所があるので励みになる」、「みんなすごい技術を持っており、来年自分も大会に出たいと思った」との回答があった。 ・一方で、昼の休憩時間等にトイレ利用者が集中したため、「会場に車いす用トイレが少なく不便だった」、また、「見学者の休むイスがもっとあるとよい」等の回答があり、今後の改善に向けて検討していく。 **○マスコミでの反響** ・テレビ、ラジオ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。
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。	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、国内大会の効果的運営に努める。	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。	**○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** ・第８回国際アビリンピックへの選手派遣に向け、平成21年11月にドバイ（アラブ首長国連邦）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地域会議並びに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競技種目等の状況に関する情報収集に努めた。 ・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。
	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	さらに、都道府県、障害者団体及び企業等との連携強化、アビリンピック競技種目を勘案した競技種目の見直しなどにより各	**○地方アビリンピックの開催** ・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、アビリンピックで実施している競技種目が全都道府県で2

	する。	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。	76種目と平成20年度より９種目増加し、全実施種目の88.5%となるなど競技種目の見直し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：2,412人 （うち知的障害者は1,528人、精神障害者は112人） ・競技実施種目数：312種目 （うち知的障害者が参加の種目は延べ168種目、精神障害者が参加の種目は延べ62種目） アビリンピック実施種目：276種目（平成20年度実績267種目） アビリンピック実施種目外：36種目（平成20年度実績47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）：41,780人 ・マスコミの反響：187件

評価の視点等	自己評価	S	評定	A

【評価項目１７　障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催】	・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。 ①　第２期中期計画に基づき、産業、職業及び技術等の変化、障害者の雇用・就業の動向、近年における種目別参加状況等を勘案して、前回大会で技能デモンストレーション職種として実施した「ビルクリーニング」を新たな競技種目として採用するとともに、知的障害者を対象とした競技種目の定員を増やした一方で、３次元ＣＡＤが普及しつつあることを踏まえ２次元ＣＡＤ関係種目の定員を減らす等重点化を図った。また、梱包材の紙製化により知的障害者の新たな職域となる「製品パッキング」を、観光分野の成長が期待されることを踏まえ「ベッドメイキング」をそれぞれ技能デモンストレーション職種として新たに実施した。 運営にあたっては、開催市の関係で３会場で実施することとなったことから、ⅰ）パソコン使用競技や手工具の使用競技をそれぞれ同一会場に集約化することにより、選手が競技しやすく集中できる環境の実現、ⅱ）各会場で競技を午前・午後に分けて開始することによる観戦可能競技数の確保、ⅲ）希望する競技観戦のための会場間のシャトルバスの運行、ⅳ）複数会場開催に起因する各種問い合わせに大会本部を核とした各会場スタッフとの間の回答ネットワークを形成することによる的確・迅速な対応といった複数会場開催のメリットを活かす工夫とネック解消のための対策を行った。 また、来場者からの要望を踏まえ、新たな取組として、手元作業が分かりにくい種目の競技内容、審査のポイントを紹介するＤＶＤを作製し、競技種目紹介ブースにおいて上映した。 初めて市とも共催し、小学校・特別支援学校の課外授業としての見学が行われたのをはじめ、小・中・高校生が多数来場するなど、「障害者の職業能力に対する社会の理解と認識を深める」ことをより地域に密着したかたちで実施することができた。 ②　本大会が天皇陛下御在位20年慶祝行事と位置づけられたことから、御在位20年記念特別展示として、第１回大会からの競技種目や参加選手数の変遷等について紹介するパネルの展示を行った。 ③　これらの結果、来場者数は42,200人と過去最高となった。競技に参加した選手からは「自分と同じ障害を持ちながら多方面で活躍されている方がたくさんいることを知り、私も一層頑張ろうと思った」といった評価を得るとともに、来場者アンケートでは「障害のある方々が企業の戦力になると感じた」、「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」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98.1%、大会の評価として「とても良かった」「良かった」との回答が96.3%（前回大会：96.6%）を占めた。特に「とても良かった」との割合が56.1%と前回大会を上回る高い評価を得た（前回大会：54.1%）。 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（2,412人）と来場者数（41,780人）を記録。特に参加選手数は、知的障害者、精神障害者につ	（委員会としての評定理由） アビリンピックは毎年非常に高い成果を確保しており、事業そのものの価値が高度であるところ、運営に工夫が見られ、特に「社会の関心の広がり」という点で大きく計画を上回る成果を上げたと評価できる。次回に期待するとともに、ユニバーサル社会の実現のもと、一層の工夫をお願いしたい。 （各委員の評定理由） ・　工夫が見られ、特に「社会の関心の広がり」という成果を上げている。 ・　大きく計画を上回る成果を上げたと評価できる。 ・　アビリンピックに関しては、オリンピックとパラリンピックの関係も同じであるが、ユニバーサル社会の実現のもと、一層の工夫をお願いしたい。 ・　アビリンピック開催は、成功裡に終わったことは、喜ばしいことである。次回に期待する。 ・　この事業そのものの価値が高く、かつ目標を達成している。 ・　例年と比較して顕著な成果が得られたとは言い難い。 ・　アビリンピックは毎年非常に高い成果を確保している。

	いて参加種目の拡大により大幅な増加を図った。 ⑤　2011年の第８回国際アビリンピックへの選手派遣に向け、平成21年11月にアラブ首長国連邦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準備状況等種々の情報収集を行った。
［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。	・次のとおり中期目標の目標を大幅に上回った。 （業務実績「④　障害者の技能に関する競技大会の開催」（Ｐ.153）参照） 平成21年度　98.1% 平成20年度　94.5%
［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。	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、障害者の雇用・就業の動向、近年における種目別参加状況等を勘案して、前回大会で技能デモンストレーション職種として実施した「ビルクリーニング」を新たな競技種目として採用するとともに、知的障害者を対象とした競技種目の定員を増やした一方で、３次元ＣＡＤが普及しつつあることを踏まえ２次元ＣＡＤ関係種目の定員を減らす等重点化を図った。 （業務実績「④　障害者の技能に関する競技大会の開催」（Ｐ.152）参照）
・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っているか。	実績：○ ・前回大会から新たな取組として実施している先駆的又は雇用拡大が期待される職種の技能デモンストレーションについて、新たに「製品パッキング」及び「ベッドメイキング」を採用するとともに、前回実施した３種目のうち「ビルクリーニング」を新たに競技種目として実施した。 ・運営にあたっては、開催市の関係で３会場で実施することとなったことから、次のとおり複数会場開催のメリットを活かす工夫とネック解消のための対策を行った。 ・各技能競技種目の内容を考慮し、パソコンを使用する競技種目を同一会場に集約して、防眩ルーバー（天井照明用格子）によりディスプレイが見やすい競技環境を用意するとともに静寂さを維持・確保し、あるいは様々な手工具、機械、器具等の使用と競技スペース内の移動を伴う「家具」、「歯科技工」、「義肢」、「コンピュータプログラミング」、「ビルクリーニング」及び「木工」の競技種目を高い透光率のテント膜材の天井で自然光が入る競技会場で行うことにより競技がしやすい環境を維持・確保するなど、会場割や競技環境等について複数会場開催のメリットを活かすことにより選手が競技しやすく集中できる環境を実現し、選手から好評を得た。 ・技能競技が複数会場で開催される中で、来場者にできるだけ多くの技能競技を見てもらうために、従来一斉に開始していた技能競技種目を午前または午後に分けて開始した。その結果、来場者の方々がいつでもいずれの会場でも競技を観戦してもらうことができた。 ・駅と３会場に停車するシャトルバスを15分から30分間隔で運行し、希望する競技の観戦に支障が生じないようにした。また、選手団専用バスの運行にあたっては、選手の宿泊場所と会場間の運行スケジュール表を大会開催前に各都道府県の選手引率担当者に送付し、各選手の会場への移動が、円滑かつ確実に行われるよう取り組んだ。 ・競技の進行状況、会場へのアクセス方法、シャトルバスの運行状況など、来場（希望）者からの複数会場開催に起因する様々な問い合わせに的確・迅速に対応できる体制を整備すべく、関連情報

	全てを大会本部常駐の担当職員に集約し、各会場に配置されたスタッフを経由して、的確・迅速な情報提供を行った。 ・従来からの来場者の要望を踏まえ、新たな取組として、ワード・プロセッサなど手元作業が分かりにくい種目（５種目）の競技内容（選手が取り組む競技課題及び使いこなす技能）及び審査のポイントなどを紹介したＤＶＤを作製し、競技種目紹介ブースにおいて上映した。 ・初めて市（ひたちなか市及び日立市）とも大会を共催した。共催の県・市と各学校長会の協力により、小学校及び特別支援学校の課外授業として大会見学が行われたのをはじめ、小・中・高校生が多数来場するなど、『障害者の職業能力に対する社会の理解と認識を深める』ことをより地域に密着したかたちで実施することができた。 ・また、地元の高等技術専門校からの競技機器の借用、地元ボランティアによる選手の介助・送迎、手話通訳、会場や駅での来場者の案内、地元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開催地との協力・連携の下、大会準備・運営を行った。 （業務実績「④　障害者の技能に関する競技大会の開催」（Ｐ.152）参照）	
・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。	実績：○ ・「理解が深まった」との回答が98.1％（目標値80%以上）を占めた。（平成20年度実績94.5%） ・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」との回答が（55.3%）、「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」（46.6%）、「参加選手の職業能力の高さと多彩さを実感できた」（46.0%）、「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」（38.1%）などの割合が高かった。 （業務実績「④　障害者の技能に関する競技大会の開催」（Ｐ.153）参照）	
・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。	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、アビリンピックで実施している競技種目が全都道府県で276種目と平成20年度より９種目増加し、全実施種目の88.5%となるなど競技種目の見直し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：2,412人 （うち知的障害者は1,528人、精神障害者は112人） ・競技実施種目数：312種目 （うち知的障害者が参加の種目は延べ168種目、精神障害者が参加の種目は延べ62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）：41,780人 ・マスコミの反響：187件 （業務実績「④　障害者の技能に関する競技大会の開催」（Ｐ.153）参照）	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（１８）　（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度の業務の実績
第４　財務内容の改善に関する事項 通則法第２９条第２項第４号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。 １ 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。 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。	**第３　予算、収支計画及び資金計画** １ 予算　　別紙－１のとおり ２ 収支計画　別紙－２のとおり ３ 資金計画　別紙－３のとおり	**第３　予算、収支計画及び資金計画** １ 予算　　別紙－１のとおり ２ 収支計画　別紙－２のとおり ３ 資金計画　別紙－３のとおり	**第３　予算、収支計画及び資金計画** ・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21年度決算報告のとおりである。 (1)予算措置 平成21年度は、個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の復職支援事業に係る経費、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等事業に係る経費及び特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練事業といった新規業務による予算措置を講じる一方で、これを除く既定分については、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） [illegible]

	19年度	20年度	21年度	対前年度増減
運営費交付金予算額 〔運営費交付金予算額（新規分を除く）〕	17,786 〔17,786〕	17,458 〔17,458〕	17,756 〔17,046〕	298 (1.7%) 〔△412〕 〔△2.4%〕

(2)運営費交付金債務

予算執行において、無駄削減・業務効率化のための積極的取組、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）

19年度	20年度	21年度
1,225	1,419	2,115

(3)損益

（単位：百万円）

19年度	20年度	21年度
※6,394 (13)	6	10

※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。

<table>
<tr>
<td>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。</td>
<td>・ 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。

第４　短期借入金の限度額
１ 限度額　５，０００百万円

２ 想定される理由
・ 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

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。

第６　剰余金の使途
・ 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</td>
<td>・ 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。

第４　短期借入金の限度額
１ 限度額　５，０００百万円

２ 想定される理由
・ 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

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、関係機関との調整を終了したものから、国の資産債務改革の趣旨を踏まえ、処分を行う。

第６　剰余金の使途
・ 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</td>
<td>(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）
<table><tr><td></td><td>19年度</td><td>20年度</td><td>21年度</td><td>対前年度増減</td></tr><tr><td>経常費用
（支給金等除く）</td><td>22,230</td><td>20,935</td><td>20,191</td><td>△744
（△3.6%）</td></tr><tr><td>業務費</td><td>14,936</td><td>13,875</td><td>13,055</td><td>△820
（△5.9%）</td></tr><tr><td>業務費比率(%)</td><td>67.1</td><td>66.2</td><td>64.7</td><td>△1.5</td></tr></table>・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20年度205件、3,350百万円→平成21年度198件、2,455百万円）。

・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ところである。平成21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流動性を確保するため、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。
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21年度　運用益：約1.9億円（利回り　1.00%）
運用益：約0.03億円（利率　0.44%）

第４　短期借入金の限度額
・短期借入れは発生しなかった。

第５　重要な財産の処分等に関する計画
・岡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、平成21年11月に売却を行った。
・せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生じた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い、平成21年11月に体育館・プール等を解体撤去した。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った。

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。</td>
</tr>
<tr>
<td>評価の視点等</td>
<td></td>
<td>自己評価</td>
<td>A</td>
<td></td>
<td>評定</td>
<td>A</td>
</tr>
</table>

【評価項目１８　予算、収支計画及び資金計画】	・以下の「評価の視点」に対応した。 ①　中期目標期間の平成21年度としての予算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、資金の流動性及び運用の安全性を確保した上で、効率的な運用・管理に取り組んでいる。	（委員会としての評定理由） 対前年比で一定の改善が達成されている中、全体としてサービスの拡大が行なわれているにもかかわらず、大幅な経費の節約になっている。また、一般管理費や業務経費の節減など、評価の視点のほとんど全てが計画を上回った実績であったと評価するが、随意契約は55件が残されており、更なる努力が必要である。
［評価の視点］ ・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。	実績：○ ・中期目標に基づく平成21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、無駄削減・業務効率化のための積極的取組、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、一般管理費で13.4%、業務経費で18.2%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.157）参照）	（各委員の評定理由） ・　全体としてサービスの拡大が行なわれているにもかかわらず、大幅な経費の節約になっているのは評価できる。 ・　評価の視点のほとんど全てが、計画を上回った実績であったと評価する。 ・　特段の評価は、見当たらない。 ・　目標を達成している。 ・　対前年比で一定の改善が達成された。 ・　一般管理費や業務経費の節減は高い効果を上げているが、随意契約は55件が残されており、更なる努力が必要。
・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。	実績：○ ・運営費交付金については、業務の実施と運営費交付金財源とが期間的に対応していると判断できる経費（一般管理費　における光熱水料、通信運搬費及び土地建物借料）については期間進行基準を採用し、その他の経費については費用進行基準により、独立行政法人会計基準に定める運営費交付金の収益化基準に従い適正に執行することに努めた。 （業務実績：「３　予算、収支計画及び資金計画」（Ｐ.157）参照）	
・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。	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.157）参照）	
・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）	実績：○ ・運営費交付金債務については、無駄削減・業務効率化のための積極的取組、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.157）参照）	
・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）	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21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流動性を確保するため、大口定期預金で運用した。 （業務実績：「３　予算、収支計画及び資金計画」（Ｐ.158）参照） （別添資料「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）	
・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、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)保有資産全般の見直し」事項に該当）	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い、平成21年11月に体育館・プール等を解体撤去した。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.158）参照）	
・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）の発生要因の分析は行われているか。当該要因は法人の業務運営に問題等があることによるものか。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改善策が検討されているか。（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）」）	実績：○ ・当期総利益は9,717,587円であった。 ・経常損失8,176,266,502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8,186,590,572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10,324,070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発生した臨時損失90,562円を含む損失額の合計8,186,681,134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。 （別添資料「参考１　財務状況」参照）	
・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。（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）」）	・当期は、主に運営費交付金債務の収益化について、期間進行基準を採用し、竹芝本部事務所の賃借料や障害者職業総合センターの電力単価の引下げ等、当該基準採用経費に係る節減への取組みを行った結果として利益（972万円）発生したものであり、過大な利益にはあたらない。	
・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、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)資産の運用・管理　イ金融資産　ｂ）債権の管理等」）	・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：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１年度の業務の実績
	第７　その他主務省令で定める業務運営に関する事項 **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。	**第７　その他主務省令で定める業務運営に関する事項** **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、職場見学会の実施等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。	**第７　その他主務省令で定める業務運営に関する事項** **１ 人事に関する計画** **(1)方針** ・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。 ・平成22年４月採用については、地方自治体をはじめとして福祉分野の採用活動が積極化していることから、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、本部、仙台、大阪、福岡における採用説明会の前倒し開催（前年度より１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、当機構への理解の促進と就職意欲を高めるための大学３、４年生を対象とした地域センターの体験見学会の実施等により、積極的に応募者の確保に努めた。 ・平成23年４月の採用については、新たにカウンセラーの仕事ぶりや障害者、事業主等の利用者の発言など映像と音声により地域センターの役割及びカウンセラーの業務内容を具体的に理解できるＤＶＤを作成し採用説明会で上映するとともに、体験見学会について、大学入学後の早い時期からの受入れ、実施時期の前倒し・期間の幅の拡大等学生がより参加しやすいように工夫した。 ・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い、平成23年４月採用については、グループ面接の一組当たりの人数を少なくするなどの改善を図った。 ・職員の専門性と意識の向上を図るため、次のとおり職員各層に対する新たな研修について検討・実施した。 ・管理職員のマネジメント力向上を図るべく、理事長が示した経営指針を本部各課、各施設単位において推進、具現化し、業務を効果的・効率的に遂行できるようにするための研修の内容、実施方法等について検討を行い、平成22年度から実施することとした。 ・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実施した。平成21年度は、「精神障害者、発達障害者等に対する支援の充実等」をテーマに、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。 ・採用後15年程度の主任職業訓練指導員を対象として、事業主へのコンサルテーション、コーチング、指導技法の開発等を内容とする主任職業訓練指導員研修を新たに実施した。 ・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実施するとともに、採用２、３年目の若手事務職全員にも当該職場実習を受講させた。 ・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指針を新たに定め、これに基づいたＯＪＴをすべての広域及び地域センターで実施した。 ・実務経験が２年以上のジョブコーチを対象として、精神障害者、発達障害者等に関するケーススタディ、経験の少ないジョブコーチに対する指導技法等の研修を新たに実施した。 ・平成21年度から地域センターに配置されたリワークカウンセラーを対象として、企業における職場復帰の取組状況、医療機関における職場復帰支援の現状と課題やリワーク支援との連携のあり方等の研修を新たに実施した。 ・新規採用等の嘱託職員を対象として、機構の使命を理解・認識し、的確に業務に取り組むための研修を平成22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、勤務時間終了後に民間企業における高齢者・障害者雇用の取組の苦心・工夫、人事労務管理を取り巻く労働法制その他の条件変化、利用者サービス向上の視点からの広報のあり方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ー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。 ・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。

			・社会の信頼に応え使命を果たしていくため、役職員の行動理念を「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構行動規範」として策定し、カードサイズの印刷物にして嘱託職員を含む全役職員に携帯させている。 ・行動規範の策定に当たっての全役職員からの意見募集・研修の実施・職員向け社内報（メルマガ）への解説記事の連載等により、コンプライアンス意識の全ての役職員への浸透を図った。 ・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平成20年度に導入したホームページを活用したモニター制度について、平成21年度からモニターを50名から100名に増やし本格実施した。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、①産業別高齢者雇用推進ガイドラインのチェックリストは業種に関わらず活用できる汎用性があるとの意見を受け、ハローワークでの事業所説明会や高年齢者雇用アドバイザーの企業訪問に活用、②定期刊行誌を広く多くの方々に読んでもらう取組が重要との意見を受け、書店での試行販売、ホームページでの閲覧の周知チラシとともに業種団体や特別支援学校等に配布といった業務改善を実施した。 平成20年度は、「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、提出のあった67件をとりまとめホームページで公開した。また、制度改正等の政策に関する報告については行政に伝えるとともに、平成21年度の業務運営に当たり、助成金パンフレットを事業主の視点に立って編集し直すなど、報告の趣旨、内容等も参考に業務の改善、サービスの質の向上を図った。 平成21年度は、「団塊の世代の高い就労意欲や、経験、技能を活かした70歳を超えて働ける社会の実現方策について」及び「中小企業における障害者雇用の促進について」の２つの課題について報告を求め、97件の提出があった。これらを取りまとめホームページで公開するとともに、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（計43件）を基に、体温調節が困難な利用者向けに部屋別の室温調節を行うとともに、室温について要望があれば職員に遠慮なく申し出ることを促す周知チラシを掲示するといった改善を図った。 ・業務の効率的・効果的実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70件　平成20年度は68件）。平成21年度の取組においては、平成20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、業務の効率化及び省資源省エネ・無駄な経費の削減に資するとともに、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21年度報告された70件について審査を行い、優れた取組として10件選出した。 選出･表彰された主な事例の取組内容は以下のとおり。 ・利用者への対応事例集作成に取り組んだ事例 精神障害者や発達障害者等の利用者が増加し、多様な意見・要望等が寄せられる中、対応策を職員会議、ランチ会議、メール連絡等形式にとらわれず自由な発想で活発に議論し、対応事例集を作成し、職員間で共有・活用することにより、利用者からの意見・要望等への適切な対応、質の高い心のこもったサービス提供に努めた。 ・機構内ＬＡＮを活用して効果的かつ効率的に業務を推進した事例 地域センター業務を円滑かつ効果的に実施するために、当該センターにとってより必要度の高いと考えられる資料について職員会議の場で議論し、機構内ＬＡＮから該当資料の検索結果のファイルリストを作成、定期的に更新し、職員間で共有することにより、機構内ＬＡＮの既存資料の活用を進め、効果的な説明資料の作成、作成時間の短縮を実現した。
	⑵ 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	**⑵ 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。	**⑵ 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、理事の業務分担を見直すことにより理事定員の削減を行いつつ、機動的な人員の再配置、新規業務に係る必要な増員により利用者のニーズに的確に応えた。 ・平成21年４月には、ⅰ）宮城、山形、福島、ⅱ）愛知、岐阜、静岡、三重、ⅲ）香川、徳島、

	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。		愛媛、高知の各地域センターの管理業務をそれぞれ宮城センター、愛知センター、香川センターに集約化することによる事務職員の削減、せき損センターの廃止による職員削減等を図る一方、機構のコンプライアンスの推進を図るためのコンプライアンス推進課の新設など、人員配置の見直しを行った。 ・理事について、政府方針（平成21年９月29日の閣議決定「独立行政法人等の役員人事に関する当面の対応方針について」）が示され、当機構としては、理事の業務分担を見直すことにより理事定員１名の削減を実現した。 ・障害者雇用促進法の改正により新たに機構の業務として追加された地域の関係機関に対する職業リハビリテーションサービスに関する助言・援助等の業務の実施に必要な増員を行うとともに、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月に地域センターにおける人員の再配置を行った。 さらに、 ・行政刷新会議による事業仕分け等を踏まえ、平成22年４月に、高齢期雇用就業支援コーナー関係業務の廃止など地方委託業務の抜本的見直し、本部組織の効率化による１部５課の廃止（本部管理職の１割削減）を行った。 ・平成22年４月から、12地域センターの管理事務の３地域センターへの集約、駐在事務所の廃止等により人員を確保し、障害者雇用促進法の改正に伴う障害者雇用納付金制度の対象事業主の範囲拡大等に係る業務推進体制の整備、本部一元化による効率的・専門的な納付金等調査体制の確立等に人員を充てた。
		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。	・給与、報酬等支給総額については、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の業務の新たな実施のための増員に係る人件費増が生じる中、近年取り組んできた給与構造改革の効果、期末手当・勤勉手当の削減等により、平成21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6.1％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21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。
	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。 (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。	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。	
	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	**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（６１百万円）を行う。	**２　施設・設備に関する計画** ・山形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、旧空調機械室を相談室等として有効活用が可能となった。

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、意見等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。

高年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、高年齢者等や障害者の雇用問題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。

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。

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。

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。

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。

評価の視点等	自己評価	A	評定	A
【評価項目１９　人事に関する計画、施設・設備に関する計画】	・全ての数値目標を達成し、以下の「評価の視点」に対応した。 ①　人件費について、給与、報酬等支給総額については、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の業務の新たな実施のための増員に係る人件費増が生じる中、近年取り組んできた給与構造改革の効果、期末手当・勤勉手当の削減等により、平成21年度末において、基準年度（平成17年度）と比較して6.1%に相当する額を削減した。 ②　給与水準について、平成21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。 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、理事の担当業務の見直し等により理事定員の削減を行いつつ、機動的な人員の再配置、新規業務に係る必要な増員により利用者のニーズに的確に応えた。 ④　業務の効率的･効果的実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、業務の効率化及び省資源省エネ・無駄な経費の削減に資するとともに、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。		（委員会としての評定理由） 　人員の効果的な活用やコンプライアンス体制の推進などについて努力のあとが見られ、高く評価できるほか、評価の視点のいずれも計画を大きく上回って成果を上げたと評価する。 　ただし､対前年比で著明な改善が成し遂げられたとは言い難い。特に、ラスパイレス指数にはまだ問題があり、更なる努力が必要であるほか、職員のモチベーション向上には、より一層の工夫と努力をお願いしたい。 （各委員の評定理由） ・　努力のあとが見られ、十分な成果を上げている。 ・　評価の視点のいずれも計画を大きく上回って成果を上げたと評価する。 ・　職員のモチベーション向上には、より一層の工夫と努力をお願いしたい。 ・　特に、顕著な成果は見当たらない。 ・　目標を達成している。 ・　対前年比で著明な改善が成し遂げられたとは言い難い。 ・　人員の効果的な活用やコンプライアンス体制の推進などについては高く評価できる。ただし、ラスパイレス指数にはまだ問題があり、更なる努力が必要である。
［数値目標］ ・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こと。	・次のとおり中期計画の目標に向けて削減を図った。 平成21年度　　△6.1%（平成17年度比） 平成20年度　　△7.3%（平成17年度比） （業務実績：「１　人事に関する計画」（Ｐ.163）参照）			
［評価の視点］ ・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。	実績：○ ・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。 ・平成22年４月採用については、地方自治体をはじめとして福祉分野で採用活動が積極化していることから、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、本部、仙台、大阪、福岡における採用説明会の前倒し開催（前年度より１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、当機構への理解の促進と就職意欲を高めるための大学３、４年生を対象とした地域センターの体験見学会の実施等により、積極的に応募者の確保に努めた。

・平成23年４月の採用については、新たにカウンセラーの仕事ぶりや障害者、事業主等の利用者の発言など映像と音声により地域センターの役割及びカウンセラーの業務内容を具体的に理解できるＤＶＤを作成し採用説明会で上映するとともに、体験見学会について、大学入学後の早い時期からの受入れ、実施時期の前倒し・期間の幅の拡大等学生がより参加しやすいように工夫した。

・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い、平成23年４月採用については、グループ面接の一組当たりの人数を少なくするなどの改善を図った。

・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、理事の業務分担を見直すことにより理事定員の削減を行いつつ、機動的な人員の再配置、新規業務に係る必要な増員により利用者のニーズに的確に応えた。

・平成21年４月には、ⅰ）宮城、山形、福島、ⅱ）愛知、岐阜、静岡、三重、ⅲ）香川、徳島、愛媛、高知の各地域センターの管理業務をそれぞれ宮城センター、愛知センター、香川センターに集約化することによる事務職員の削減、せき損センターの廃止による職員削減等を図る一方、機構のコンプライアンスの推進を図るためのコンプライアンス推進課の新設など、人員配置の見直しを行った。

・理事について、政府方針（平成21年９月29日の閣議決定「独立行政法人等の役員人事に関する当面の対応方針について」）が示され、当機構としては、理事の業務分担を見直すことにより理事定員１名の削減を実現した。

・障害者雇用促進法の改正により新たに機構の業務として追加された地域の関係機関に対する職業リハビリテーションサービスに関する助言・援助等の業務の実施に必要な増員を行うとともに、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月に地域センターにおける人員の再配置を行った。

・職員の専門性と意識の向上を図るため、次のとおり職員各層に対する新たな研修について検討・実施した。

・管理職員のマネジメント力向上を図るべく、理事長が示した経営指針を本部各課、各施設単位において推進、具現化し、業務を効果的・効率的に遂行できるようにするための研修の内容、実施方法等について検討を行い、平成22年度から実施することとした。

・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実施した。平成21年度は、「精神障害者、発達障害者等に対する支援の充実等」をテーマに、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。

・採用後15年程度の主任職業訓練指導員を対象として、事業主へのコンサルテーション、コーチング、指導技法の開発等を内容とする主任職業訓練指導員研修を新たに実施した。

・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実施するとともに、採用２、３年目の若手事務職全員にも当該職場実習を受講させた。

・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Ｏ

	ＪＴ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指針を新たに定め、これに基づいたＯＪＴをすべての広域及び地域センターで実施した。 ・実務経験が２年以上のジョブコーチを対象として、精神障害者、発達障害者等に関するケーススタディ、経験の少ないジョブコーチに対する指導技法等の研修を新たに実施した。 ・平成21年度から地域センターに配置されたリワークカウンセラーを対象として、企業における職場復帰の取組状況、医療機関における職場復帰支援の現状と課題やリワーク支援との連携のあり方等の研修を新たに実施した。 ・新規採用等の嘱託職員を対象として、機構の使命を理解・認識し、的確に業務に取り組むための研修を平成22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、勤務時間終了後に民間企業における高齢者・障害者雇用の取組の苦心・工夫、人事労務管理を取り巻く労働法制その他の条件変化、利用者サービス向上の視点からの広報のあり方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。 （業務実績：「１　人事に関する計画」（Ｐ.161）参照）	
・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）	実績：○ ・給与、報酬等支給総額については、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の業務の新たな実施のための増員に係る人件費増が生じる中、近年取り組んできた給与構造改革の効果、期末手当・勤勉手当の削減等により、平成21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6.1%に相当する額を削減した。 （業務実績：「１　人事に関する計画」（Ｐ.163）参照） ○　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。 ・また、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。 ・さらに、今年度、地域手当について、国が東京都区部において18%の支給割合とするのに対し、機構においては、当該手当が国の給与水準を上回る要因の一因となっていることから、当初７％とする予定であったものを3.5%にさらに引き下げた。 ・平成20年度の業績評価は、19項目中Ｓ評価が２項目（高年齢者雇用に関する実践的手法の開発･提供、地域傷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）、Ａ評価が17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。 ・これらを踏まえ、団塊の世代の退職を勘案し、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年対国指数は109.8（年齢勘案）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22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ポイント以下とすることを目標に給与水準の適正化に努める。 （別添資料「項目３　組織体制・人件費管理　①給与水準の状況と総人件費改革の進捗状況」参照）
・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） ・給与水準が適正に設定されているか（特に、給与水準が対国家公務員指数１００を上回る場合にはその適切性を厳格に検証し、給与水準を設定しているか。国の財政支出規模や累積欠損の状況を踏まえて適切な水準となっているか）。 （政・独委評価の視点「４人件費管理(1)給与水準」と同趣旨）	実績：○ ・機構の給与水準については、平成21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。 （業務実績：「１　人事に関する計画」（Ｐ.163）参照） ・給与水準の状況 ○　指数の状況 対国家公務員　112.2 参考　地域勘案　104.7 学歴勘案　108.1 地域・学歴勘案　101.4 ○　国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由 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65.0%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。 ②　国家公務員の給与決定上の学歴を見ると大卒は50.0%（参考「国家公務員給与の概要」（平成22年4月人事院）であるのに対し、機構の事務職員の94.9%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。 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。 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　62.8% （国からの財政支出額　43,368百万円、支出予算の総額　69,046百万円：平成21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62.8%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64,922百万円のうち、給与、報酬等支給総額5,006百万円の占める割合は7.7%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：無し

	（別添資料「項目３　組織体制・人件費管理　①給与水準の状況と総人件費改革の進捗状況」参照）
・国と異なる、又は法人独自の諸手当は、適切であるか。	実績：○ ・勤勉手当 ・民間における賞与のうち考課査定分に相当する手当として支給している。国も同様の趣旨で勤勉手当を支給している。 国の成績率は４区分であるのに対し、機構は区分の設定ないが、平成22年度中に国と同様の4区分を設定する。 ・訓練指導員手当 ・職業訓練指導員が職業訓練業務に従事したときに俸給に対して10/100を乗じた額を職業訓練指導員手当として支給している。 国にない手当であるが、同職種の地方公務は職業訓練指導員手当が支給されている。 平成22年度中に都道府県の状況や国の類似の手当の状況等を踏まえ、検討する。 ・転居手当 ・異動に伴って転居した職員を対象に、扶養親族の人数に応じて50,000円～150,000円を支給。 平成21年12月1日に廃止した。 （別添資料「項目３ 組織体制・人件費管理 ②国と異なる、又は法人独自の諸手当の状況」参照）
・国家公務員の再就職のポストの見直しを図っているか。特に役員ポストの公募や、平成２１年度末までに廃止するよう指導されている嘱託ポストの廃止等は適切に行われたか。	実績：○ ・国家公務員再就職者が就いているポストの名称 ・理事長、理事、経理部長、経理部契約管財課長、雇用開発推進部長、職業センター長、国立職業ﾘﾊﾋﾞﾘﾃｰｼｮﾝｾﾝﾀｰ所長、福井障害者職業ｾﾝﾀｰ所長、長崎障害者職業ｾﾝﾀｰ所長、嘱託（監事監査業務）、嘱託（研究業務）、嘱託（職業指導業務）、嘱託（障害者雇用相談業務）、嘱託（障害者雇用納付金調査業務）、参事 ・ポストの見直しの状況 ・15ポスト廃止（22ポスト→７ポスト）（役員３→１，常勤職員７→３，非常勤職員12→３） ・役員ポストの公募の実施状況 ・理事（職業リハビリテーション関係業務（障害者職業総合センター）担当）1名公募。応募総数28名のうち、書類選考、選考委員面接後、厚生労働大臣と任命権者との協議の上、選任。 ・非人件費ポストの廃止状況 ・平成21年12月末で参事（3）廃止 ・平成22年3月末で嘱託（6）廃止 （別添資料「項目３の２ 国家公務員再就職者の在籍状況及び法人を一度退職した後、嘱託等で再就職した者の在籍状況」参照）
・独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストの見直しを図っているか。	実績：○ ・ポストの名称 ・嘱託（職業指導業務）、嘱託（広報啓発業務）、嘱託（調査課業務）、嘱託（研究業務）、嘱託（助成金審査業務）、嘱託（職業評価業務）、嘱託（職業訓練業務）、嘱託（ｶｳﾝｾﾗｰ代替業務）、嘱託（ﾘﾜｰｸｶｳﾝｾﾗｰ） ・上記嘱託ポストはいずれも、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第９条に基づく職員の定年退職後の再雇用制度の対象者を配置するポスト又は公募による採用者を配置するポストであることから見直しの予定はない。 （別添資料「項目３の２　国家公務員再就職者の在籍状況及び法人を一度退職した後、嘱託等で再就職した者の在籍状況」参照）
・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。	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.163）参照）
・法人の福利厚生費について、法人の事務・事業の公共性、	実績：○

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」）	・レクリエーション経費について支出はない。 ・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。 ・互助組織への支出について ・平成21年度は互助組織の支出にあたっては、レクリエーション事業に係る支出の廃止、管理経費の削減の見直しを行い、法人負担率の引下げ（俸給月額の5/1000→3/1000）を実施した。さらに、平成22年２月に従来法人が負担していた各事業の共通管理経費を法人負担と会員負担とで折半で支出することに変更し、最終的には、法人負担を俸給月額の1000 分の2.5 相当とした。 平成22年度は、互助組織の規約等において、法人負担分は退職準備援助事業(マスターセミナー)に係る事業経費のみを負担し、管理経費は負担しないこととし、法人負担を国よりも低い負担割合とした。 なお、平成23年度以降の法人支出については廃止する。 ・健康保険料の使用者負担割合の見直しについて ・次期組合会において、保険料負担について、労使折半とするための手続き等がなされるよう関係機関に働きかけを行う。 （別添資料「項目３ 組織体制・人件費管理 ③福利厚生費の状況」参照）	
・法人の業務改善のための具体的なイニシアティブが認められるか。（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期中期計画の変更、平成21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 ・人材派遣業界団体から、「高齢者の雇用の安定確保の観点から高齢者派遣の課題と可能性をどのように考えたらよいのか」という要望を受け、「首都圏におけるエイジーフリー社会の実現に向けた就労等に関する調査研究」の主要テーマに設定した。 ・福祉施設から、「職業リハビリテーション実践セミナーの小グループ討議の構成について、同一職種による構成を望む意見と多様な職種による構成を望む意見があったことを受け、受講申込み時に希望をとった上でグループ分けを行うよう改善した。 ・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。 ・障害者雇用のための企業用自己診断チェックシートの作成について、事業主団体から「チェックシートは短時間で記入できるよう工夫が必要」との要望を受け、設問数を厳選するとともに、設問項目はわかりやすい用語を使用し、概ね60字以内の簡潔な文章となるよう精査した。 ・視覚障害者の職場定着推進マニュアルの作成について、障害者団体から「視覚障害者が企業で戦力となることが伝わる事例を掲載することが必要」との要望を受け、事務職、機能訓練指導員等視覚障害者の新しい職域の雇用事例を掲載するとともに、障害者の現在の職務内容及び人事担当者のメッセージ等を通じてその活躍ぶりを紹介した。 ・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平成20年度に導入したホームページを活用したモニター制度について、平成21年度からモニターを50名から100名に増やし本格実施した。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、①産業別高齢者雇用推進ガイドラインのチェックリストは業種に関わらず活用できる汎用性があるとの意見を受け、ハローワークでの事業所説明会や高年齢者雇用アドバイザーの企業訪	

問に活用、②定期刊行誌を広く多くの方々に読んでもらう取組が重要との意見を受け、書店での試行販売、ホームページでの閲覧の周知チラシとともに業種団体や特別支援学校等に配布といった業務改善を実施した。
平成20年度にモニターから提出された意見・報告等について、平成21年度の業務運営に当たり、助成金パンフレットを事業主の視点に立って編集し直すなど、その趣旨、内容等を参考に業務の改善、サービスの質の向上を図った。
平成21年度は、「団塊の世代の高い就労意欲や、経験、技能を活かした70歳を超えて働ける社会の実現方策について」及び「中小企業における障害者雇用の促進について」の２つの課題について報告を求め、97件の提出があった。これらを取りまとめホームページで公開する とともに、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（計43件）を基に、体温調節が困難な利用者向けに部屋別の室温調節を行うとともに、室温について要望があれば職員に遠慮なく申し出ることを促す周知チラシを掲示するといった改善を図った。
・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による２元構造のコンプライアンス体制の下、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。
　・社会の信頼に応え使命を果たしていくため、役職員の行動理念を「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構行動規範」としてを策定し、カードサイズの印刷物にして嘱託職員を含む全役職員に携帯させるとともに、コンプライアンスの推進体制を構築するべくコンプライアンス推進規程を制定し、これに基づき総括管理者、各部及び施設における推進責任者を配置した。
　・行動規範の策定に当たっての全役職員からの意見募集、各種職員研修を活用してのコンプライアンス研修の実施、社内報（メルマガ）への解説記事の連載等により、コンプライアンス意識の全ての役職員への浸透を図った。

・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、次のとおり職員各層に対する新たな研修について検討・実施した。
　　・管理職員のマネジメント力向上を図るべく、理事長が示した経営指針を本部各課、各施設単位において推進、具現化し、業務を効果的・効率的に遂行できるようにするための研修の内容、実施方法等について検討を行い、平成22年度から実施することとした。
　　・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実施した。平成21年度は、「精神障害者、発達障害者等に対する支援の充実等」をテーマに、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。 ・採用後15年程度の主任職業訓練指導員を対象として、事業主へのコンサルテーション、コーチング、指導技法の開発等を内容とする主任職業訓練指導員研修を新たに実施した。 ・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実施するとともに、採用２、３年目の若手事務職全員にも当該職場実習を受講させた。 ・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指針を新たに定め、これに基づいたＯＪＴをすべての広域及び地域センターで実施した。 ・実務経験が２年以上のジョブコーチを対象として、精神障害者、発達障害者等に関するケーススタディ、経験の少ないジョブコーチに対する指導技法等の研修を新たに実施した。 ・平成21年度から地域センターに配置されたリワークカウンセラーを対象として、企業における職場復帰の取組状況、医療機関における職場復帰支援の現状と課題やリワーク支援との連携のあり方等の研修を新たに実施した。 ・新規採用等の嘱託職員を対象として、機構の使命を理解・認識し、的確に業務に取り組むための研修を平成22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、勤務時間終了後に民間企業における高齢者・障害者雇用の取組の苦心・工夫、人事労務管理を取り巻く労働法制その他の条件変化、利用者サービス向上の視点からの広報のあり方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･効果的実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70件　平成20年度は68件）。平成21年度の取り組みにおいては、平成20年度のEサービス運動の好事例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、業務の効率化及び省資源省エネ・無駄な経費の削減に資するとともに、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.161）参照）	

平成２１年度業務実績評価別添資料

評価委員会が特に厳正に評価する事項　及び政・独委の評価の視点への対応状況説明資料

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
平　成　２　２　年　７　月

目次

項目１　財務状況　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１

項目２　保有資産の管理・運用等　・・・・・・・・・・・・・・・　２

項目３　組織体制・人件費管理　・・・・・・・・・・・・・・・・　３

項目４　事業費の冗費の点検　・・・・・・・・・・・・・・・・・２８

項目５　契約　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３２

項目６　内部統制　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・４７

項目７　事務・事業の見直し等　・・・・・・・・・・・・・・・・５５

（項目１）

財　務　状　況

①当期総利益又は総損失	総利益　　0.10 億円
②利益剰余金又は繰越欠損金	利益剰余金　0.18 億円
③当期運営費交付金債務	交付額　　177.56 億円 期末残高　　21.15 億円　（執行率 88.09%）

④利益の発生要因及び目的積立金の申請状況	経常損失 8,176,266,502 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 8,186,590,572 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 10,324,070 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発生した、臨時損失 90,562 円を含む損失額の合計 8,186,681,134 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。
⑤100 億円以上の利益剰余金又は繰越欠損金が生じている場合の対処状況	
⑥運営費交付金の執行率が９０％以下となった理由	予算執行における業務委託費の効率的な執行、給与等支給額の見直しによる人件費の削減及び啓発広報関係経費の見直し等により経費節減に努めたこと、また、無駄削減・業務効率化への積極的な取組により、更なる経費節減に努めたことにより、運営費交付金の執行率が計画よりも下回ることとなったため。

（項目２）

保有資産の管理・運用等

①保有資産の活用状況とその点検	平成21年度に減損又はその兆候に至った固定資産はない。 なお、高齢・障害・求職者雇用支援機構（仮称）への移行に伴う東京本部の幕張本部への集約化を行うこととしている。
②不要財産となったものの内容とその処分方針	平成20年度の移転に伴い生じた岡山障害者職業センターの遊休資産については、平成21年11月に売却を行った。 平成20年度末に廃止されたせき髄損傷者職業センターの遊休資産のうち、体育館・プール等は平成21年11月に解体撤去した。 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ている。
③資金運用の状況	時価又は為替相場の変動等の影響を受ける可能性のあるものの運用はない。
④債権の回収状況と関連法人への貸付状況	該当なし

（項目３）

組織体制・人件費管理
（委員長通知別添一関係）

①給与水準の状況と総人件費改革の進捗状況	１　給与水準の状況 ○　指数の状況 対国家公務員　　１１２．２ 参考　地域勘案　　１０４．７ 　　学歴勘案　　１０８．１ 　　地域・学歴勘案　１０１．４ （注）「地域・学歴勘案」とは、民間賃金が高い地域の職員に支払われる手当の有無や学歴構成による給与水準の違いを考慮した指数である。 ○　国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由 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、機構においては事務職員の65.0%が東京都特別区の勤務となっており、給与制度上、地域手当が支給される者の割合が高いこと。 ②　国家公務員の給与決定上の学歴を見ると大卒は50.0%（参考「国家公務員給与の概要」（平成 22 年 4 月人事院）であるのに対し、機構の事務職員の 94.9%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。 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。 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 62.8% 　（国からの財政支出額　43,368 百万円、支出予算の総額　69,046 百万円：平成 21 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 62.8%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 21 年度決算における支出総額 64,922 百万円のうち、給与、報酬等支給総額 5,006 百万円の占める割合は 7.7%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 20 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。 また、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 20 年度の業績評価は、19 項目中Ｓ評価が２項目（高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供、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）、Ａ評価が 17 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。 これらを踏まえ、団塊の世代の退職を勘案し、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 年度の対国指数は 109.8 程度（年齢勘案）となるものと見込まれる。 さらに、平成 22 年度、地域手当について、国が東京都区部において 18%の支給割合とするのに対し、機構においては、当該手当が国の給与水準を上回る要因の一因となっていることから、当初７%とする予定であったものを 3.5%にさらに引き下げた。 こうした取組により、平成 22 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 ポイント以下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：7.7% 管理職の割合：19.8%（平成 22 年 4 月 1 日現在） 大卒以上の高学歴者の割合：94.9%（平成 22 年 4 月 1 日現在） ２　総人件費の状況

	○　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、近年取り組んできた給与構造改革の効果等により対前年度比 1.3%の削減となった。また、最広義人件費は対前年度比 3.8%の増加となった。この主な要因として、 ①　給与、報酬等支給総額については、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の業務の新たな実施に係る増員による給与費の増加等がある中、近年取り組んできた給与構造改革の効果、期末手当・勤勉手当の削減等により減少したこと。 ②　退職手当については、平成 20 年度と比して、退職者数の増及び平均勤続年数が長かったことに伴う一人あたりの退職手当額が増加したこと。 ③　非常勤役職員等給与については、平成 20 年度と比して、平成 21 年度からの新規事業である精神障害者の個別実践型職場復帰支援の実施に係る嘱託職員の配置により増加したこと。 ④　福利厚生費については、平成 20 年度と比して、職員宿舎にかかる修繕費が増加したこと。 等が挙げられる。 ○　人件費削減の取組の状況について 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 21 年度において、基準年度（平成 17 年度）の給与、報酬等支給総額と比較して 6.1%に相当する額を削減した。引き続き人件費削減の取組を行っていくこととする。	
②国と異なる、又は法人独自の諸手当の状況	勤勉手当	民間における賞与のうち考課査定分に相当する手当として支給している。国も同様の趣旨で勤勉手当を支給している。

<table>
<tr><td rowspan="4"></td><td></td><td>国の成績率は４区分であるのに対し、機構は区分の設定ないが、平成 22 年度中に国と同様の４区分を設定する。</td></tr>
<tr><td>職業訓練指導員手当</td><td>職業訓練指導員が職業訓練業務に従事したときに俸給に対して 10/100 を乗じた額を職業訓練指導員手当として支給している。
国にない手当であるが、同職種の地方公務員には職業訓練指導員手当が支給されている。
平成 22 年度中に都道府県の状況や国の類似の手当の状況等を踏まえ、検討する。</td></tr>
<tr><td>転居手当</td><td>異動に伴って転居した職員を対象に、扶養親族の人数に応じて 50,000 円～150,000 円を転居手当として支給していた。
平成 21 年 12 月 1 日に廃止した。</td></tr>
<tr><td colspan="2">法定福利費　　１，０８４，８１４千円
（役職員一人当たり７０３千円）</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">法定外福利費　２３８，４６５千円
（役職員一人当たり１５４千円）</td></tr>
<tr><td>③福利厚生費の状況</td><td colspan="2">○　法定外福利費の主なもの
①　住宅関連費　　２００，５３４千円
②　健康診断費用　　２７，３０２千円
○　レクリエーションへの支出状況について
支出はない
○互助組織への支出については
平成 21 年度は互助組織の支出にあたっては、レクリエーション事業に係る支出の廃止、管理経費の削減の見直しを行い、法人負担率の引下げ（俸給月額の 5/1000→3/1000）を実施した。さらに、平成 22 年２月に従来法人が負担していた各事業の共通管理経費を法人負担と会員負担とで折半で支出することに変更し、最終的には、法人負担を俸給月額の 1000 分の 2.5 相当とした。</td></tr>
</table>

	平成 22 年度は、互助組織の規約等において、法人負担分は退職準備援助事業(マスターセミナー)に係る事業経費のみを負担し、管理経費は負担しないこととし、法人負担を国よりも低い負担割合とした。 なお、平成 23 年度以降の法人支出については廃止する。 ○　健康保険料の使用者負担割合の見直しについて 次期組合会において、保険料負担について、労使折半とするための手続き等がなされるよう関係機関に働きかけを行う。

（項目３の２）

○　国家公務員再就職者の在籍状況　及び
法人を一度退職した後、嘱託等で再就職した者[注1]の在籍状況

（平成 22 年 3 月末現在）

	役　員[注2]			職　員		
	常勤	非常勤	計	常勤	非常勤	計
総　数	６ 人	１ 人	７ 人	722 人	886 人	1608人
うち国家公務員再就職者	２ 人	人	２ 人	７ 人	９ 人	16 人
うち法人退職者	１ 人	人	１ 人	人	12 人	12 人
うち非人件費ポスト	人	人	人	人	886 人	886 人
うち国家公務員再就職者	人	人	人	人	９ 人	９ 人
うち法人退職者	人	人	人	人	12 人	12 人

注１　「法人を一度退職した後、嘱託等で再就職した者」とは、法人職員が、定年退職等の後、嘱託職員等として再度採用されたものをいう（任期付職員の再雇用を除く）。

注２　役員には、役員待遇相当の者（参与、参事等の肩書きで年間報酬額 1,000 万円以上の者）を含む。

注３　「非人件費ポスト」とは、その年間報酬が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）第 53 条第 1 項の規定により削減に取り組まなければならないこととされている人件費以外から支出されているもの（いわゆる総人件費改革の算定対象とならない人件費）

④国家公務員再就職者のポストの見直し	１　国家公務員再就職者が就いているポストの名称 理事長、理事、経理部長、経理部契約管財課長、雇用開発推進部長、職業センター長、国立職業ﾘﾊﾋﾞﾘﾃｰｼｮﾝｾﾝﾀｰ所長、福井障害者職業ｾﾝﾀｰ所長、長崎障害者職業ｾﾝﾀｰ所長、嘱託（監事監査業務）、嘱託（研究業務）、嘱託（職業指導業務）、嘱託（障害者雇用相談業務）、嘱託（障害者雇用納付金調査業務）、参事 ２　１のポストの見直しの状況 15 ポスト廃止（22 ポスト→７ポスト） （役員３→１，常勤職員７→３，非常勤職員

	12→３） ３　役員ポストの公募の実施状況 ・理事（職業リハビリテーション関係業務（障害者職業総合センター）担当）1 名公募。応募総数 28 名のうち、書類選考、選考委員面接後、厚生労働大臣と任命権者との協議の上、選任。 ４　非人件費ポストの廃止状況 ・平成 21 年 12 月末で参事（3）廃止 ・平成 22 年３月末で嘱託（6）廃止
⑤独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストの見直し	《ポストの名称》 嘱託（職業指導業務）、嘱託（広報啓発業務）、嘱託（調査課業務）、嘱託（研究業務）、嘱託（助成金審査業務）、嘱託（職業評価業務）、嘱託（職業訓練業務）、嘱託（ｶｳﾝｾﾗｰ代替業務）、嘱託（ﾘﾜｰｸｶｳﾝｾﾗｰ） 《見直しの状況》 上記嘱託ポストは、いずれも高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第９条に基づく職員の定年退職後の再雇用制度の対象者又は公募による採用者を配置するポストであることから見直しの予定はない。

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21年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

従前の期末特別手当について、平成21年人事院勧告を踏まえ、期末手当と勤勉手当に改めた（平成21年6月1日施行）。勤勉手当については、平成20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して決定した割合（成績率）を乗じることにより業績を反映させた。

②役員報酬水準の改定内容

理事長	・本俸月額を改定（944,000円→940,000円） ・特別調整手当を地域手当に改め、引き下げ。 （100分の8→100分の7）
理事長代理	・本俸月額を改定（868,000円→865,000円） ・特別調整手当を地域手当に改め、引き下げ。 （100分の8→100分の7）
理事	・本俸月額を改定（780,000円→777,000円） ・特別調整手当を地域手当に改め、引き下げ。 （100分の8→100分の7）
監事	・本俸月額を改定（706,000円→704,000円） ・特別調整手当を地域手当に改め、引き下げ。 （100分の8→100分の7）
監事（非常勤）	・非常勤役員手当額を改定（242,000円→241,000円）

（注1）常勤役員の本俸月額は役員給与規程第4条の規定にかかわらず、規程附則第3条に掲げる額としている。

（注2）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21年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
		報酬（給与）	賞与	その他（内容）	就任	退任	
理事長	千円 16,558	千円 11,312	千円 4,454	千円 791 （地域手当）			＊
理事長代理	千円 15,492	千円 10,404	千円 4,097	千円 728 （地域手当） 262 （通勤手当）			
A理事	千円 13,980	千円 9,348	千円 3,681	千円 654 （地域手当） 297 （通勤手当）			
B理事	千円 6,761	千円 4,680	千円 1,734	千円 327 （地域手当） 18 （通勤手当）		9月30日	＊
C理事	千円 13,670	千円 9,348	千円 3,652	千円 560 （地域手当） 108 （通勤手当）		3月31日	＊
D理事	千円 13,782	千円 9,348	千円 3,621	千円 654 （地域手当） 158 （通勤手当）			◇
A監事	千円 12,642	千円 8,464	千円 3,333	千円 592 （地域手当） 252 （通勤手当）			※
B監事 （非常勤）	千円 1,452	千円 1,452	千円 0	千円 0 0		9月30日	※
C監事 （非常勤）	千円 1,448	千円 1,448	千円 0	千円 0 0	10月1日		

（注1）「地域手当」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 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）単位未満切捨てとしている。各内訳欄の合計と総額の数字は千円未満切捨ての関係で一致しないことがある。

3　役員の退職手当の支給状況（平成21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	年	月			該当者なし	
理事長代理	千円	年	月			該当者なし	
理事	千円	年	月			該当者なし	
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	

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21年度における給与制度の主な改正点

・俸給表の改定
（人事院勧告に準拠し、若年層を除き俸給月額を平均△0.2％の引き下げ）
・自宅に係る住居手当の廃止
・転居手当の廃止
・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	17%	⇔	6%
大阪市	14%	⇔	6%
千葉市	10%	⇔	6%

2 職員給与の支給状況

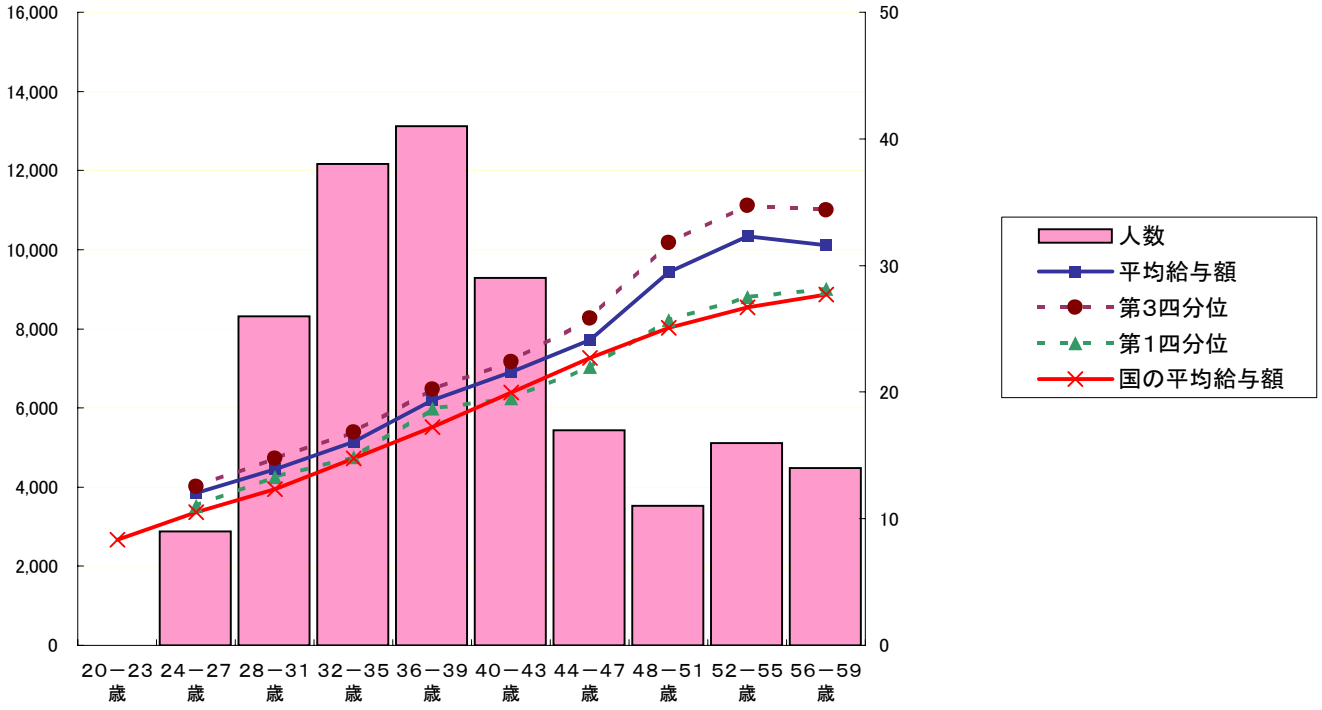
① 職種別支給状況

区分		人員	平均年齢	平成21年度の年間給与額(平均) 総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員		人 537	歳 40.4	千円 6,730	千円 5,007	千円 152	千円 1,723
	事務・技術	人 201	歳 40.3	千円 6,859	千円 5,090	千円 183	千円 1,769
	研究職種	人 20	歳 48.7	千円 8,987	千円 6,599	千円 182	千円 2,388
	職業訓練職	人 27	歳 47.6	千円 7,938	千円 5,964	千円 102	千円 1,974
	障害者職業カウンセラー職	人 289	歳 39.2	千円 6,370	千円 4,748	千円 133	千円 1,622
在外職員		人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員		人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
	事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
	研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員		人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
	事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
	研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員		人 298	歳 46.6	千円 2,810	千円 2,675	千円 20	千円 135
	事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
	研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
	嘱託職員(賞与有り)	人 41	歳 51.4	千円 3,970	千円 2,991	千円 147	千円 979
	嘱託職員(賞与なし)	人 257	歳 45.8	千円 2,625	千円 2,625	千円 0	千円 0

（注1）対象となる職員は、平成22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21年度の給与支給額がない者
・欠勤、病気休職等で平成21年4月以降の給与を減額された者
・平成21年度の途中で採用された者
・平成21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21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21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。

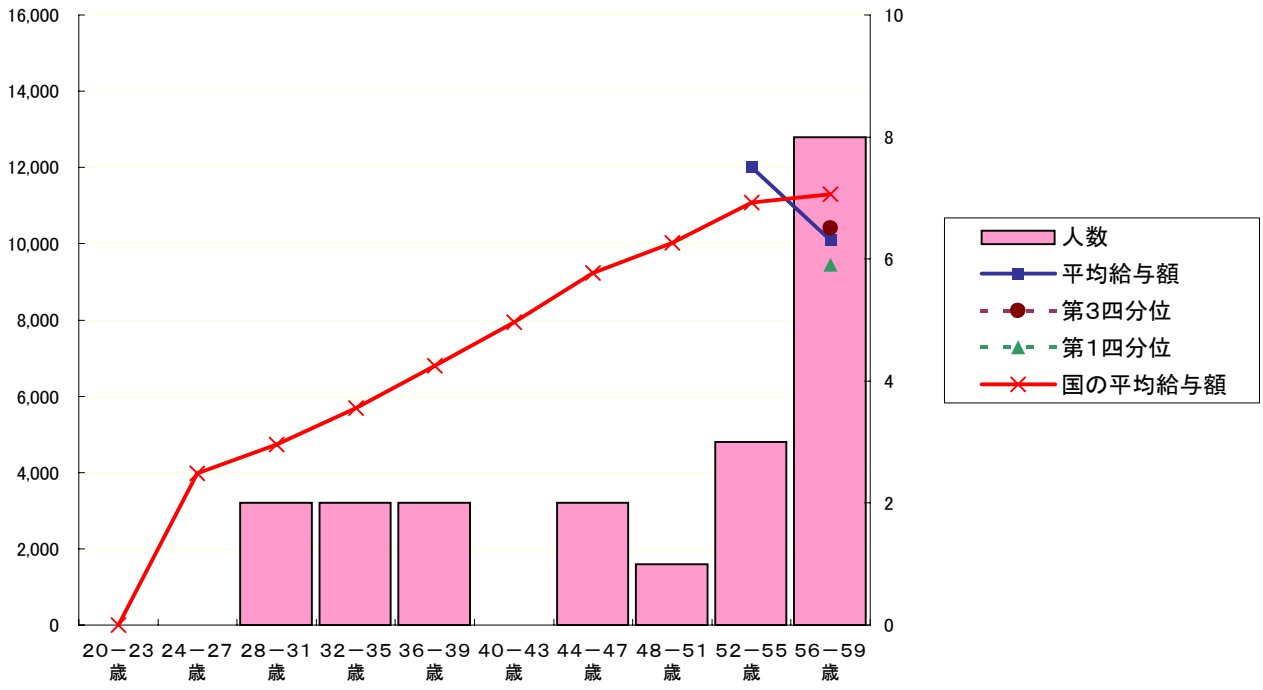
（事務・技術職員）

分布状況を示すｸﾞﾙｰﾌﾟ	人員	平均年齢	四分位 第1分位	平均	四分位 第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
・部長相当	17	54.4	10,924	11,190	11,414
・課長相当	19	49.9	8,714	9,489	10,250
うち本部課長	17	49.2	8,714	9,384	9,959
・課長補佐相当	11	49.8	7,910	8,380	8,796
・係長相当	98	40.1	5,784	6,372	6,876
・係員相当	56	31.3	4,248	4,550	4,835
うち本部係員	52	31.4	4,297	4,584	4,835

（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、44～47歳、48歳～51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）

分布状況を示すｸﾞﾙｰﾌﾟ	人員	平均年齢	四分位 第1分位	平均	四分位 第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
・研究主幹	1	－	－	－	－
・統括研究員	3	55.8	－	11,383	－
・主任研究員（本部課長相当）	7	56.9	9,588	10,249	10,762
・上席研究員	6	43.5	6,145	7,024	7,793
・研究員	3	31.5	－	4,835	－

（注）研究主幹については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22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）	201 人	46 人 （22.9%）	108 人 （53.7%）	11 人 （5.5%）	19 人 （9.5%）	17 人 （8.5%）
年齢（最高～最低）		36 歳 ～ 24	59 歳 ～ 31	56 歳 ～ 43	59 歳 ～ 39	59 歳 ～ 43
所定内給与年額(最高～最低)		3,826 千円 ～ 2,496	7,017 千円 ～ 3,473	7,165 千円 ～ 5,260	7,836 千円 ～ 5,867	9,055 千円 ～ 6,913
年間給与額（最高～最低）		5,084 千円 ～ 3,347	9,379 千円 ～ 4,702	9,784 千円 ～ 7,121	10,786 千円 ～ 7,943	13,035 千円 ～ 9,534

【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）	20 人	3 人 （15.0%）	6 人 （30.0%）	7 人 （35.0%）	3 人 （15.0%）	1 人 （5.0%）
年齢（最高～最低）		33 歳 ～ 29	57 歳 ～ 35	58 歳 ～ 51	57 歳 ～ 52	歳 ～
所定内給与年額(最高～最低)		3,984 千円 ～ 3,311	5,923 千円 ～ 4,476	7,971 千円 ～ 6,859	8,707 千円 ～ 7,256	千円 ～
年間給与額（最高～最低）		5,235 千円 ～ 4,432	8,053 千円 ～ 6,067	10,804 千円 ～ 9,451	12,317 千円 ～ 10,182	千円 ～

（注）0等級における人員が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21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）		% 60.3	% 62.1	% 61.2
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 39.7	% 37.9	% 38.8
		最高～最低	% 43.6～35.9	% 43.6～32.1	% 43.6～33.9
一般職員	一律支給分（期末相当）		% 64.1	% 67.9	% 66.1
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 35.9	% 32.1	% 33.9
		最高～最低	% 35.9～35.9	% 32.4～31.7	% 34.0～33.6

【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）		% 60.9	% 63.1	% 62.1
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 39.1	% 36.9	% 37.9
		最高～最低	% 43.6～35.9	% 43.6～32.1	% 43.6～33.9
一般職員	一律支給分（期末相当）		% 64.1	% 67.9	% 66.1
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 35.9	% 32.1	% 33.9
		最高～最低	% 35.9～35.9	% 32.2～31.8	% 33.9～33.7

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））	112.2
対他法人	105.2

【研究職員】

対国家公務員（研究職）	94.4
対他法人	93.6

（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

<table>
<tr><th>項目</th><th colspan="3">内容</th></tr>
<tr><td rowspan="2">指数の状況</td><td colspan="3">対国家公務員　112.2</td></tr>
<tr><td></td><td>参考</td><td>地域勘案　104.7
学歴勘案　108.1
地域・学歴勘案　101.4</td></tr>
<tr><td>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</td><td colspan="3">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、機構においては事務職員の65.0%が東京都特別区の勤務となっており、給与制度上、地域手当が支給される者の割合が高いこと。
② 国家公務員の給与決定上の学歴を見ると大卒は50.0%（参考「国家公務員給与の概要」（平成22年4月人事院）であるのに対し、機構の事務職員の94.9%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。
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。
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。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">給与水準の適切性の検証</td><td colspan="3">【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　62.8%
（国からの財政支出額 43,368百万円、支出予算の総額 69,046百万円
：平成21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62.8%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21年度決算における支出総額64,922百万円のうち、給与、報酬等支給総額5,006百万円の占める割合は7.7%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。</td></tr>
<tr><td colspan="3">【累積欠損額について】
累積欠損額 なし（平成20年度決算）</td></tr>
</table>

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。 また、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20年度の業績評価は、19項目中S評価が2項目（高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供、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）、A評価が17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。 これらを踏まえ、団塊の世代の退職を勘案し、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年度の対国指数は109．8程度（年齢勘案）となるものと見込まれる。 さらに、今年度、地域手当について、国が東京都区部において18％の支給割合とするのに対し、機構においては、当該手当が国の給与水準を上回る要因の一因となっていることから、当初7％とする予定であったものを3.5％にさらに引き下げた。 こうした取組みにより、平成22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ポイント以下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：7.7％ 管理職の割合：19.8％（平成22年4月1日現在） 大卒以上の高学歴者の割合：94.9％（平成22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位で四捨五入としたこと。

Ⅲ　総人件費について

区　分	当年度（平成21年度）	前年度（平成20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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額（A）	5,006,639	5,070,947	△ 64,308	(△1.3)	△ 64,308	(△1.3)
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
退職手当支給総額（B）	354,657	151,642	203,015	(33.9)	203,015	(33.9)
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
非常勤役職員等給与（C）	2,126,046	1,962,170	163,876	(8.4)	163,876	(8.4)
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
福利厚生費（D）	1,323,280	1,307,337	15,943	(1.2)	15,943	(1.2)
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
最広義人件費（A+B+C+D）	8,810,622	8,492,096	318,526	(3.8)	318,526	(3.8)

（注1）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位で四捨五入としたこと。

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、近年取り組んできた給与構造改革の効果等により対前年度比1.3％の削減となった。また、最広義人件費は対前年度比3.8％の増加となった。この主な要因として、
(1)給与、報酬等支給総額については、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の業務の新たな実施に係る増員による給与費の増加等がある中、近年取り組んできた給与構造改革の効果、期末手当・勤勉手当の削減等により減少したこと。
(2)退職手当については、平成20年度と比して、退職者数の増及び平均勤続年数が長かったことに伴う一人あたりの退職手当額が増加したこと。
(3)非常勤役職員等給与については、平成20年度と比して、平成21年度からの新規事業である精神障害者の個別実践型職場復帰支援の実施に係る嘱託職員の配置により増加したこと。
(4)福利厚生費については、平成20年度と比して、職員宿舎にかかる修繕費が増加したこと。
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21年度において、基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額と比較して6.1％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。

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	平成21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	5,006,639
人件費削減率 (%)		△ 3.0	△ 5.5	△ 6.6	△ 7.8
人件費削減率(補正値) (%)		△ 3.0	△ 6.2	△ 7.3	△ 6.1

(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(補正値)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、平成21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%、△2.4%である。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし

（付属資料）

選 考 結 果 総 括 表

府省庁名　厚生労働省

役職		現（前）任者				就任者			選考経過
		氏名	年齢	当初就任年月日	前職	氏名	年齢	現（前）職	
(独)高齢・障害者雇用支援機構	理事（職業リハビリテーションセンター関係業務（障害者職業総合センター）担当）	池田（いけだ）　道郎（みちろう）	59	H19.9.7	愛知労働局長[OB]	中村（なかむら）　廣志（ひろし）	61	フィリピン 富士通 コンピューター プロダクツ 会長	応募総数　28名 ↓ 書類選考 ↓　（6名） 面接 ↓　（3名） 任命権者が選任 ↓ 所管大臣に協議

※1　1名に絞り込む前の候補者の情報と併せて大臣に協議。

※2　公務員OB該当者は、現任者及び任命予定者の「現（前）職」欄に[OB]と記載。

（独）高齢・障害者雇用支援機構理事（職業リハビリテーション関係業務担当） 選任理由

本法人の使命は、年齢や障害の有無にかかわらず誰もが安心し意欲を持って働ける社会の実現に向け、高齢者の雇用の確保、障害者の職業的自立の推進のために、高齢者、障害者、事業主等に対し総合的な支援を行うことである。

そうした組織にあって、本ポストには、そのミッションとして、職業リハビリテーション関係業務の責任者として、以下の職務を的確に実施するとともに、事業の改革・改善、業務運営の効率化等に意欲をもって取り組むことが求められる。

① 全国の障害者職業センター等を統括し、職業リハビリテーションを総合的・効果的に実施

② 職業リハビリテーションに係る調査研究及び技法開発、その普及・活用の促進

③ 上記業務の連携強化に向けた関係部局の一体的な業務運営

本公募に対しては、２８人の応募があり、選考委員会が、書類選考を経て、６人の候補者に対し面接を行った上で、理事としての適性を有する３人を選び、その中から選考委員会の意見も踏まえ、所管大臣との協議を経た上で、任命権者である理事長が中村廣志氏を選任したところである。

任命理由は、大手民間企業におけるマネジメント経験、特に、海外法人において、組織のトップとして経営の合理化・効率化に取り組んだ経験があるとともに、障害者の雇用支援に対する強い意欲が認められ、本ポストに求められる能力、経験を有していると判断されることに加え、温厚、誠実な人柄で組織を束ねながら、リーダーとしての責任感、行動力、覚悟等をもって、的確に業務運営に当たることが期待できることから、最適任者であると判断したものである。

（付属資料）

選考委員会の属性について

選考委員会のメンバーの属性は以下のとおり

・大学教授	１名
・ジャーナリスト	１名
・団体役員	１名
・会社役員	１名
計	４名

（項目４）

事業費の冗費の点検
（委員長通知別添二関係）

事業費項目	点検状況	１年間実施した場合の削減効果額（単位：千円）
①広報、パンフレット、イベント等の点検	１　平成21年度における広報、パンフレット、イベント等について、その効果の点検を行った。その結果、第４四半期に実施することとしていた経済誌（日経ビジネス及び週刊ダイヤモンド）での「70歳まで働ける企業」実現のための普及促進の広告については、効果の測定把握が不十分と判断して当該広告掲載を廃止した。 　さらに、平成22年度は、高齢者雇用関係業務では、高齢者雇用フェスタの開催、高年齢者雇用支援月間ポスターの作成・交通広告及びテレビＣＭの制作、「70歳まで働ける企業」実現のための普及啓発ポスターの作成・交通広告等、障害者関係業務では、障害者雇用啓発のためのテレビ番組の制作・放映、同番組のＤＶＤの製作をそれぞれ廃止した。 ２　広報等のテーマについては、高齢者雇用関係では、「70歳まで働ける企業の実現」に、障害者雇用関係では、「広く国民の障害者雇用に対する理解を深めること」に重点を絞って実施した。 ３　広報等の実施にあたっては、趣旨、企画内容（規模、実施場所等）、実施方法、留意点等を仕様書に明記して、一般競争入札又は企画競争入札によ	6,605千円

	り広告会社等との契約を行った。 　なお、国民等に対する訴求効果を考慮してタレントを起用していた高齢者雇用フェスタ、障害者雇用啓発のためのテレビ番組については、上記のとおり廃止することとした。これ以外の広報等の実施については、企画書に基づく評価によるものであり、タレント起用を理由としたものではなく、安易なタレントの起用にはなっていない。	
②ＩＴ調達の点検	障害者助成金処理システム更改について、以下により平成22年３月に入札を実施した。 １　助成金の処理の迅速化並びに制度改正時の改修経費の削減及び改修期間の短縮化を図るため、支給に至る各種手続について全助成金を共通化するとともに、支給額の計算機能を含む全処理手続のシステム化については、利用件数が特に多い助成金に限定するなど、システム全体の機能性の確保と経済性の両面から十分な整理・検討を行い、仕様を決定した。 ２　システムの仕様に関して、機構の高度情報化委員会に CIO 補佐官を中心とした専門部会を設けて原案を詳細に検討した上で、さらに、過大なシステムとなっていないか、システムエンジニア（SE）等の人件費の積算単価が市場水準と比較して高くなっていないかを含め、専門的立場によるチェックを受けるべく、外部の専門業者にシステム監査、調達仕様書案作成、サーバ規模設定、開発経費見積積算を行わせた。	―千円

	３　開発業者の決定については、上記２の調達仕様書を用いてシステムの具体的な仕様を開示した上で、最低価額落札方式の一般競争入札を実施し、経費の削減に努めた。 ４　当該システムの更改に係る入札については複数者の入札が行われ、最低価額で入札した業者が平成 22 年４月より開発に着手している。	
③法人所有車数の台数削減、車種の変更	平成 16 年度以降更新時期にあわせて小型車（低公害車）への変更を行っており、平成 21 年度は８台を小型車（低公害車）に変更した。	1,462 千円
④庁舎の移転及び賃借料の引下げ	・本部の賃借料の引下げ交渉を実施し、賃借料の引下げを行った。 ・独立行政法人整理合理化計画等に基づき、駐在事務所については平成 21 年度末に廃止した。 ・平成 22 年度から一部の地域障害者職業センターの賃借料の引下げを行った。	16,545 千円
⑤電気料金に関する契約の見直し	・電力自由化（競争入札）が可能な施設は競争入札を実施した。 ・下水道料金の減免については、費用対効果を検証し、効果があるところにおいては既に申請した。	5,244 千円
⑥複写機等に関する契約の見直し	複写機に関する契約について競争入札を実施した。	2,624 千円

⑦備品の継続使用及び消耗品の再利用	事務用品の一括調達、備品の継続使用、消耗品の再利用等を促進した。	7,424 千円 （＊）
⑧タクシー利用の点検	タクシー利用については、取扱規程を定めており、使用時間・用途を制限し、相乗りを励行するとともに、実際の退庁時刻を把握するため各課に使用簿を設置する等、適切な管理の一層の徹底を図った。 点検状況については、課室ごとに、タクシー利用の翌日、利用者、金額等を確認し、月単位で、タクシー請求明細書との突合を行うことにより、利用実績の把握とタクシー利用の適正化を図っている。	503 千円
⑨その他コスト削減について検討したもの	・使用済用紙の裏面を、コピー用紙として再活用することにより、用紙費用を抑制した。 ・公用車の待機時のエンジン停止、カーナビによる最短コースの選択の励行等環境・省エネに配慮した運転を実施した。	1,357 千円 （＊）

※　削減効果額とは、各項目について行った見直しを平成 21 年度当初から実施したと仮定した場合における平成 21 年度の実績額（推計）が、平成 20 年度の実績額からどれだけ削減したかを示すものである。

ただし、（＊）の付してある額は、平成 20 年度の実績額と平成 21 年度の実績額を比較し、どれだけ削減したかを示すものである。

（項目５）

契　　約
（委員長通知別添二関係）

①契約監視委員会からの主な指摘事項	平成22年1月22日に当該委員会を開催し、平成20年度に締結した競争性のない随意契約（157件）、一者応札・応募（112 件）となった契約、平成 21 年度中に調達を行う必要がある契約について審議を行った結果、法人自らが事前点検を行った見直し案全てについて「適切である」との評価を得た。
②契約監視委員会以外の契約審査体制とその活動状況	１　「入札・契約手続運営委員会」を設置し、一般競争入札のうち、一定の基準（工事、建設コンサルタント業務等の場合は予定価格が 250 万円以上、物品製造等の場合は予定価格が1,000万円以上）に合致する案件について、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、随意契約によろ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こと等の審議を行っている。 また、監事による契約状況の厳正な監査も行われている。 厚生労働大臣依頼（平成22年４月６日付厚生労働省発総0406第４号「調達の適正化について」）を踏まえ、以下事項の審査について入札・契約手続運営委員会において平成 22 年度以降取り組むこととしている。 ・ 最低価格落札方式以外の契約をすべて審査すること ・ 最低価格落札方式による場合には、その仕様書等を審査すること ・ 再委託割合が50%以上の場合に審査すること ２　契約事務における一連のプロセスは以下のとおり。

	①　実施部門による公告案の作成 ②　上記運営委員会における競争参加資格の決定 ③　入札公告 ④　入札参加希望者の競争参加資格の確認 ⑤　開札 ⑥　上記運営委員会による落札者の適正性の審議 ⑦　契約担当役による契約の締結 ３　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。 ４　契約案件と上記運営委員会の実施状況及び審議結果について定期的に理事長に報告し、体制の実効性を確保している。
③「随意契約見直し計画」の進捗状況「随意契約等見直し計画」の策定状況	平成19年12月に策定した「随意契約見直し計画」における見直し後の競争性のない随意契約 34 件の目標に対して、平成21年度は165件と計画未達成の状況であるが、このうち平成22年度より一般競争入札を予定している地方業務委託契約、これまで地方業務委託により受託法人が賃借していた高齢期雇用就業支援コーナーの施設を平成 22 年１月より市場化テストを導入することに伴い機構が直接賃借して受託法人に提供する公設民営方式としたこと等による平成 21 年度限りの契約及び現に入居者がいて異動の際に競争性のある契約に移行することとしている職員宿舎借上契約等を除くと55件となった。 また、この55件のうち、随意契約に拠らざるを得ない契約は地域障害者職業センターの事務所等賃貸借契約、財務諸表の官報掲載のため契約等相手方が特定されるもの48件となり、これらを除いた７件については、平成22年度において廃止若しくは競争性のある契約へ移行することとしており、平成22年度契約において計画を達成できるよう措置済である。 なお、平成22年４月において、契約監視委員会で

	の見直しをふまえた新たな「随意契約等見直し計画」を策定、公表している。
④一者応札・一者応募となった契約の改善方策	平成21年７月に、「『１者応札・１者応募』に係る改善方策について」を策定・公表し、推進している。主な改善方策は以下のとおり。 ・　休日を含めた10日以上としている公告期間について、過去に１者応札・１者応募となった契約は、可能な限り開庁日で 10 日以上の公告期間を確保する。 ・　落札決定から履行開始までの十分な準備期間及び適切な履行が可能となるよう十分な契約期間を確保した期間設定とする。 ・　仕様書について、特定の者が有利とならないよう具体的な業務内容、業務量を記載し、発注単位、発注時期を十分に考慮し、適切な発注内容となるようにする。 ・　入札参加資格は、取得資格及び地域性等について契約ごとに今まで以上に十分考慮したうえで業務の履行に必要最小限のもののみとする。
⑤契約に係る規程類とその運用状況	１　「独立行政法人における契約の適正化（依頼）」（平成 20 年 11 月 14 日総務省行政管理局事務連絡）において講ずることとされている措置はすべて実施済である。 ２　総合評価落札方式又は企画競争若しくは公募を行う場合、「『１者応札・１者応募』に係る改善方策について」に基づき、説明会を実施するとともに、説明会の日から入札日又は企画書提出日までの十分な日程を確保した。 総合評価落札方式又は企画競争若しくは公募における選定基準及び配点等を事前公開し、選定結果についても公開しているが、選定委員における外部有識者割合の基準設定は行っていない。

⑥再委託している契約の内容と再委託割合（再委託割合が50%以上のもの又は随意契約によるものを再委託しているもの）	該当する契約はない。
⑦公益法人等との契約の状況	総合評価落札方式、企画競争及び公募による契約並びに競争性のない随意契約で相手先が公益法人であったものは82件（63.1億円）であった。82件の契約方式内訳は、企画競争・公募19件（2.5億円）、随意契約61件（60.3億円）であった。 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との契約状況は以下の通り。 １．各都道府県の雇用開発協会等 47件、59.5億円（競争性のない随意契約） ２．（社）全国重度障害者雇用事業所協会 １件、1.0億円（公募） なお、雇用開発協会等との契約については、平成22年２月に平成22年度契約のための一般競争入札（最低価格落札方式）を実施し、48法人が入札したが、３月31日に「入札参加資格について確認できていない事項があるので、厚生労働省内に契約調査委員会を設置して調査を行い、再入札の実施も含めて対応を検討する」旨の厚生労働省からの連絡があり、５月11日に厚生労働大臣から「厚生労働省内に契約調査委員会を設置し、全47協会に対する立入調査を実施した結果、12協会については不適切な経理処理又は物品管理が確認され、地方委託業務を委託することは適切ではないものと認可権者である大臣として判断し、業務委託の際に必要となる認可は行わないこととした」との方針が示された。当該12の実施区域については５月に再度一般競争入札を実施した。 以上のような経緯の中、平成22年４月１日から３か月間は47協会と緊急避難的に従来の委託契約を

	延長し、厚生労働大臣から不適切とされた以外の 35 協会及び５月の入札の結果、厚生労働大臣から委託の認可を受けた法人（３区域実施）とは平成 23 年３月 31 日までの契約を行い、５月の入札で応札がなかった９区域については９月 30 日まで委託契約を再延長し、10 月１日から当機構が直接実施することとしている。 平成 23 年度からは、委託方式を全廃し、全 47 区域で当機構が直接実施することとしている。 平成 22 年度重度障害者雇用拡大総合推進事業業務委託については、一般競争入札（最低価格落札方式）を実施し、(社)全国重度障害者雇用事業所協会と契約を締結した。 平成 23 年度からは、当機構が直接実施することとしている。
⑧「調達の適正化について」(厚生労働大臣依頼)と異なる契約方式で契約していたものの改善方策	平成 22 年４月６日付厚生労働省発総 0406 第４号「調達の適正化について」と異なる契約はない。

（項目５の２）

Ⅰ　平成２１年度の実績【全体】

			件数	金額
競争性のある契約	一般競争入札（最低価格落札方式）		113 件 (31.1%)	14.3 億円 (14.7%)
		うち一者入札	27 件 【23.9%】	3.6 億円 【25.2%】
	総合評価落札方式		6 件 (1.7%)	3.4 億円 (3.5%)
		うち一者入札	0 件 【　　%】	0 億円 【　　%】
	指名競争入札		0 件 (　　%)	0 億円 (　　%)
		うち一者入札	0 件 【　　%】	0 億円 【　　%】
	企画競争等		79 件 (21.8%)	6.9 億円 (7.2%)
		うち一者応募	70 件 【88.6%】	4.0 億円 【58.0%】
競争性のない随意契約			165 件 (45.5%)	71.7 億円 (74.5%)
合　計			363 件 (100%)	96.3 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。
※　【　　%】には、一般競争入札等のうち一者入札・応募となったものの割合を示す。
※　「競争性のある契約」の各欄には、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２１年度の実績【公益法人】

		件数	金額
競争性のある契約	一般競争入札 （最低価格落札方式）	2 件 （　2.4%）	0.3 億円 （　0.5%）
	うち一者入札	0 件 【　　%】	0 億円 【　　%】
	総合評価落札方式	0 件 （　　%）	億円 （　　%）
	うち一者入札	0 件 【　　%】	億円 【　　%】
	指名競争入札	0 件 （　　%）	億円 （　　%）
	うち一者入札	0 件 【　　%】	億円 【　　%】
	企画競争等	19 件 (23.2%)	2.5 億円 (4.0%)
	うち一者応募	19 件 【100%】	2.5 億円 【100%】
競争性のない随意契約		61 件 (74.4%)	60.3 億円 (95.6%)
合　計		82 件 (100%)	63.1 億円 (100%)

※　「公益法人」は、いわゆる広義の公益法人を指し、独立行政法人、特例民法法人等のほか、社会福祉法人や学校法人も含む。

※　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。

※　【　　%】には、一般競争入札等のうち一者入札・応募となったものの割合を示す。

※　「競争性のある契約」の各欄には、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　随意契約見直し計画の進捗状況

		随意契約見直し計画による見直し後の姿		平成21年度実績	
		件数	金額	件数	金額
事務・事業をとりやめたもの		45件 (12.4%)	11.3億円 (10.5%)	85件 (23.5%)	14.1億円 (13.1%)
競争性のある契約	競争入札等	125件 (34.5%)	14.5億円 (13.4%)	87件 (24.0%)	10.6億円 (9.8%)
	企画競争等	158件 (43.6%)	75.6億円 (70.0%)	78件 (21.5%)	5.4億円 (5.0%)
競争性のない随意契約		34件 (9.4%)	6.6億円 (6.2%)	112件 (30.9%)	77.9億円 (72.1%)
合　計		362件 (100%)	108.0億円 (100%)	362件 (100%)	108.0億円 (100%)

※　「随意契約見直し計画」策定時の個々の契約が、平成21年度においてどのような契約形態にあるかを記載するもの。

※　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。

(付属資料)

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			(5.8%) 4	(0.4%) 30
	企画競争・公募	(0%) 0	(0%) 0	(72.5%) 50	(90.3%) 7, 191
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			(41.3%) 121	(50.0%) 1, 416
	企画競争・公募	(9.9%) 29	(20.3%) 575	(36.9%) 108	(13.0%) 367
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

随意契約等見直し計画

平成 22 年 4 月
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

１．随意契約等の見直し計画

（１）随意契約の見直し

平成２０年度において、締結した随意契約等について点検・見直しを行い、以下のとおり、新たな随意契約等の見直し計画を策定する。

今後、本計画に基づき、真にやむを得ないものを除き、速やかに一般競争入札等に移行することとした。

		平成20年度実績		見直し後	
		件数	金額(千円)	件数	金額(千円)
競争性のある契約		(56. 6%) 205	(29. 5%) 3, 349, 974	(89. 2%) 323	(92. 4%) 10, 503, 339
	競争入札	(35. 9%) 130	(21. 9%) 2, 492, 338	(60. 2%) 218	(88. 2%) 10, 032, 748
	企画競争、公募等	(20. 7%) 75	(7. 5%) 857, 635	(29. 0%) 105	(4. 1%) 470, 591
競争性のない随意契約		(43. 4%) 157	(70. 5%) 8, 019, 601	(10. 8%) 39	(7. 6%) 866, 236
合　　計		(100. 0%) 362	(100. 0%) 11, 369, 575	(100. 0%) 362	(100. 0%) 11, 369, 575

（注１）見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの。
（注２）金額は、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）一者応札・一者応募の見直し

平成２０年度において、競争性のある契約のうち一者応札・一者応募となった契約について点検・見直しを行い、以下のとおり、契約の条件、契約手続き等を見直す必要があるものがみられた。

今後の調達については、競争性のない随意契約の削減に加え、これら結果に留意、改善しつつ、契約手続きを進めることにより、一層の競争性の確保に努める。

（平成２０年度実績）

実　績		件数	金額（千円）
競争性のある契約		205	3，349，974
	うち一者応札･一者応募	（54．6%） 112	（30．2%） 1，010，464

（注）上段（　　%）は競争性のある契約に対する割合を示す。

（一者応札・一者応募案件の見直し状況）

見直し方法等		件数	金額（千円）
契約方式を変更せず、条件等の見直しを実施(注1)		（32．1%） 36	（38．5%） 389，275
	仕様書の変更	3	5，109
	参加条件の変更	6	32，934
	公告期間の見直し	36	389，275
	その他	35	387，479
契約方式の見直し		（0．9%） 1	（9．7%） 97，849
その他の見直し		（25．0%） 28	（27．1%） 273，385
点検の結果、指摘事項がなかったもの		（42．0%） 47	（24．7%） 249，955

（注１）内訳については、重複して見直しの可能性があるため一致しない場合がある。

（注２）金額は、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。

（注３）上段（　　%）は平成２０年度の一者応札・一者応募となった案件に対する割合を示す。

２．随意契約等見直し計画の達成へ向けた具体的取り組み

（１）契約監視委員会等による定期的な契約の点検の実施

契約監視委員会等により、競争性のない随意契約、一者応札・一者応募になった案件を中心に点検を実施。

（２）監事による監査の実施

監事による監査において、入札・契約の適正な実施についての十分なチェックを受けることにより入札・契約の適正化を推進する。

（３）随意契約等の見直し

① 随意契約限度額を超えることが見込まれる全ての契約について、契約の性質又は目的が競争を許さない等の理由により随意契約を行おうとする場合は、その理由の適正性について本部において事前に点検を実施する。

② 専門的な技術やノウハウ等の技術的要素を評価することが重要であると認められるものについて総合評価落札方式による一般競争入札への移行の可否について検討する。

（３）一者応札・一者応募の見直し

① 平成 21 年 7 月策定した「『１者応札・1 者応募』に係る改善方策について」に基づき以下の取組みを推進する。

ア 休日を含めた１０日以上としている公告期間について、過去に 1 者応札・1 者応募となった契約は、可能な限り開庁日で１０日以上の公告期間を確保する。

イ 落札決定から履行開始までの十分な準備期間及び適切な履行が可能となるよう十分な契約期間を確保した期間設定とする。

ウ 仕様書について、特定の者が有利とならないよう具体的な業務内容、業務量を記載し、発注単位、発注時期を十分に考慮し、適切な発注内容となるようにする。

エ 入札参加資格は、取得資格及び地域性等について契約ごとに今まで以上に十分考慮したうえで業務の履行に必要最小限のもののみとする。

「１者応札・１者応募」に係る改善方策について

平成２１年７月
独立行政法人　高齢・障害者雇用支援機構

当機構では、随意契約見直し計画に沿って、一般競争入札等競争性のある契約方式への移行を推進しているところである。

しかしながら、一般競争入札等を実施した結果、当機構においても、1 者応札・1 者応募となっている契約が散見されており、契約により個々の事情はあるものの、結果として、競争性のより一層の確保の余地があると思われるものも見受けられるところである。

このことから、当機構では、以下のとおり、改善方策を定め、従来にも増して競争性の確保に向けて取り組むこととする。

１　公告に関する事項

・現在、休日を含めて１０日以上としている公告期間について、過去に１者応札・１者応募となった契約は、可能な限り開庁日で１０日以上の公告期間を確保する。

・公告については、①当機構の掲示板及びホームページにおいて掲載しているが、より多くの者へ周知するため、契約によっては、地域センターの掲示板への掲示を行うとともに関係業界団体への周知を図る等、より広範囲に情報提供の場を確保し新たな参入を促す。②公告情報から事業内容等が容易に把握できるよう可能な限り詳細に記載する。

２　契約準備期間等に関する事項

契約によっては、落札決定から履行開始までの十分な準備期間及び適切な履行が可能である十分な契約期間が確保できるよう配慮する。

３　仕様書等に関する事項

仕様書は、特定のものが有利とならないよう具体的な業務内容、業務量を記載するよう努めることとし、発注単位、発注時期等を十分に考慮し、適切な発注となるよう配慮する。

４　資格要件に関する事項

入札参加資格は、取得資格及び地域性等について契約ごとに今まで以上に十分に考慮したうえで業務の履行に必要最小限のもののみとし、競争参加者を不必要に制限することのないよう配慮し設定する。

（項目６）

内　部　統　制

①統制環境	独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（以下「機構」という。）の使命は、年齢や障害の有無にかかわらず誰もが安心し意欲を持って働ける社会の実現に向け、高齢者の雇用の確保、障害者の職業的自立の推進のために、高齢者の雇用に関する相談・援助、障害者の職業リハビリテーションをはじめ、高齢者、障害者及び事業主等の利用者の立場に立った懇切かつ効果的なサービスを実施することである。 理事長は、①障害者、高齢者、事業主といった利用者の立場に立ったサービスを提供すること、②機構の中期計画の目標、課題を職員皆が正確に理解、認識し、その実現に向けてそれぞれの職務において的確、積極的に取り組むこと、③リアルタイムでの事業の進捗状況の管理に努めＰＤＣＡサイクルにより効果的な業務運営を実現すること、④すべての部署において無駄の削減、業務のより効率的な運営に積極的に取り組むことの四点を重点事項として定め、役職員が一丸となって業務の推進に取り組んでいるところである。 また、当機構の事業の対象は一人ひとり人格と個性を有している高齢者、障害者及び事業主であり、当機構の使命を達成するためには、こうした利用者との全面的な信頼関係を築くことが必要であり、役職員すべてがコンプライアンスの徹底に取り組むことが求められる。そこで、統制環境の確保に向け、具体的に次の取組を実施した。 １　運営上の方針及び戦略の周知徹底 （１）理事長から、部長会議、施設長会議、年初及び年度初めの社内報（メルマガ）等あらゆる場を活用して、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、全国の施設に理事長が直接出向いて意見交換、指導を実施している。 （２）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ア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ている。 （３）理事長の方針を職員と共有するため、本部の中堅クラ

	ス（係長級）との意見交換会を実施している。 （４）理事長以外の幹部の業務に対する方針や熱意も社内報（メルマガ）を通じて職員に伝えることにより、本部・施設全体の意思疎通を図っている。 ２　理事及び監事の有する機能 理事は所掌する業務についてモニタリング、リスク評価を行い、監事は内部統制の整備・運用状況を監視、検証している。 ３　統制環境整備のための仕組み （１）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による２元構造のコンプライアンス体制の下、内部監査を実施している。監査結果は直ちに理事長に報告し、理事長は必要な改善措置を命じ、その結果を報告させている。 （２）社会の信頼に応え使命を果たしていくため、役職員の行動理念を「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構行動規範」として策定し、カードサイズの印刷物にして嘱託職員を含む全役職員に携帯させている。 （３）　コンプライアンスの推進体制を構築するべくコンプライアンス推進規程を制定し、これに基づき総括管理者、各部及び施設における推進責任者を配置している。 （４）行動規範の策定に当たっての全役職員からの意見募集、研修の実施、職員向け社内報（メルマガ）への解説記事の連載等により、コンプライアンス意識の全役職員への浸透を図っている。 （５）平成 21 年３月に策定した公益通報規程に基づき、本部に公益通報窓口を設置するとともに、本部及び施設における通報事案の処理体制を構築している。 （６）職員からのメールによる提案制度を設けている。特に、若手職員向けに、専用の提案提出先メールを設けている。 （７）中期計画の策定に当たっては、職員からの意見募集、業務担当職員との意見交換会における意見等を踏まえて策定し、機構内ＬＡＮを通じ全役職員にこれを送信し共有している。

	（８）業務の効率的・効果的実施と職員のモチベーションの維持・向上を図るため、職場単位での業務改善運動であるＥサービス運動を実施している。 （９）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年１回開催し、関係者のニーズ等を把握している。 （10）厚生労働省独立行政法人評価委員会及び政策評価・独立行政法人評価委員会の評価結果について、機構内ＬＡＮを通じ全役職員が共有している。 ４　人的資源に対する方針と管理 （１）障害者雇用に係る新たな課題やニーズに対応した知識・技術の習得や能力開発を目的とする課題別研修の実施、重度障害者雇用事業所での職場実習の導入等、研修体系を常に見直している。 （２）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ている。
②リスクの識別・評価・対応	１　企画部からの年度計画の提示を受け、各部は目標達成のための業務遂行上の課題を洗い出すとともに、当該課題の人的、物的、制度的な諸条件や困難度を担当部長及び理事が点検・評価した上で、各課ごとの対応、部全体での対応、他部署との連携による対応といった整理を行い、計画的に各課題に対応している。 ２　また、新型インフルエンザの発生に対する対応など突発的な課題への対応については、理事長の指示の下、関係省庁等から情報収集するとともに、管理部門と広域・地域センター統括部門が連携して対策（案）を策定、部長会議・理事会で協議の上、迅速に実施した。

③統制活動	１　各部における年度計画目標達成のリスクである課題対応に向けての上記②の１の計画に基づき、業務を遂行している。 ２　新型インフルエンザへの対応については、本部から通達を発出し、各部及び各施設において、うがい・手洗いの徹底、職場の清掃・消毒、保健所（発熱相談センター）との連携、不織布製マスク（職員１人当たり 10 枚程度）の備蓄、速乾性消毒用アルコール製剤、うがい薬等の確保、利用者に対する感染防止対策の周知を図るとともに、職員、利用者又はその家族等にインフルエンザ様症状等がある場合の連絡確認・出勤停止等の徹底、複数職員が同時期に欠勤する場合の本部・近隣センターからのバックアップ体制の確立など迅速な対応を図った。
④情報と伝達	１　機構本部において、障害者雇用支援システムを活用し、地域センターごとの業務実績を毎月把握するとともに、機構内ＬＡＮを通じて四半期ごとの業務実績を全地域センターに提供することにより、各地域センターは全国の実施状況を踏まえ業務展開を図っている。さらに、各地域センターの業務実施状況を点検・分析した上で、課題がみられる地域センターに対して個別指導を行っている。 　また、機構内ＬＡＮを活用し、職業リハビリテーションの理論等のほか地域センターでの実践を通じて得られた支援ノウハウ（新たに作成した又は工夫を行ったツールやカリキュラムなど）について収集し、情報掲載するとともに、各地域センターに対して、機構内ＬＡＮへの積極的な情報掲載を働きかけている。 　機構内ＬＡＮにおいては、収集した情報を内容別に分類して提供するとともに、新たに掲載した情報については、毎月トップページにおいて告知するとともに、新たに提供した情報の概要一覧を提供し、利用を促進している。 　さらに、各地域センターが業務の見直し等を行うに当たって苦慮している事項等について機構本部及び全国の地域センターに一斉に質問、アドバイスを求めることができ、当該質問等は機構本部はもとより、各地域センターから情報提供等するシステムも設けており、この質問、アドバイスで得られた成果については、新たなノウハウとして機構

	内ＬＡＮに掲載している。 ２　また、個々の施設や部門におけるサービス向上を図るため、利用者からの意見、要望等を受けるための「ご意見箱」の設置や機構の業務運営の参考となる意見等を外部から広く募集し、業務運営の改善につなげるため、モニター制度を実施している。 ３　緊急のリスクを上層部に速やかに報告を行うため、緊急連絡網を整備し、危機管理時の対応者の連絡一覧を常時携帯することとして、休日・深夜でも理事長以下上層部に報告が伝わるよう対応している。 ４　ホームページを通じてメールにより寄せられた利用者等からの苦情については、情報公開広報課で受付、内容の確認後、担当部署あて速やかに連絡転送し、事実の確認及び処理等の対応を行うとともに、事案の内容によっては、リスク管理の観点から理事長による判断を求めて対応している。平成２２年度からは、苦情等当機構に寄せられた国民の皆様の声を取りまとめて、業務運営・改善の参考とするとともに、更なる利用者サービスの向上に役立てることを目的としてホームページにおいて公表する。 ５　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し（月平均更新 5.7 回）、高齢者・障害者の職場改善事例、マニュアル、研修・講習日程の掲載などコンテンツの充実を図るとともに、最新情報の表示、画面の白色化などの弱視者への配慮などを図り、積極的に外部への情報発信を行っている。
⑤モニタリング	１　毎月第１及び第３水曜日に、理事長、総務担当理事、総務・企画担当部課長に適宜必要な役職員を加えて、重要テーマの進捗状況を把握・点検し、対応方針を決定・指示している。 ２　毎週木曜日に部長会議を開催し、上記１による指示の対応方針の検討・協議と過去の指示の進捗状況の点検を行い、これを受けて関係各部においては、各部ごとの会議に

	おいて具体的な対応を協議・検討・実施している。 ３　本部各課長から各年度の課題について、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ヒア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ている。 ４　内部評価委員会（本部部長により構成）において、業務進捗状況を四半期単位で把握・分析し、重点テーマの業務進捗状況を点検し、評価結果については、理事長、理事会に報告し、進捗状況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ている。 ５　このほか、地域センター業務、助成金の審査状況等については、機構内ＬＡＮ等の情報システムを活用し、毎月又は毎日進捗状況を把握し、機動的な対応に取り組んでいる。 ６　内部統制に関する独立的評価として、監事又は監査室による内部監査を本部及び施設を対象として、定期及び臨時に行い、リスク把握を行っている。 なお、監査室における内部監査では、①機構のミッションが職員に適切にブレークダウンされているか、②リスク（課題）が具体的にこれら職員で共有されているか、③年度計画の実施状況は適切であったか、④業務の進捗管理・業務分析は適切に行われているか、⑤業務内容、業務の実施方法等を見直し、改善に努めているかの視点を持って行っている。 さらに、監事監査では、①理事長や理事の統制環境に対する認識は適切か、②業績評価のための目標設定が適切に設定されているか、③目標・計画達成の障害となるリスク（課題）を適切に識別・評価し、対応しているか、④リスク（課題）への対応が十分でない場合の原因分析等が適切に行われているか、⑤日常的モニタリングが業務活動に適切に組み込まれているか、⑥モニタリングの結果を次の年度計画等に反映させているか、また、予算や人事等に対する反映計画が立てられているかの視点を持って行っている。

	なお、平成21事業年度監事監査報告において、「理事長の改善指示が組織全体に浸透している」と評価されている。 ７　厚生労働省独立行政法人評価委員会または政策評価・独立行政法人評価委員会で評価・指摘された統制環境における問題点等について、理事長をはじめとする役員が把握し、機構としての具体的な改善策を指示する等により、統制環境の改善を図っている。
⑥ＩＣＴへの対応	前述のとおり、ＩＣＴを活用して地域センター業務の進捗管理、指導、情報の共有化等を図っている。 情報システムは利用者等の個人情報や企業情報を取り扱っていることから、機構においては保有する情報資産についてその機密性を維持し漏えい、改ざん、破壊等を避けるために「情報セキュリティ基本方針」を定め、職員研修による情報セキュリティポリシーの周知徹底、情報へのアクセス・持出し制限、サーバ室入退室管理の厳格化等を行い、保有情報のセキュリティ確保に努めている。 なお、システムの更新・大規模改修時には、内部での通常のリスク分析に加えて、外部専門家によるシステム監査を実施することにより、情報セキュリティの向上とシステム開発・運用コストの低減を行っている。 ＩＣＴ：Information and Communication Technology（情報通信技術）の略。ＩＴと同様の意味で用いられることが多いが、「コミュニケーション」という情報や知識の共有という概念が表現されている点に特徴がある。
⑦内部統制の確立による成果・課題	１　統制環境の確保に向けての一連の取組により、全役職員がコンプライアンスを徹底し、利用者の確固たる信頼を得ることのできる職場の形成、利用者サービスの向上、業務の改善・効率化に積極的に取り組む意識・姿勢の向上がみられ、ガバナンスが強固になってきている。 ２　内部監査により指摘した改善を要する事項について、個別のフォローアップ（指摘事項に対する対応状況の確認、指導）を行った結果、該当する全ての施設において是正措置がなされるか、または是正に向けて取り組む等、具体的

	な改善の効果があった。 具体的な事例として (1)　就労移行支援機関等新たな機関との連携について、戦略的な視点を踏まえた検討の必要性を指摘された地域センターにおいて、県内の就労移行支援機関との連携状況や当該機関の概要について整理した「リストファイル」を新たなツールとして整備し、その後の関係機関に対する助言・援助業務に対するニーズの分析や積極的な推進に役立つ等の効果が得られた。 (2)　公用車運行管理に係る実施体制について指摘を受けた地域センターにおいては、指摘を踏まえて公用車を運転する場合の管理方法を見直し、所長への事前報告、鍵、給油カード及びＥＴＣカードの保管場所への保管徹底を図った。また、事前報告の際に、所長から職員に対し、安全運転やアイドリングをしないことへの声がけを常時行うことで、職員の安全運転や経費節減の意識の高まりに繋がった。

（項目７）

事務・事業の見直し等
（委員長通知別添三関係）

① 業務改善の取組状況	１　ホームページを通じてメールにより寄せられた利用者等からの苦情については、情報公開広報課で受付、内容の確認後、担当部署あて速やかに連絡転送し、事実の確認及び処理等の対応を行うとともに、事案の内容によっては、リスク管理の観点から理事長による判断を求めて対応している。平成 22 年度からは、苦情等当機構に寄せられた国民の皆様の声を取りまとめて、業務運営・改善の参考とするとともに、更なる利用者サービスの向上に役立てることを目的としてホームページにおいて公表している。 　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平成 20 年度に導入したホームページを活用したモニター制度について、平成 21 年度からモニターを 50 名から 100 名に増やし本格実施した。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、課題に対する報告を求め、とりまとめホームページで公開した。これらの意見、報告の趣旨・内容等を参考に、業務運営に当たり、助成金パンフレットを事業主の視点に立って編集し直すなど業務の改善、サービスの質の向上を図っている。 　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、体温調節が困難な利用者向けに部屋別の室温調節を行うとともに、室温について要望があれば職員に遠慮なく申し出ることを促す周知チラシを掲示するといった改善を図っている。 　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 20 本実

	施し、調査結果については事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ている。 ２　「独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律施行令」（平成 14 年政令第 199 号）の第 12 条第２項に規定される組織、業務、財務、評価等に関する情報については、同条第１項の規程に則り機構ホームページを利用して適時適切に公表を行っている。 　ホームページによる情報公開に加え、マスメディアを通じた報道機会を積極的に活用し、機構の新規事業、高年齢者及び障害者の雇用に関する啓発事業、研究・調査、研修・講習等について周知を図るため、主として報道関係者（記者クラブ、新聞社及びテレビ局）及び業界団体その他の各界の関係者を対象に、「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構ニュース」を発行して積極的に情報公開を行っている。 　財務諸表（貸借対照表、損益計算書等）については、独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号）第 38 条第４項の規定に基づき、主務大臣の承認後、遅滞なく官報に公告し、情報公開窓口及び施設等に記載事項を印刷した書面を備え付け、一般の閲覧に供する措置を講じている。 　職業リハビリテーションに関する調査・研究の成果については、「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のほか、研究成果の情報発信活動として、新たに職業リハビリテーションに関連する６学会（日本職業リハビリテーション学会、日本精神障害リハビリテーション学会、日本特殊教育学会、日本高次脳機能障害学会、日本発達障害学会及び日本ロービジョン学会）の大会等において、成果物の展示、サマリーの配付等を行っている。

	平成21年度においては、1名の役員の公募を実施した。 3　平成21年12月に無駄削減・業務効率化のために実施する取組をとりまとめ、広く全職員から無駄削減･業務効率化に関する提言をメールで募集するとともに、平成22年1月機構本部･各施設に「アイデア箱」を設置し、全職員から業務改善のためのアイデアを随時募集した。 業務の効率的・効果的実施と職員のモチベーションの維持・向上を図るため、職場単位での業務改善活動であるＥサービス運動を実施している。 4　平成21年度は、無駄を削減し、業務をより効率的に行う取組を職員の人事評価に反映するため、目標管理評価の目標設定に当たって、対象となる管理職は「コスト意識・ムダ排除」等に関する目標を設定し、人事評価を行った。また、平成22年度は、全職員を対象として人事評価を実施することとした。
②事務・事業の見直し	機構が行う事務・事業について、国民のニーズとずれているものがないか等について事務･事業の執行状況、利用者からの声などを踏まえ検討を行い、以下の見直しを行った。 （平成21年度第３四半期実施） ○高年齢者雇用開発コンテスト募集に係るポスター、新聞広告、70歳まで働ける企業の普及啓発の雑誌広告の実施の取りやめ （平成21年度末実施） ○高齢期雇用就業支援コーナー関係業務の廃止 ○高齢者雇用に関する各種講習の廃止 ○障害者雇用に関する事業主講習の廃止 ○障害者職場定着推進チーム育成事業及び障害者雇用に関する相談及び援助のためのフォローア

		ップ事業の廃止 ○高齢者雇用フェスタの廃止 ○啓発広報活動の見直し ○駐在事務所（全国５か所）の廃止
	②－２業務委託等を行うことの必要性の検証	委託業務のうち、次のものは前記②により平成21年度末をもって廃止することとした。 ○高齢者雇用フェスタ 次の業務は、平成23年度から当機構で直接実施することとした。 ○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の各都道府県の雇用開発協会等への業務委託 ○重度障害者雇用拡大総合推進事業の社団法人全国重度障害者雇用事業所協会への業務委託 ○　特定技能指導員講習業務委託については、就労支援機器の発達により視覚障害者の職域が拡大する中で、視覚障害者の就職及び職場定着を図るため、職場における指導者の養成が必要なことによるものである。当該講習については、情報機器を用いた視覚障害者及びその指導者に対する職業能力開発機関として実績のある機関に実施させることが効率的であることから、委託しているものである。本事業については、平成19年度から企画競争を実施している。 ○　障害者雇用優良事業所等全国表彰式及び障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会に係る企画・運営、会場設営等業務については、事業主や国民一般に、障害者に対する意識を高め、実施しているところである。実施に当たり、会場設営、運営において必要となる会場へのアクセス、会場のバリアフリー化及びレイアウト、被表彰者の動線確保及び誘導、式の進行、効果的な絵

		画の設置等のノウハウについて専門性が必要なことから委託しているものである。本事業については、平成21年度企画競争を実施した。 ○　全国障害者技能競技大会及び障害者ワークフェア（以下「大会」という。）については、障害者の職業能力の向上、事業主をはじめとする国民一般の障害者の雇用及び能力開発に関する理解と認識を深めるため開催しているものである。会場のレイアウト、電気・水道・ガス等の工事、競技用機器の搬入・据付、出展ブースの設置等について専門的な技術・経験が必要なことから委託しているものである。本事業については、平成16年度から企画競争を実施している。 ○　共同研究等については、企業又は産業団体が抱える高齢者雇用に関する個別の課題等に対応するため、その課題の専門家を交えて、企業等と機構が共同で調査研究を行うものである。中小企業には職場改善の検討過程や実施方法、その成果などを具体的、可視的に提示することが、取組の促進にきわめて効果的であり、また、産業団体については、同業種の企業による情報交換や問題解決に向けたノウハウを共有し、団体を通して傘下の会員企業に成果を普及することが効率的であるため、企業・産業団体と共同で実施しているものである。また、企業等が実際の職場で改善を行うことや産業団体が主体的に業界の特性に応じた課題解決に取り組むことが研究内容になっているため、委託しているものである。本事業については、平成19年度から公募により実施している。 ○　上記のほか、機構の業務に係るシステムの開発、運用管理、改修等の業務について、19件の業務委託等を行っているが、いずれも機構にシステム開発、運用管理等のノウハウがなく、業務委託等を行っているところである。契約については、19件

		のうち 18 件は一般競争入札による契約を行っている。なお、19 件のうち１件については既存システムの運用保守の必要性から随意契約としていたが、今後は競争性のある契約方式とする予定である。
公益法人等との関係の透明性確保 （契約行為については、項目５「契約」に記載）		○　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は、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たが、平成 22 年度については一般競争入札（最低価格落札方式）を実施し、さらに、上記のとおり、平成 23 年度からは委託方式を全廃し、当機構が直接実施することとしている（９区域については平成 22 年 10 月から前倒しで機構が直接実施予定）。 ○　平成 21 年度重度障害者雇用拡大総合推進事業については、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ところだが、平成 22 年度の業務委託については、一般競争入札（最低価格落札方式）を実施し、同協会と契約を締結した。さらに、平成 23 年度からは、当機構が直接実施することとしている。 ○　いずれの法人にも機構の役職員は再就職していない。 ○　いずれの法人にも補助金の交付、出資等はない。
④監事監査・内部監査の実施状況	監事監査	１　平成21年度は、広域障害者職業センター２施設、地域障害者職業センター15 施設の計 17 施設及び本部を対象として監査を実施した。 　平成 22 年度は、広域障害者職業センター２施設及び本部を対象として監査を実施している（６月末現在）。 ２　監査は、役職員等からの事業報告の聴取、会計に関する帳簿及び計算書類並びに業務執行に関する資料の閲覧、点検のほか、質問等の方法により

		実施した。 ３　監査結果は、監事から理事長へ報告し、理事長は監事監査結果に基づき、当該部門に対し必要な改善措置を命じ、その結果を報告させている。
	内部監査	１　平成 21 年度は、地域障害者職業センター17 施設及び本部を対象として監査を実施した。 　平成 22 年度は、広域障害者職業センター（障害者職業能力開発校）２施設を対象として監査を実施している（６月末現在）。 ２　実施に当たっては、理事長が業務を展開するに当たっての指示事項である、①顧客の立場を第一に考えたサービスの提供に努めているか、②中期計画の目標、課題を正確に理解し、機構の職員として積極的に業務に取り組んでいるか、③前例にとらわれることなく、常に業務内容、業務の実施方法等を見直し、改善を図るよう努めているか、④事務事業を早期に着手する、迅速に実施するよう努め、リアルタイムでの事業運営の進行管理に努め、セクショナリズムを脱して機構全体での事業の効率的・効果的な取組ができる環境整備に努めているか、の実態把握及び内部統制の運用状況に関し監査した。 ３　監査は、内部監査チェックリストに基づき、被監査部門の長からのヒアリング及び関係資料を閲覧、照合することにより実施した。 ４　監査の結果について理事長に報告し、職員管理、経理事務に係る書類整備の徹底について、当該部門に改善を命じた。当該部門に対しては、個別にフォローアップを行い、取組状況を確認している。 ５　監査において把握した、施設利用者の待機感解

		消のための取組や利用者アンケート調査によるマイナス評価を原因分析し改善計画を作成した取組などの好事例及び要改善事例については、関係の部署に文書送付するとともに、翌年度当初の全国施設長会議において説明するなど全施設への周知を図った。

(付属資料)

平成22年6月21日

平成21事業年度監事監査報告書

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

監事　八木原　壮　夫

監事　福　井　光　彦

独立行政法人通則法第19条第4項並びに独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構(以下「機構」という。)の監事監査要綱に基づき、機構の平成21年4月1日から平成22年3月31日までの平成21事業年度における業務及び会計の実施状況について監査を行った結果は、下記のとおりである。

記

1　監査方法の概要

(1) 理事会その他機構の業務に関する重要な会議に出席するほか、各業務担当理事・部長等からその職務の執行状況についての報告を受け、必要に応じ説明を求め、重要な決裁書類等を閲覧するとともに、機構の各部、各施設において業務及び会計の状況を調査し、必要に応じ、内部監査室から内部監査の実施状況についての報告を求めた。

(2) 財務諸表、決算報告書及び事業報告書(会計に関する部分に限る。)については、会計監査人であるあずさ監査法人から説明を受け検討を加えた。

2　監査対象箇所及び実施期間

①本部　平成22年4月14日～6月14日

②広域センター(広域障害者職業センター、障害者職業能力開発校)　平成22年5月11日～5月14日

③地域障害者職業センター　平成21年7月14日～12月16日

北海道、青森、福島、栃木、新潟、長野、岐阜、滋賀、奈良、和歌山、岡山、香川、福岡、長崎、熊本　計15道県

④都道府県雇用開発協会等(関連調査対象)　平成21年7月15日～12月17日

上記地域障害者職業センターと同じ15道県

3　監査の視点

（1）諸法規、機構の規程、達に基づく業務の実施状況

（2）中期計画及び年度計画の達成状況

（3）独立行政法人としての組織機能の有効性及び業務運営の効率化の状況

（4）内部統制、契約の適正化、給与水準の適正化等の実施状況

（5）財務の状況

4　監査の結果

（1）諸法規、機構の規程、達に基づく業務の実施状況

本部及び各施設に対する業務監査の結果、法令若しくは業務方法書等に違反する重大な事実は認められない。

（2）中期計画及び年度計画の達成状況

機構の中期計画を達成するため策定された平成21年度計画に基づく業務執行については、計画を達成している。

（3）組織機能の有効性及び業務運営の効率化の状況

機構は、①顧客本位のサービスの向上、②徹底したコスト削減、③大胆な組織改革を「改革の重点」として設定し、職員の意識の改革や業務の効率化などを推進している。

平成21事業年度においては、①駐在事務所（全国5箇所）を平成21年度末に廃止し、納付金の調査等必要な業務を本部組織において実施することとしたこと、②高齢期雇用就業支援コーナーを廃止したこと、③地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の管理事務の集約化について、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ため、平成21年度は新たに3ブロックに拡大して実施するとともに、平成22年度中に全ての集約化を完了することとしたこと、④平成22年度から、地方委託業務の廃止・大幅スリム化を実施することに伴い、本部組織体制の見直しを行い、1部5課を削減したこと、⑤職場単位での業務改善への取組み（Eサービス運動）を推進したこと等効果的・効率的な業務運営の進展に取り組んだところである。

今後は、これらの事項の着実な実施及び組織機能の有効性についての継続的検証を行っていくことで、より利用者ニーズに対応した組織機能の発現に努めていくことが重要である。なお、次の事項については、一層の推進を図っていくことが必要である。

①　機構委託業務に係る競争性のある契約形態への移行等について

第2期中期目標及び同計画に基づき、現在、機構が行っている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への、平成22年度業務の委託については、一般競争入札（最低価格落札方式）により実施することとしている。

また、委託業務に係る会計検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こととしており、当該委託事業の適正な実施について注視していく必要がある。

なお、各都道府県の受託法人に委託していた、雇用安定事業関係業務及び障害者雇用納付金関係業務については、平成23年度から委託方式を全面的に廃止し、機構が直接行うこととしている。このため、機構内に「地方業務準備室」を設置（平成22年4月1日）し、直営方式の一部前倒しを含め、所要の準備を行うこととしているところであるが、今後、当該地方業務が適正かつ円滑に実施されるよう注視していく必要がある。

② 障害者雇用納付金制度一部改正に伴う周知活動について

改正障害者雇用促進法により平成22年7月から、障害者雇用納付金制度の適用対象となる中小企業事業主等に対し、対象事業主の拡大のほか、短時間労働者の労働者数等への算入及び除外率の引き下げが施行されることとなり、平成23年4月からの申告・申請が確実に行われるよう所要の措置を講ずることが求められる。

このため機構においては、平成20年度の改正法の成立後直ちに周知・広報の取組みを開始することとし、新規適用となる中小企業事業主へのダイレクトメールの送付を行ったほか、平成21年度においては、リーフレット等の作成・配布、ホームページ等に改正内容の概要を掲載、180人以上300人以下の障害者雇用率未達成企業全てを対象に制度改正周知のための個別訪問を実施している。

さらに、平成22年度においては、改正障害者雇用納付金制度を適正かつ円滑に施行するため「改正制度準備室」を設置するとともに、これまでの周知等で事業主から質問の多かった事項の説明や、申告・申請の準備を進めるに当たって各事業主が必要とする情報の提供に重点を置きつつ、事務手続きなど事業主が行うべき具体的な事項についての各種の周知・広報を効果的・積極的に実施することとしており、平成23年4月からの申告・申請が確実に行われるよう万全を期す必要がある。

③ 雇用・能力開発機構の廃止に伴う職業能力開発業務の移管について

「雇用・能力開発機構の廃止について」（平成20年12月24日閣議決定）に基づき、同機構が行っている職業能力開発業務について、当機構に移管する等の法律案が策定され、平成23年4月1日施行予定となっているところである。

このため、機構においては業務移管を適正かつ円滑に実施するため、「業務移管準備室」（平成21年3月31日）及び「業務移管推進本部」（平成21年4月1日）を設置し、移管される業務等の検討並びに業務移管に伴う機構業務及び実施体制の整備、見直し等を行っているところであるが、今後予想される大規模法人への移行に伴い、一層のガバナンスの強化を図ることが求められる。

このため、新組織の構築にあたっては、組織運営の透明性・有効性等を保証するために必要となる、内部統制システムの構築及び監視体制の強化（外部委員会の設置、監査体制の強化等）等の具体的取組みを推進していくことに

より、機構が真に国民から期待される組織として構築されることが必要である。

④ 障害者雇用支援事業・障害者雇用納付金関係事業について

平成21年6月1日現在の民間企業(56人以上規模の企業/法定雇用率1.8%)における障害者雇用率は過去最高（1.63%）となった（前年は 1.59%、対前年比 0.04 ポイント上昇)。雇用率達成企業の割合は、45.5%（前年は 44.9%）であり対前年比0.6ポイント上昇。雇用されている障害者数は332,811.5人であり、対前年比2.2%（約7,000人）増加した。

機構が実施する主に障害者を対象とした障害者雇用支援事業（障害者職業センターの設置・運営等）及び事業主を対象とした障害者雇用納付金関係事業（納付金の徴収及び調整金・助成金等の支給、障害者技能競技大会の開催、障害者雇用アドバイザー等）の継続した事業の実施効果がこうした結果に反映されたものと思料される。

※当機構における障害者雇用率は 6.54%となっている（独立行政法人等の法定雇用率は2.1%であり、当機構は全243法人中2番目に高い達成率である)。

a 地域センターの運営業務について

地域センターの運営業務については、平成21年度他の就労支援機関では対応困難な精神障害者、発達障害者等の就労支援ニーズへの的確な対応を行う等業務内容の重点化を行い、顧客主義に基づく的確なサービスの実施が図られている。障害者及び事業主に対する専門的支援として、平成21年度の年間計画として設定した、サービス対象者数、職リハ計画策定件数、職業準備支援の修了者の就職率等計12指標の数値目標は全て達成し、11の指標で前年実績を上回った。

また、平成21年度新規事業として開始した「障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職リハに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うこと」については、関係機関の就業支援担当者への実務的研修の実施及び関係機関への相談・助言等年度計画を上回る実績を達成している。今後はさらに、地域の関係機関との職リハネットワークの構築を強化することで、地域の関係機関がより効果的な職リハサービスが実施できるよう、支援の拡大を図っていくことが求められる。

b 障害者職業能力開発校の運営業務について

障害者職業能力開発校の運営業務については、3年ぶりに定員を上回る充足率（101.4%）を確保するとともに、精神障害者や発達障害者等の職業訓練上特別な支援を要する障害者の受講者に占める割合が47.2%（前年度41.0%）に達するなど、職業的重度障害者に対する職業訓練を積極的に展開している。

また、昨今の厳しい経済・雇用失業情勢のなか、訓練修了者の就職率が80%を越えたことは、職業安定機関との緊密な連携及び特注型の訓練メニューに基

づく先導的職業訓練の実施に取り組んだ結果であると評価できる。

今後も引き続き、広域障害者職業センターとの密接な連携の下に、職業的重度障害者に対する先導的職業訓練に取り組むとともに、訓練成果を他の障害者職業訓練校に提供していくことで、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献していくことが求められる。

c　障害者雇用納付金関係業務について

i　障害者雇用納付金関係業務については、障害者雇用納付金制度の適切な周知・理解の促進を図るため、平成21年度は前年度を上回る事業主説明会が実施された。また、納付金の徴収を的確に実施するため、未納付事業主に対する納付督励の的確な実施等により、前年度に引き続き中期目標である収納率99%以上を達成している。

ii　平成21年度の助成金支給業務については、支給件数が前年度比4.6%増加するなかで、1件当たりの平均処理期間を前年度比5.4日短縮している。これは、事前相談の徹底、添付書類の合理・簡素化、進捗管理の徹底と臨機応変な審査体制等の実施効果が現れたものと思料される。

なお、不正受給・不適正受給の防止対策については、平成20年度に改正した不正受給等防止マニュアルに基づき、受託法人と協力しながら取組んでいる。

また、高齢者助成部との情報交換会議の開催、受託法人担当者会議における指示の徹底、事業所調査等により、防止に取組んでおり、前年に比べて強化されている。しかしながら、平成21年度中に助成金1件の不正受給が発覚しており、引き続き、不正受給の防止に注力する必要がある。

iii　事業主に対する雇用相談・援助を実施する障害者雇用アドバイザー活動については、障害者雇用納付金制度の適用拡大を踏まえ、新たに適用対象となる中小企業等を相談・援助の重点対象と位置づけ、年間の訪問計画件数のうち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結果、未達成企業、中小企業等への訪問件数が全体の92.1%を占める等、相談、援助の対象重点化の徹底が行われている。対象となった事業主アンケートの結果、87.5%の企業から「課題改善効果があった」との回答を得ており、7.2%(約90社)の事業所が新規に障害者を雇用するに至っている。

⑤　高年齢者雇用支援業務について

平成21年6月1日現在の企業における高年齢者の雇用状況については、31人以上の規模の企業のうち、高年齢者雇用確保措置の実施企業の割合は、95.6%（51人規模の企業で97.2%/前年度比1.0ポイント増加)、「70歳まで働ける企業」の割合は16.3%（51人規模の企業で15.2%/前年度比2.8ポイント増加）となっている。

機構が実施する、主に事業主を対象とした高年齢者雇用支援業務(希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、65歳までの雇用確保措置の完全実施及び「70歳まで働ける企業」の実現に伴う相談・援助、各種給付金の支給等)の継続した事業

の実施効果がこうした結果に反映されたものと思料される。

a　高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施

平成21年度における、高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施については、支援内容の重点化を行うこととし、①雇用確保措置の未実施企業のうち、特に小規模企業（従業員31人以上50人以下規模企業）に対する重点的取組み、②継続雇用制度の対象者を希望者全員に拡大・導入するための積極的な相談・援助、③「70歳まで働ける企業」の普及・促進に係る相談・援助の強化に取り組んだ。

これらの相談・援助実施後の利用事業主等に対する追跡調査の結果、高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助については、83.0%の企業が課題解決効果ありとする旨回答しているなど、相談・援助による具体的な効果がみられたところである。

b　給付金業務について

給付金の支給については、給付金システムを活用して、案件ごとの処理期間の把握を通じた担当部門を横断した機動的な業務支援や、支給決定回数の見直し（月2回→3回へ）、あるいは平成21年11月からの受託法人に対する処理期間ルールの見直し（20日以内→15日以内へ）等、給付業務の効率化に取り組んでいる。

この結果、平成21年度給付金平均処理日数は、年平均でみても平成21年度51．7日と平成19年度の55．4日と比較して6.7%の短縮を実現したことは評価できる。

なお、給付金処理日数については、平成23年度から機構が直接受理・点検することを踏まえ、適正な処理日数の指標のあり方について検討する必要がある。

また、給付金の支給がより効果的に行われるためには、高年齢者雇用アドバイザー等が把握した給付金の活用が見込まれる事業主情報について、給付金担当者と共有化が図られることが重要であることから、給付金の活用周知に当たっては、高年齢者雇用アドバイザー等業務とより密接な連携強化が必要である。

給付金の不正受給については、担当者研修や審査・点検マニュアルの改定等を通じて防止対策を講じている。しかしながら、平成21年度4件の過年度支給分の不正受給が発覚している。支給要件の一部緩和により、平成22年度以降、「高年齢者等共同就業機会創出助成金」の支給件数の増加が見込まれることも見据え、なお一層厳正な審査・点検に留意する必要がある。

c　各種調査研究等の実施について

高年齢者等の能力の有効活用等に係る事業主との共同研究については、研究数が11件と目標値（10件以上）を上回っている件数を行っている。また、企業の先進事例をまとめた「70歳いきいき企業100選」及び「70歳雇用先進事例集」については、70歳雇用支援アドバイザーの必携資料として活用されるとともに、地方紙に紹介記事が掲載されたことにより、一般からの問合せが多数寄せられ、

冊子などの情報提供を行っている。

産業別の高年齢者等の雇用促進のためのガイドラインについては、平成21年度までに45産業で策定され、各産業団体の会員企業を対象としたセミナーで配布・活用されているところである。これまでは、65歳までの雇用確保に向けた取組みが中心となっているが、今後は、70歳雇用に向けた各産業別の取組みについて一層推進していく必要がある。

（4）内部統制、契約の適正化、給与水準の適正化等の実施状況

① 内部統制

a 統制環境

機構は統制環境の強化を図るため、次の取組みを実施している。

i 機構は役職員一人ひとりが実践すべき行動、心構えを示した「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構行動規範」を策定（平成21年7月21日）するとともに、「コンプライアンスの推進に関する規程」（平成22年2月2日規程第5号）を制定（コンプライアンスの推進に係る役職員の責務を明文化するとともに、当機構のコンプライアンス推進体制及びコンプライアンスに係る取組みの検討、審議等を行うコンプライアンス推進委員会を規定）し、コンプライアンスの一層の推進を行っている。

ii 機構のミッションを果たすため、理事長自ら理事会・部長会等において、機構の運営方針及び戦略についての指示を行うとともに、本部各部の職員を参集した事業運営に係る「サマーレビュー」等の実施、全国に設置する地方組織への訪問による職員との懇談を通じた実態把握と組織ミッションの伝達、浸透を図るための活動が、年間を通して間断なく行われている。

理事長の強力なリーダーシップのもとに良好な統制環境が構築・維持されているものと評価される。

b リスク管理

リスク管理については、平成20年度外部の委員を含む「内部統制に関する勉強会」を設置し、コンプライアンス活動及びリスク管理のあり方について取りまとめるとともに、本部各部におけるリスクの洗出し及び対応状況についての調査が行われている。

平成21年度は、総務部にコンプライアンス推進課を新設（同課に公益通報窓口を設置）し、前述のとおり、機構のコンプライアンスの一層の推進が図られているが、平成22年度からは引き続き同課において、リスク管理に関する諸規程等の整備に重点を置いた、取組みを行うこととしている。

現行の機構におけるリスク評価と対応（中期計画・年度計画の進捗を部長レベルで構成する内部評価委員会において、四半期毎にチェックし、リスクの洗い出しを実施、結果及び対応状況について理事長、理事会に報告する等）が、一層充実した内容となることが期待される。

c　モニタリング

内部統制の有効性を監視するため、年間業務計画の進捗について各担当部課において、月次毎に管理を行っているほか、事業の重点事項を定めて、内部評価委員会（部長レベルで構成）による進捗管理(PDCA サイクル)が、四半期毎に行われている。評価結果については、理事長、理事会（監事出席）に報告され進捗の遅れているものについては、要因と分析が行われ対応方針の確認を行うなど、統制の効いた管理がなされている。

日常的モニタリング活動のほか、平成 20 年度から内部監査部門が設置されており、委託業務に係る経理監査の妥当性、地方組織における事務管理の適切性等を監査し、定期的に理事長あて報告がなされている。

監事においては、本部監査のほか、全国の地方組織を対象に定期的に期中監査等を実施し、独立的立場から内部統制の有効性について検証している。

d　ICT（情報通信技術）への対応

グループウェアにおいて、地域センターの業務実績を四半期毎に掲載する等、全職員に情報と伝達が行われるなど機構の業務内容は ICT への依存度が大きくなっている。このため、情報セキュリティの向上は重要課題となっている。

情報セキュリティについては、情報セキュリティ基本方針等に基づき、セキュリティの確保のための総合調整、役職員への啓発、事故発生時の対応等に取組んでいる。平成 21 年度においては、「新納付金等電算処理システム」及び「障害者助成金処理システム」に対する、外部の業務・システム監査(情報セキュリティ監査を含む)が実施されたが、今後も計画的に情報セキュリティ監査等を実施していくことが必要である。

②　契約の適正化

a　「随意契約の見直し計画」の実施・進捗状況について

随意契約の見直しについては、平成 19 年 12 月に策定された「随意契約見直し計画」に基づき着実に進展が図られている。

平成 21 年度の随意契約（少額随意契約を除く。）の割合は、件数ベースで平成 20 年度 157 件から 165 件(前年度比 5.2%の増)、金額ベースで平成 20 年度 80.20 億円から 71.72 億円(10.6%の減)となっている。件数増加の主な要因は、これまで地方業務受託法人に委託していた高齢期雇用就業支援コーナーの建物について、平成 22 年度より一般競争入札とするために機構が直接行った賃貸借契約等、平成 21 年度限りの臨時的なもの（24 件）であり、これらを除くと前年度件数ベース 10.2%の減、金額ベースで 12.7%の減となる。

一般競争入札については、会計規程等に基づき適正に実施されている。しかし、応札者の状況を見ると、一者応札契約の割合が 22.9%（前年度 46.1%）を占め、複数応札は 77.1%（前年度 53.9%）となっている。経理部においては、平成 21 年 7 月に「一者応札・一者応募に係る改善方策について」を策定し、機構ホームページ上において公表するなど、従来にも増して競争性の確保に向けて取り組んでいる。今後も、上記改善方策の徹底を図ることで、引き続き契

約の競争性、透明性を高める必要がある。

なお、機構ホームページ上において契約に係る情報の公開を行っており妥当なものと評価される。

b　個々の契約に係る合規性の評価について

「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成 21 年 11 月 17 日閣議決定）に基づき、平成 21 年 12 月新たに設置された「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構契約監視委員会」を開催し、随意契約の見直し及び一般競争入札等について、真の競争性が確保されているか点検・見直しを行った。

具体的には、平成 20 年度に締結した競争性のない随意契約、一者応札・応募となった契約及び平成 21 年度末までに契約締結が予定されている調達案件（機構関連法人である「全国重度障害者雇用事業所協会」を含む。）、更に平成 21 年度上半期（平成 21 年４月～９月）において、締結した物品等に係る一般競争契約であって、落札率が 90%以上、かつ入札における応札者が二者以上であった案件について審議した。

審議の結果については、いずれも「適正である」との評価を得ており、厚生労働省に報告するとともに機構ホームページに公開している。

さらに、内部監査において、上記契約監視委員会の点検・見直しの対象期間から漏れる平成 21 年 10 月～12 月までの間に契約を締結した案件（機構ホームページに公表しているもの）について、複数の参加による一般競争入札を実施したものを抽出し点検している。点検は、契約監視委員会における審議を踏まえ、実質的な競争性の確保に関する点検を行うこととし、具体的には、調達物品の選定方法、予定価格の算定方法について点検した結果、全ての契約について合規性を損なう事象は発見されなかったとの報告を受けている。

なお、平成 20 事業年度監事監査において指摘した競争入札に係る低価格調査制度の見直しについては、調査対象を従来の工事請負契約から「予定価格 1,000 万円を超える製造その他の請負契約とすること」に拡大する内容の通達を平成 22 年 3 月 31 日付けで発出している。

③　給与水準の適正化

a　職員の給与水準については、ラスパイレス指数を毎年度引き下げる努力を行ってきている（平成 18 年度 117.0(地域･学歴勘案 106.9)、平成 19 年度 114.6(地域･学歴勘案 104.9)、平成 20 年度 111.6(地域･学歴勘案 102.8)、平成 21 年度暫定値 112.2（地域・学歴勘案 101.4)）。

さらに、平成 22 年度は地域手当については、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、機構においては当初７%に抑制する予定であったものをさらに引き下げ 3.5%に抑制した。団塊世代以降の退職も勘案し、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（地域・学歴勘案 100.3）程度となり、これに職務手当て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（地域・学歴勘案 100.0）程度となる見込みである。

機構は、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こととしており、今後、目標値達成のために必要な措置を着実に実施していくことが求められる。

b　役職員の給与等に勤務成績等を反映させることについては、平成 19 年度から、管理職に対して試行的に実施してきた目標管理・執務評価制度について、国における人事評価制度等も参考に、平成 22 年度に、全ての職員に適用できる人事評価制度として実施することとしており、実施状況について注視していくこととする。

④　保有資産の見直しについて

保有資産については、平成 20 年度末のせき髄損傷者職業センター廃止に伴う遊休資産の処分について、体育館・プール・機械室・温室は平成 21 年 11 月に解体撤去を行った。また、平成 20 年度に移転した岡山センター跡施設については、平成 21 年 11 月に有償譲渡を行った。

なお、旧せき髄損傷者職業センターとして使用していた総合せき損センター建物の一部占有スペースについては、総合せき損センター建物建て替え時に処分することとしており、また、平成 19 年度に移転により不要となった、石川センターの資産については平成 20 年度末に売却に関する公告をしたものの入札参加者がなかったため、平成 21 年度末現在において未利用地扱いとなっている。引き続き、資産処理に向けた継続的な取組みが必要である。

（5）財務の状況

財務諸表、決算報告書及び事業報告書（会計に関する部分に限る。）については、会計監査人であるあずさ監査法人から説明を受け検討を行った結果、関係法令及び業務方法書等に従い適正に処理され、機構の財政状態及び運営状況を正しく示していると認められる。

以上