

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構  
平成22年度業務実績評価シート

## 平成22年度評価項目について

評価区分	22年度計画記載項目	項	評価区分	22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 効率的・効果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節減等 1 3 事業の費用対効果 4 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 4 5 給付金及び助成金業務の効率化 4	19	評価シート7 〔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 58 3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 58 (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 58 ①職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 58 イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施 58 ロ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施 58 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 74 ニ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成 ニ	58
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 19 1 共通的事項 (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	19	評価シート8 〔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〕	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 84	84
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 (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 30 (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 38 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 38 (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 41 (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 41 (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 42	30	評価シート9 〔職業リハビリテーションに係る調査・研究〕	(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」の広域障害者職業センターについて 92	92
評価シート4 〔高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助、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 48 ②実践的手法の開発提供 48 ③啓発広報活動等の実施 55	48	評価シート10 〔障害者職業能力開発校〕の運営	(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 103 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 103	103
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 48 ②実践的手法の開発提供 48 ③啓発広報活動等の実施 55	48	評価シート11 〔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〕	②障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施 114	114
評価シート6 〔啓発事業(高齢者関係)〕			評価シート12 〔障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務〕	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 119 イ 相談・援助、各種講習等の実施 119 ハ 就労支援機器の普及・啓発等 119	119
			評価シート13 〔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〕	ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施 126	126
			評価シート14 〔障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供〕	ニ 障害者雇用に係る啓発事業の実施 131	131
			評価シート15 〔啓発事業(障害者関係)〕	④障害者の技能に関する競技大会の開催 137	137
			評価シート16 〔障害者技能競技大会(アーリング)の開催〕	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 142	142
			評価シート17 〔予算、収支計画及び資金計画〕	第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項 146	146

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（1）（注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22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 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。  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。  ③ せき齧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。  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。  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。	1 効果的・効率的な業務運営体制の確立 機構の組織体制については、業務の効率的・効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 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（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。  ③ せき齧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。  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べく、 平成20年度に実施したi) 青森、秋田、岩手、平成21年度に実施したii) 宮城、山形、福島、iii) 愛知、岐阜、静岡、三重、iv) 香川、徳島、愛媛、高知に加え、平成22年4月からv) 石川、富山、福井、vi) 岡山、鳥取、島根、広島、vii) 福岡、山口、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するとともに、平成22年度中に残りの都府県についても集約化を図る。  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。	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) 平成21年度末に廃止した5か所の駐在事務所で行ってきた業務のうち図書・パネルの貸出し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し、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の貸出しが、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。  (2) 平成22年4月からi) 石川・富山・福井、ii) 岡山・鳥取・島根・広島、iii) 福岡・山口・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するとともに、平成22年度末には、iv) 群馬・埼玉・新潟・長野、v) 東京・茨城・栃木・千葉・神奈川・山梨、vi) 大阪・滋賀・京都・兵庫・奈良・和歌山、vii) 鹿児島・熊本・宮崎の各地域センターの管理業務をそれぞれ群馬障害者職業センター、東京障害者職業センター、大阪障害者職業センター、鹿児島障害者職業センターに集約化した。その結果、地域障害者職業センターの管理事務については、北海道・沖縄を除く全国45か所の地域センター事務処理の11センターへの集約化を実現した。 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。  (3) 平成23年4月27日に公布された「(独)雇用・能力開発機構法を廃止する法律」において、高齢・障害・求職者雇用支援機構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、平成23年10月1日の同法律の施行後、必要な改修作業を実施し、平成24年3月末までに東京本部を幕張本部等へ移転することとしている。	
2 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、毎年平均で3%程度の額を節減するとともに、平成21	2 業務運営の効率化に伴う経費節減等 (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	2 業務運営の効率化に伴う経費節減等 (1)一般管理費及び業務経費の効率化目標 一般管理費（人件費を除く。）については、	2 業務運営の効率化に伴う経費節減等 (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

<p>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。</p>	<p>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こと。</p>	<p>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こと。</p> <p>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な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。</p>	<p>効率化等に関する取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一般管理費については、中期目標・中期計画を達成すべく、予算上年度比7.1%の節減を図った。</li> <li>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ため、「コスト意識・ムダ排除」を人事評価の基準項目に追加するとともに、平成21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11.0%の節減、ガス使用量が前年度比9.1%の節減、水道使用量が前年度比9.8%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、タクシー乗車券の取扱いの厳正化、竹芝本部管理会社との交渉による事務所賃借料の引下げ等を行ったことにより、19.4%の経費節減を図った。</li> </ul>
<p>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1.2%程度の額を節減すること。</p>	<p>業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、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とともに、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、前年度と比べて総額1.2%程度の額を節減する。</p> <p>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。</p>	<p>業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等を除く。）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とともに、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、前年度と比べて総額1.2%程度の額を節減する。</p> <p>業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等を除く。）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とともに、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、前年度と比べて総額1.2%程度の額を節減する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務経費については、中期目標・中期計画を達成すべく、行政刷新会議による事業仕分け等を踏まえた高齢期雇用就業支援コーナーの廃止等地方委託業務の見直し等により、予算上年度比24.5%の節減を図った。</li> <li>平成21年度から開始した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、予算上年度比総額1.2%の節減を図った。</li> <li>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、地域障害者職業センターの賃借料の引下げ、公用車の小型車への車種変更等に努めるなど、20.0%の経費節減を図った。</li> <li>無駄削減に関して職員からの提言を募集し、寄せられた提言を基に、これまで業者に発注しカラー印刷で作成していた業務概要を白黒コピーに変更して作成・配布する等により、経費節減を図った。</li> </ul>
<p>なお、上記目標の実現に当たっては、不要な支出の削減を図るために、無駄削減・業務効率化に関する取組の人事評価への反映など自律的な取組のための体制整備を行うとともに、レクリエーション経費の廃止、公用車・業務用車の効率化、タクシー使用の適正化等、徹底した冗費の削減を行うこと。</p>	<p>なお、上記目標の実現に当たっては、不要な支出の削減を図るために、無駄削減・業務効率化に関する取組の人事評価への反映など自律的な取組のための体制整備を行うとともに、レクリエーション経費の廃止、公用車・業務用車の効率化、タクシー使用の適正化等、徹底した冗費の削減を行う。</p>	<p>なお、上記目標の実現に当たっては、不要な支出の削減を図るために、人事評価の基準への「コスト意識・ムダ排除」の導入、無駄削減に関する職員からの提言募集、無駄削減の実施連携体制の構築など職員の意識改革に関する取組を実施するとともに、レクリエーション経費の廃止、公用車・業務用車の効率化、タクシー使用の適正化、事務用品の一括調達等、徹底した冗費の削減を行う。</p>	

3 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。

<p>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。</p>			
<p>4 隨意契約の見直し 契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、随意契約の適正化を推進すること。</p>	<p>(2)随意契約の見直し 契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、随意契約の適正化を推進し、業務運営の一層の効率化を図る。</p>	<p>(2)随意契約の見直し 契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、随意契約の適正化を推進し、業務運営の一層の効率化を図るとともに予算の適正な執行に努める。</p>	<p>(2)随意契約の見直し ・契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、随意契約の適正化を推進し、業務運営の一層の効率化を図るとともに予算の適正な執行に努めた。</p>
<p>① 機構が策定する「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、その取組状況を公表すること。</p>	<p>① 「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、その取組状況を公表する。</p>	<p>② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施すること。</p>	<p>・「随意契約見直し計画」に基づく取組として総合評価方式の拡充及び複数年度契約の拡大に努め、平成22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進めたところ、平成22年度の随意契約（少額随契を除く）は、件数で81件、金額で9.4億円となり、前年度比については、件数ベースで50.9%の減、金額ベースで86.8%の減と大幅な減少となった。また、取組状況については、ホームページにて毎月、少額随契を除く全ての契約案件について、契約内容、相手方及び契約金額等を一件別に詳細に公表した。</p>
<p>② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施すること。</p>	<p>② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性及び透明性が十分確保される方法により実施する。</p>	<p>③ 監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けること。</p>	<p>・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。</p>
<p>③ 監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けること。</p>	<p>③ 平成19年11月15日付け事務連絡（各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長発）の「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について」を踏まえ、監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。</p>	<p>平成21年11月17日付け閣議決定「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」を踏まえ、「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構契約監視委員会」により、競争性のない随意契約の見直しを更に徹底して行うとともに、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているかの点検、見直しを行う。</p>	<p>整理合理化計画に示された入札・契約の適正な実施については、監事及び会計監査人による厳正な監査を受けた。監事監査では、個々の契約について契約方式別のチェックリストを活用して、①契約の内容に応じた適切な競争的手段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。</p> <p>会計監査人による監査においては、平成20年2月13日に日本公認会計士協会より示された「独立行政法人の随意契約について」の見解を踏まえて行われ、無限定適正意見を受けた。</p> <p>監事及び外部有識者で構成する契約監視委員会を平成23年2月14日に開催し、平成22年度に締結した競争性のない随意契約、1者応札・1者応募となった契約等について審議を行った結果、全ての案件について「適切である」との評価を得た。</p>
<p>また、各都道府県の雇用開発協会等及び(社)全国重度障害者雇用事業所協会への委託業務に係る随意契約については、一般競争入札等競争性のある契約形態へ移行すること。</p>	<p>高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。）への平成22年度業務の委託については、一般競争入札等競争性のある契約形態への移行を実施する。また、委託業務に係る会計監査の強化及び精算報告書等に係る審査の徹底を図るなど、事業の適正な執行に努める。</p>	<p>高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、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。</p> <p>公告に際し、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ふとともに、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</p>	

			<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>②3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。</li> <li>③5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。</li> <li>④③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。</li> <li>⑤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している。</li> </ul> <p>・なお、10月1日から当機構が直接実施した9区域以外の38区域についても、平成23年4月1日からは当機構が直接実施しているところである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。なお、平成23年4月1日からは当機構が直接実施しているところである。</li> <li>・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、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。</li> </ul>
5 保有資産の見直し せき齶損傷者職業センターの廃止に伴い生ずる遊休資産については、国の資産債務改革の趣旨を踏まえ、処分すること。	(3)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。	(3)業務・システムの最適化 平成21年度から運用を開始した障害者雇用支援システムについて、最適化効果の検証を行う。	(3)業務・システムの最適化 平成19年度に策定した最適化計画に基づき、障害者雇用支援システムに関する経費及び業務処理時間について削減目標を達成したか検証したところ、システム全体経費は最適化実施前の年間費用と比較し48,140千円以上の削減目標に対して51,810千円の削減（平成22年度実績）、システムの保守・運用費は平成19年度比38%以上の低減目標に対して40.1%低減（平成22年度実績）、システムでの業務処理時間は平成19年度比年間93,788時間以上の削減目標に対して94,232時間の処理時間削減となり、いずれの目標も達成した。
6 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、高齢期雇用就業支援コーナーを廃止するとともに、高齢者雇用開発コンテスト表彰式における受賞企業ビデオ作成等を取りやめた。
7 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	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、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。なお、実践的手法の開発について平成23年4月1日障害者雇用促進法施行規則の改正により、その財源を障害者雇用納付金から運営費交付金に変更することとなった。	4 障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業規模の配慮 障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業の執行については、障害者雇用調整金、報奨金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給状況を把握しつつ、これらの支給に支障が生じないよう、事業規模を圧縮した。なお、実践的手法の開発について平成23年4月1日障害者雇用促進法施行規則の改正により、その財源を障害者雇用納付金から運営費交付金に変更することとなった。
	5 給付金及び助成金業務の効率化 高齢者等の雇用の確保に資する措置を講ずる事業主又はその事業主の団体に対する給	5 給付金及び助成金業務の効率化 〇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：40.5日	5 給付金及び助成金業務の効率化 〇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：40.5日

<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>(平成19年度実績（51.8日）比21.8%短縮) ・処理件数：48,667件 (平成19年度実績（70,442件）比30.9%減)</p>
	<p>(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> <p>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15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。</p>	<p>(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  <b>① 関係者からの意見・提案の収集</b>        • 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に、関係者からの提案・要望等の収集を行った。        • 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等からの提案・意見聴取        • 受託法人等の業務処理状況の実態調査</p> <p><b>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）</b>        • 中小企業定年引上げ等奨励金について、平成19年度新設当初の処理日数（71.3日）から、以下の効率化対策を実施することにより、平成22年度における平均処理期間を32.8日まで短縮するなどにより、給付金全体の平均処理期間は47.5日と平成19年度実績（55.4日）比14.3%短縮を図ることができた。        繼続雇用定着促進助成金については、新規申請受付が終了しており、平成22年度においては支給受付件数の減少が見込まれたことから、職員2名を削減した。</p>
	<p>○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、中小企業定年引上げ等奨励金及び継続雇用定着促進助成金については、係別の担当制を廃し、日々の申請件数の状況により全員が双方の給付金の審査に当たることにより、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。</p> <p>○受託法人等における処理期間15日以内ルールの徹底のための取組        • 給付金システムを活用して、毎月各受託法人等ごとの処理期間を把握し、申請受付から機構本部送付までの15日以内の処理期間ルールが徹底されていない受託法人等に対しては、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。        • さらに、労働局に対する支給要件確認の照会業務の迅速化について、機構本部と厚生労働省で協議した結果、従来の週2回程度の労働局への書類の持込みによる照会から、インターネットによる随時照会に切り換えることが可能となり、平成23年度から実施することとした。</p> <p>○申請書類の簡素合理化に係る検討・実施        • 平成21年度に給付金支給業務の効率化を図るため、受託法人等の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、以下の事項を実施した。</p>	

- ・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
  - ・高年齢者等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 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、障害者助成金の電算処理システムの改定を実施する。
- 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理解できるよう内容の改善を図る。
- ③助成金支給業務の一層の効率化（助成金）**
- ・助成金の処理件数は27,518件と、平成21年度実績（27,278件）比0.9%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35.1日と平成21年度実績（36.6日）比4.1%短縮することができた。また、平成19年度実績（44.9日）との比較では、21.8%と大幅な短縮となった。
- 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、地域センターにおいて重度判定を受けた障害者の雇入れ等に係る助成金の申請を行う事業主に対しては、確認書類の提出を不要とし、申請手続に係る負担軽減を図った。
  - ・申請書について、平成21年度から2年計画で見直しを行い、1回支給型と継続支給型といった助成金のパターンごとに様式の共通化を図り、認定申請書については19種類を5種類に、支給請求書については24種類を7種類に簡素化した。
- 助成金の効果的・効率的な支給のための関係文書の整理**
- ・受託法人等の助成金業務担当者を対象としたヒアリング等における改善意見等を踏まえ、審査点検マニュアル類の体系的整理を進め、助成金の支給業務に係るQ&A集については、新たな制度改正に伴う疑義や最近の問い合わせの頻度が高い疑義に対応した形とすることにより、既存の疑義解釈類の再編集及び項目を補充した上で、受託法人等に配付した。
- 進捗管理厳格化の取組**
- ・機構本部においては、助成金ごとの申請書等の受理状況、当該月における処理件数の目標及びその実績を部内に掲示し、部の職員全員が常にリアルタイムで審査の状況に係る情報を共有化することにより、進捗管理の徹底を図った。
  - ・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。
  - ・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等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等に督促するよう徹底した。
- 支給請求書等の進捗管理のシステム化**
- ・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開発を行い平成23年3月から稼働している。
- ④支給申請手続等のホームページへの掲載**
- 給付金**
- ・「中小企業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」の改正に伴い、定年制度等の導入時期や設立登記の時期により制度の適用、申請時期等が異なることによる混乱を回避するため、ホームページ上の案内画面において新旧制度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。
  - ・平成23年6月末をもって廃止される「高年齢者等共同就業機会創出助成金」については、6月末までの法人の設立が要件となるために早期の周知が必要となることから、1月に廃止に関する情報提供を掲載した。
  - ・申請事業主が給付金の支給要件を理解しやすくするため、問い合わせの多い質問項目について「給付金に関するQ&A」を作成するとともに、事業主が「中小企業定年引上げ等奨励金」の受給が可能かどうかの判断を自己診断できるチャート図を掲載する等内容を改善した。
- 助成金**
- ・申請書については、平成21年度から2年計画で見直しを行い、1回支給型と継続支給型といった助成金のパターンごとに様式の共通化を図り、認定申請書については19種類を5種類に、支給請求書については24種類を7種類に簡素化するとともに、ホームページからのダウンロードができるようにした。

		<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成22年度におけるアンケート調査においては、ホームページの利用状況についての質問を新たに設定し実施した結果、ホームページを利用している事業所は48.5%、当該利用事業所のうち「様式をダウンロードして利用している」ものの割合が73.8%であったことから、ホームページの活用による各種申請手続の簡素化が更に進むよう、認定申請書等の共通様式のホームページ掲載等に取り組んだ。</li> </ul>
(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】	<p>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> <p>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。</p> <p>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。</p>
(3)受託法人の担当者会議の開催等による審査能力の向上等の取組	【業務担当者会議の開催等による審査能力の向上】	<p>③受託法人の担当者会議の開催等による審査能力の向上等の取組</p> <p>受託法人の業務担当者会議等を開催し、審査手順、審査に当たっての留意事項等の説明及び事例検討の実施により、審査能力の向上等を図る。</p> <p>受託法人の審査業務等の効率的・効果的な実施に資するため、審査点検に係るチェックリストの活用による厳密な審査点検の徹底を図る。</p>
		<p>○給付金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新設された「高年齢者雇用確保充実奨励金」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。</li> <li>・さらに、「中小企業定年引上げ等奨励金」及び「高年齢者雇用確保充実奨励金」については、その更なる周知徹底を図るため、初めて制度の説明を受ける事業主等向けに、制度の要点のみを分かりやすくコンパクトに解説したチラシを新たに作成し、事業主団体等の協力を得て、当該団体等の会合等の場で配付した。</li> </ul> <p>○助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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するとともに、受託法人等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ものとした。また、短時間労働者を対象とする助成金の改正が行われたことから、当該内容を反映したものとした。</li> <li>・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記載するとともに、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。</li> </ul> <p>○十分な事前説明</p> <p>○給付金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・4月27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。</li> </ul> <p>○助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・事前説明等に係る受託法人等の窓口対応等についての平成21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。</li> <li>・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する等改善し、事前説明を容易に行えるようにした。</li> </ul> <p>○給付金の業務担当者会議の開催等による審査能力の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・4月27日に「給付金業務担当者全国会議」を開催し、受託法人等の給付金業務担当者に対して、平成22年度の仕様書に基づく重点事項、改正された給付金制度の内容、審査の手順、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。</li> <li>・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」の改訂版を活用して、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った。</li> <li>・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、チェックリストや確認の流れ図等を用いて実践</li> </ul>

				的な研修を行った。また、この研修会での質疑内容を中心にQ & A集をとりまとめ、受託法人等に対しフィードバックすることにより、研修内容の共有化と審査能力の向上を図った。
				<p>○助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・6月24日から25日の2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、助成金の支給業務の基礎を中心とした研修、審査における注意点及び疑義解釈など全体的事項についての説明・指示、実践的な審査能力の向上を図るためのケーススタディを行った。</li> </ul> <p>【審査点検に係るチェックリストの活用】</p> <p>○給付金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新設された「高年齢者雇用確保充実奨励金」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等奨励金」、「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、制度改正の内容や事業所の現況が申請内容に合致しているか調査を行う場合の確認方法を追加した「審査・点検マニュアル」の改定版を作成し、受託法人等の給付金業務担当者に配付し、当該冊子を隨時参照、活用できることで厳密な審査点検の徹底を図った。</li> </ul> <p>○助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・点検業務の効率化を図るために、これまで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及び平成22年度に新たに作成したグループ就労訓練（請負型）助成金支給請求書に係る点検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。</li> <li>・事業主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」（事業主に対する事業実施の確認方法、障害者の雇用の確認等）を明確にするため、「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。</li> <li>・事業主が認定申請を行う際のチェックに漏れがないよう、助成金の事前相談の段階からチェックが必要となる項目を明確化した。</li> </ul>
評価の視点等	自己評価	S	評定	S
【評価項目1 効果的・効率的な業務運営体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費節減等、事業の費用対効果、障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業規模の配慮、給付金及び助成金業務の効率化】	<p>・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2中高年齢者等や障害者の雇用情報等の提供等以外の項目】【評価項目17 予算、収支計画及び資金計画】及び【評価項目18 人事に関する計画、施設・設備に関する計画】を除く）は、学識経験者からなる外部評価委員による評価結果を記載したものである。</p> <p>・平成22年度の取組としては、特に、</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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、 <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成21年度末に廃止した駐在事務所で行ってきた業務の本部実施（図書・バネルの貸出し及び点訳サービスは廃止）</li> <li>・地域障害者職業センター管理事務の集約化（7地域において集約化実施。北海道・沖縄を除く全国45か所の管理事務を11センターへ集約化）等の組織体制の見直しを行った。</li> </ul> </li> <li>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19.4%減、業務経費では20.0%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進め、随意契約は前年度比件数ベースで50.9%の減、金額ベースで86.8%の減と大幅な減を実現した。</li> <li>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、高齢期雇用就業支援コーナーを廃止するとともに、高齢者雇用開発コンテスト表彰式における受賞企業ビデオ作成等を取りやめた。</li> <li>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</li> </ol>	<p>（委員会としての評定理由）</p> <p>地域障害者職業センターの管理事務の集約化等管理業務の効率化を図るとともに、経費削減、給付金及び助成金の平均処理期間の短縮などいずれも目標を大きく上回っており、高く評価できる。特に経費削減については、極めて高い努力が認められ、大きな成果を上げている。</p> <p>なお、給付金・助成金の平均処理期間の大幅短縮も評価できるが、今後更なる努力を期待する。</p> <p>（各委員の評定理由）</p> <p>・目標をすべて上回って達成し、そのレベルも極めて高いものである。</p> <p>・費用削減、業務効率化への極めて高い努力を評価する。</p> <p>・給付金・助成金業務の効率化が順調に進んだことは評価できる。</p> <p>・出張事務所、センターの集約化によって、管理業務の効率化、経費に関する工夫がなされている。</p> <p>・更なる効率化のフォローアップ調査事業を設けている。</p> <p>・給付金等の効率化がみられる。</p> <p>・経費削減、業務手続期間の平均処理期間の短縮等の実績は、目標値を大きく上回っている。<b>上記内容を高く評価する。</b></p> <p>・一般管理費等の経費削減で大きな成果を上げている。</p> <p>・経費節減の成果が大きく、給付金の平均処理期間も大幅に短縮。ただし期間が40.5日はまだ長く、更なる努力が必要。</p> <p>・経費節減をはじめ、さまざまな面で改善がみられたのは高く評価できる。</p> <p>（その他意見）</p> <p>・利用者にとってのサービス効果はまだ見えていない。</p> <p>・チェック機構を利用している。</p>		

**[数値目標] ※ [ ] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値**

- ・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。
- ・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。
- ・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。

**[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。

らの支給に支障が生じないよう、事業規模を圧縮した。なお、実践的手法の開発については、平成23年4月1日障害者雇用促進法施行規則の改正により、その財源を障害者雇用納付金から運営費交付金に変更することとなった。

- ⑤ 中小企業定年引上げ等奨励金について係別担当制を廃止して柔軟な対応で効率的審査体制を構築する、受託法人等における処理期間15日以内ルールの徹底を図る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、3年目で目標を大幅に上回る平均処理期間21.8%短縮を達成した。

- ・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. 1）参照）

平成22年度	△7.1%（平成21年度比）
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）

- ・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の「(1)一般管理費及び業務経費の効率化目標」（P. 1）参照）

平成22年度	△24.5%（平成21年度比）
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）

- ・次のとおり、中期計画の目標に向けて短縮した。（業務実績：「5 給付金及び助成金業務の効率化（P. 4）参照）

	平均処理期間	短縮率
平成22年度	40.5日	21.8%
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	—

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。
- ・平成21年度末に廃止した5か所の駐在事務所で行ってきた業務のうち図書・パネルの貸出し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し、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の貸出しは、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22年4月から i) 石川・富山・福井、ii) 岡山・鳥取・島根・広島、iii) 福岡・山口・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するとともに、平成22年度末には、iv) 群馬・埼玉・新潟・長野、v) 東京・茨城・栃木・千葉・神奈川・山梨、vi) 大阪・滋賀・京都・兵庫・奈良・和歌山、vii) 鹿児島・熊本・宮崎の各地域センターの管理業務をそれぞれ群馬障害者職業センター、東京障害者職業センター、大阪障害者職業センター、鹿児島障害者職業センターに集約化した。その結果、地域障害者職業センターの管理事務については、北海道・沖縄を除く全国45か所の地域センター事務処理の11センターへの集約化を実現した。
- ・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

・給付金と助成金の平均処理期間が40.5日はまだ長い。更なる努力が必要。

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。  
・平成23年4月27日に公布された「(独)雇用・能力開発機構法を廃止する法律」において、高齢・障害・求職者雇用支援機構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、平成23年10月1日の同法律の施行後、必要な改修作業を実施し、平成24年3月末までに東京本部を幕張本部等へ移転することとしている。  
(業務実績:「1 効果的・効率的な業務運営体制の確立」(P. 1) 参照)

- ・駐在事務所の廃止、せき齶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:○

- ・平成21年度末に廃止した5か所の駐在事務所で行ってきた業務のうち図書・パネルの貸出し及び点認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し、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の貸出しは、本部において実施している。
- ・平成20年度末に廃止したせき齶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、平成22年度当初において、福岡障害者職業センターの支援を希望していた14人のうち8人が就職(復職を含む)した。  
また、総合せき齶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職員の総合せき齶損センターへの派遣について、これまで現地相談・支援の曜日と時間を固定していたものを、利用者と相談のうえ柔軟に設定することとするとともに、新たに入通院患者向けのリーフレットを作成、総合せき齶損センターの受付窓口等に備え付け、福岡障害者職業センターによる現地相談・支援の周知を図った。
- ・平成22年4月からi) 石川・富山・福井、ii) 岡山・鳥取・島根・広島、iii) 福岡・山口・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するとともに、平成22年度末には、iv) 群馬・埼玉・新潟・長野、v) 東京・茨城・栃木・千葉・神奈川・山梨、vi) 大阪・滋賀・京都・兵庫・奈良・和歌山、vii) 鹿児島・熊本・宮崎の各地域センターの管理業務をそれぞれ群馬障害者職業センター、東京障害者職業センター、大阪障害者職業センター、鹿児島障害者職業センターに集約化した。その結果、地域障害者職業センターの管理事務については、北海道・沖縄を除く全国45か所の地域センター事務処理の11センターへの集約化を実現した。
- ・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7.1%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ため、「コスト意識・ムダ排除」を人事評価の基準項目に追加するとともに、平成21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11.0%の節減、ガス使用量が前年度比9.1%の節減、水道使用量が前年度比9.8%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、タクシー乗車券の取扱いの厳正化、竹芝本部管理会社との交渉による事務所賃借料の引下げ等を行ったことにより、19.4%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. 1）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、行政刷新会議による事業仕分け等を踏まえた高齢期雇用就業支援コーナーの廃止等地方委託業務の見直し等により、予算上年度比24.5%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、地域障害者職業センターの賃借料の引下げ、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、20.0%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. 1）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：○

- ・受託法人への平成22年度業務の委託については、以下のような経緯を経て一般競争入札により実施した。
  - ①平成21年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、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、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うとともに、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。
  - ②3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。
  - ③5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是行わないこととした」との方針が示された。
  - ④③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。
  - ⑤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

	<p>実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>なお、10月1日から当機構が直接実施した9区域以外の38区域についても、平成23年4月1日からは当機構が直接実施しているところである。</li> </ul> <p>(業務実績：2の「(2)随意契約の見直し」(P.3) 参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>「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な取組状況について、必要な評価が行われているか。(政・独委評価の視点「5契約 (2)随意契約見直し計画」)</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>「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22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進めたところ、平成22年度の随意契約（少額随契を除く）は、件数で81件、金額で9.4億円となり、前年度比については、件数ベースで50.9%の減、金額ベースで86.8%の減と大幅な減少となった。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <p>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。平成22年度の1者応札・1者応募の件数は129件で、平成21年度（97件）と比べて増加しているが、平成22年度の特殊要因である地方委託業務の一般競争における1者応札（37件）を除くと92件と5.2%の減となり、1者応札・1者応募は着実に改善している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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段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つたとの評価を受けた。</li> </ul> <p>会計監査人による監査においては、平成20年2月13日に日本公認会計士協会より示された「独立行政法人の随意契約について」の見解を踏まえて行われ、無限定適正意見を受けた。</p> <p>監事及び外部有識者で構成する契約監視委員会を平成23年2月14日に開催し、平成22年度に締結した競争性のない随意契約、1者応札・1者応募となった契約等について審議を行った結果、全ての案件について「適切である」との評価を得た。</p> <p>(業務実績：2の「(2)随意契約の見直し」(P.3) 参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、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。</li> </ul> <p>(業務実績：2の「(2)随意契約の見直し」(P.3) 参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>「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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成19年度に策定した最適化計画に基づき、障害者雇用支援システムに関する経費及び業務処理時間について削減目標を達成したか検証したところ、システム全体経費は最適化実施前の年間費用と比較し48,140千円以上の削減目標に対して51,810千円の削減（平成22年度実績）、システムの保守・運用費は平成19年度比38%以上の低減目標に対して40.1%低減（平成22年度実績）、システムでの業務処理時間は平成19年度比年間93,788時間以上の削減目標に対して94,232時間の処理時間削減となり、いずれの目標も達成した。</li> </ul> <p>(業務実績：2の「(3)業務・システムの最適化」(P.4) 参照)</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務改善の取組を適切に講じているか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、高齢期雇用就業支援コーナーを廃止するとともに、高年齢者雇用開発コンテスト表彰式における受賞企業ビデオ作成等を取りやめた。</li> </ul> <p>(業務実績：「3 事業の費用対効果」（P. 4）参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、厚生労働省省内事業仕分けなどを踏まえ検討を行い、以下の見直しを行った。 (平成22年度末)</li> <li>・障害者雇用アドバイザーの廃止 (別添資料「項目7 事務・事業の見直し等 ④その他事務・事業の見直し」参照)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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ない事業規模となっているか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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ないよう、事業規模を圧縮した。なお、実践的手法の開発については、平成23年4月1日障害者雇用促進法施行規則の改正により、その財源を障害者雇用納付金から運営費交付金に変更することになった。</li> </ul> <p>(業務実績：「4 障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業規模の配慮」（P. 4）参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <p><b>給付金</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・4月27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。</li> </ul>
<p><b>助成金</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・事前説明等に係る受託法人等の窓口対応等についての平成21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。</li> <li>・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實に説明できるようにした。また、認定申請等に係る手續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する等改善し、事前説明を容易に行えるようにした。</li> </ul> <p>(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. 7）参照)</p>	<p>実績：○</p> <p><b>【事務手続の効率化】</b></p> <p><b>給付金</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中小企業定年引上げ等奨励金について、平成19年度の新設当初の処理日数(71.3日)を要していたものと、以下の効率化対策を実施することにより、平成22年度における平均処理期間を当初の半分以下の32.8日まで短縮するなどにより、給付金全體の平均処理期間は47.5日</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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に取組を進めているか。</li> </ul>	

と平成19年度実績（55.4日）比14.3%短縮を図ることができた。  
継続雇用定着促進助成金については、新規申請受付が終了しており、  
平成22年度においては支給受付件数の減少が見込まれたことから、  
職員2名を削減した。

- ・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、中小企業定年引上げ等奨励金及び継続雇用定着促進助成金については、係別の担当制を廃し、日々の申請件数の状況により全員が双方の給付金の審査に当たることにより、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取り組んだ。
- ・給付金システムを活用して、毎月各受託法人等ごとの処理期間を把握し、申請受付から機構本部送付までの15日以内の処理期間ルールが徹底されていない受託法人等に対しては、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。
- ・さらに、労働局に対する支給要件確認の照会業務の迅速化について、機構本部と厚生労働省で協議した結果、従来の週2回程度の労働局への書類の持込みによる照会から、インターネットによる随時照会に切り換えることが可能となり、平成23年度から実施することとした。
- ・平成21年度に給付金支給業務の効率化を図るため、受託法人等の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、以下の事項を実施した。

- ・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
- ・高齢者等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

#### 助成金

- ・助成金の処理件数は27,518件と、平成21年度実績（27,278件）比0.9%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35.1日と平成21年度実績（36.6日）比4.1%短縮することができた。また、平成19年度実績（44.9日）との比較では、21.8%と大幅な短縮となった。
- ・添付書類について、地域センターにおいて重度判定を受けた障害者の雇入れ等に係る助成金の申請を行う事業主に対しては、確認書類の提出を不要とし、申請手続に係る負担軽減を図った。
- ・申請書について、平成21年度から2年計画で見直しを行い、1回支給型と継続支給型といった助成金のパターンごとに様式の共通化を図り、認定申請書については19種類を5種類に、支給請求書については24種類を7種類に簡素化した。
- ・受託法人等の助成金業務担当者を対象としたヒアリング等における改善意見等を踏まえ、審査・点検マニュアル類の体系的整理を進め、助成金の支給業務に係るQ&A集については、新たな制度改正に伴う疑義や最近の問い合わせの頻度が高い疑義に対応した形とすることにより、既存の疑義解釈類の再編集及び項目を補充した上で、受託法人等に配付した。
- ・機構本部においては、助成金ごとの申請書等の受理状況、当該月における処理件数の目標及びその実績を部内に掲示し、担当部の職員全員が常にリアルタイムで審査の状況に係る情報を共有化することにより、進捗管理の徹底を図った。

- ・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。
  - ・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等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等に督促するよう徹底した。
  - ・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開発を行い平成23年3月から稼働している。
- (業務実績：5の「(1)添付書類の簡素合理化、進捗管理の厳格化等による事務手続の効率化」（P. 5）参照)

#### 【申請方法の周知徹底】

##### 給付金

- ・新設された「高齢者雇用確保充実奨励金」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。
- ・さらに、「中小企業定年引上げ等奨励金」及び「高齢者雇用確保充実奨励金」については、その更なる周知徹底を図るため、初めて制度の説明を受ける事業主等向けに、制度の要点のみを分かりやすくコンパクトに解説したチラシを新たに作成し、事業主団体等の協力を得て、当該団体等の会合等の場で配付した。
- ・4月27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するとともに、受託法人等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。また、短時間労働者を対象とする助成金の改正が行われたことから、当該内容を反映したものとした。
- ・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記載するとともに、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等の窓口対応等についての平成21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。
  - ・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する等改善し、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. 7) 参照)

#### 【審査能力の向上】

##### 給付金

- ・4月27日に「給付金業務担当者全国会議」を開催し、受託法人等の給付金業務担当者に対して、平成22年度の重点取組、改正された給付金制度の内容、審査の手順、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」の改訂版を活用して、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、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。また、この研修会での質疑内容を中心にQ&A集を作りまとめ、受託法人等に対しフィードバックすることにより、研修内容の共有化と審査能力の向上を図った。
- ・新設された「高年齢者雇用確保充実奨励金」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等奨励金」、「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、制度改正の内容や事業所の現況が申請内容に合致しているか調査を行う場合の確認方法を追加した「審査・点検マニュアル」の改定版を作成し、受託法人等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25日の2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、助成金の支給業務の基礎を中心とした研修、審査における注意点及び疑義解釈など全体的事項についての説明・指示、実践的な審査能力の向上を図るためにケーススタディを行った。
- ・点検業務の効率化を図るために、これまで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及び平成22年度に新たに作成したグループ就労訓練(請負型)助成金支給請求書に係る点検チェックリストを活用した厳密な審査点検について指示した。
- ・事業主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」(事業主に対する事業実施の確認方法、障害者の雇用の確認等)を明確にするため、「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。

(業務実績：5の「(3)受託法人等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」(P. 7) 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。

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。平成22年度の1者応札・1者応募の件数は129件で、平成21年度（97件）と比べて増加しているが、平成22年度の特殊要因である地方委託業務の一般競争における1者応札（37件）を除くと92件と5.2%の減となり、1者応札・1者応募は着実に改善している。</li> <li>・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。</li> <li>・「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、随意契約によるうとする場合における随意契約理由及び契約相手方の決定に関すること等の審議を行っている。</li> <li>・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。</li> </ul>
・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）	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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、随意契約によるうとする場合における随意契約理由及び契約相手方の決定に関すること等の審議を行っている。</li> <li>・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、契約の内容に応じた適切な競争的の手続が適用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、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。</li> </ul> <p>（業務実績：2の「(2) 随意契約の見直し（P. 3）参照）</p>
・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。）。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成23年2月14日に契約監視委員会を開催し、平成22年度に締結した競争性のない随意契約（80件）、1者応札・1者応募となった契約（107件）等について審議を行った結果、全ての案件について「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)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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を行われているか。 (政・独委評価の視点「7 関連法人」)</li> <li>・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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、以下のよう経緯を経て一般競争入札により実施した。 ①平成21年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、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、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うとともに、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。</li> </ul>

- ②3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。
- ③5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。
- ④⑤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。
- ⑤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。なお、平成23年4月1日からは当機構が直接実施しているところである。
  - 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) 隨意契約の見直し（P. 3）参照）  
(別添資料「項目7 事務・事業の見直し等 ⑤公益法人等との関係の透明性確保」参照)

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（2）（注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p><b>1 共通的事項</b>  <b>(1)関係者のニーズ等の把握</b>          機構に対する関係者のニーズ等について、以下の取組により幅広く把握し、ニーズ等に即した業務運営を行うため、必要な措置を迅速に実施する。          事業主団体、障害者団体等と情報交換を行うとともに、機構の業務に対する意見等を障害者、事業主、学識経験者等から聞く場を設定する。          利用者に対するアンケートによる終了時の調査及び必要に応じ追跡調査を積極的に実施し、その結果から業務改善につなげるべき点を分析し、現場にフィードバックする。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p><b>1 共通的事項</b>  <b>(1)関係者のニーズ等の把握</b>          使用者、労働者及び障害者を代表するもの並びに学識経験を有する者により構成される評議員会を開催し、情報交換を行うほか、機構の業務に対する意見等を伺い、ニーズに即した業務運営を図る。          利用者の意見、ニーズ等を把握し、その結果を業務運営に反映させるため、各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を積極的に実施する。また、これらのアンケート調査結果を自由記述欄の内容を含め分析し、サービスを提供している施設、受託法人にフィードバックすることにより、現場レベルでの業務改善を促す。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p><b>1 共通的事項</b>  <b>(1)関係者のニーズ等の把握</b>  <b>○評議員会の開催</b>          (資料1)          ○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した。          ・開催日 平成22年7月30日          ・第2期中期計画の変更、平成22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 17名              機構 役員等          ・(意見例とその対応)          意見① 就労移行支援機関も拡大し、精神障害者の就職は進んできているが、実際には職場に行っても仕事を与えられないという話も聞く。就職している精神障害者への支援なども必要ではないか。          (対応) 就労支援機関の中には就職後の支援ノウハウがまだ十分ないところもある。このため、地域センターが支援機関を訪問して助言・援助を行ったり、支援機関で対応が困難な場合は地域センターが企業に直接出向き支援を行っている。          意見② 平成23年度から障害者雇用納付金関係業務等地方委託業務を機構が直接実施するということであるが、受託法人が地域で今まで築いた人脈やノウハウを引き継ぐことは難しく、サービスが低下するのではないか。また、かえってコスト高になるのではないか。          (対応) 受託法人が有する人脈やノウハウの着実な継承等により提供するサービスの質が低下しないようにしたい。また、機構の直接指揮命令による業務の効率化、経理事務の集約化、物品の一括調達などを通じたより合理的な業務遂行に努めることで、総コストは削減できると考えている。  <b>○各種調査の実施</b>          ○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ことおり実施した。          (有用度に関する調査)          ・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          ・障害者ワークフェア来場者に対するアンケート調査          ・アビリティ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          ・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</p>	

<p><b>(2) 業績評価の実施及び公表</b> 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。</p> <p>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。</p> <p><b>(3) 内部統制の在り方</b> 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。</p>	<p><b>(2) 業績評価の実施及び公表</b> 平成21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。</p> <p>また、平成22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、進捗が遅れている業務の原因分析・改善や業務実績の低調な施設等に対する指導の徹底に努めた。</p> <p>平成22年度の重要課題については、個々のテーマごとに具体的な取組内容、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た。</p> <p>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21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関の業務内容に関する資料を公表した。</p> <p><b>(3) 内部統制の在り方</b> ○業務運営に関するコンプライアンスの確保 ・ 内部統制の更なる向上を図るため、新たに以下の取組を行った。 ① コンプライアンスの徹底のために取り組むべき事項を定めたコンプライアンス基本方針及びコンプライアンス推進計画を策定した。 ② 日常の業務を行う上で実際に直面する事案及びその対応方法を取りまとめたQ&amp;A集を含むコンプライアンスマニュアルを作成し役職員に配付するとともに、職員研修を実施し、コンプライアンス意識の浸透を図った。(職員研修15回実施、216人参加) ③ 各部・施設等におけるコンプライアンスに関する取組状況の点検及び嘱託職員を含む全役職員を対象とした認識度調査を実施し、取組の進捗状況や役職員全員のコンプライアンス意識の浸透状況を検証した。その結果、コンプライアンス意識を更に浸透させるためには、具体的な事例を用いた研修、事例の紹介等が必要であるとの意見が多数みられたため、平成23年度においては、職員研修、社内報等を活用し、新たに、民間企業等におけるコンプライアンス違反の原因・内容とその対処方法に関する事例等の紹介を行うこととしている。 ④ 機構の使命及び目標の達成を阻害する要因を把握するためリスクの調査を実施した。その結果、重大なリスクとして、個人情報漏えい、利用者への不適切な対応などを指摘する意見が多数みられた。この調査結果を踏まえ、特に機関の業務運営に重大な影響を及ぼすおそれのあるリスクについて、発生の防止又は発生した場合の損失の最小化を図るために、リスク対応方針を策定し、リスク管理に取り組むこととしている。 ⑤ リスク管理規程を制定し、リスク管理委員会を設置する等リスク管理体制を整備した。</p> <p>○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、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22年5月26日、対象者12名)。 なお、研修に当たっては、平成21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。 ・ 内部統制の運用状況等の監査について、その対象をこれまでの地域センターに加え、本部及び広域センターにも拡大して(平成21年度：17地域センター、平成22年度：本部3部署及び22広域・地域センター)実施した。 ・ 内部監査の結果、地域センター等の事務処理方法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22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、平成22年度から監査を実施した。</p>	<p>(資料2、3)</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------

<p>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。</p> <p>(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> <p>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。</p> <p>(5) 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</p> <p>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</p>	<p>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。</p> <p>(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> <p>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手法の習得を通じて資質や技術の向上を図るとともに、給付金・助成金、高齢・障害者の雇用施策等の情報の共有化により、事業主相談における高齢者等及び障害者の雇用に関する基礎的事項について即時対応ができるようとする。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。</p> <p>② 給付金業務及び助成金業務について、担当部署による連絡会議を定期的に開催し、給付金及び助成金の活用例を掲載したパンフレットの作成等による効果的な周知・広報並びに給付金及び助成金それぞれの審査や調査実施により蓄積されたノウハウを相互に活用するための情報の共有による不正受給の防止等を図る。</p> <p>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可能により一層効果的な開発等を推進するとともに、高齢者を雇用することが障害者の雇用にも資する等の企業事例を収集・提供する等により、実践的手法の開発・提供における相乗効果の発揮を図る。</p> <p>(5) 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</p> <p>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</p>	<p>○内部統制について講じた措置の公表</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページの内部統制に関する情報のページに、行動規範、コンプライアンス推進規程、公益通報規程等に加え、新たにコンプライアンス基本方針、コンプライアンス推進計画、コンプライアンス推進委員会議事概要等を掲載した。</li> </ul> <p>○モニター制度の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、過去最多の594名の応募があった中から、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高齢者雇用を促進するためには、企業と高齢者の賃金に関する意識を把握することが重要であるとの意見を受け、昇給・賞与の実態及び意識に関する調査・分析を実施し、高年齢者雇用アドバイザーの相談援助で活用する支援ツールの開発に着手したほか、②障害者雇用しようとしても募集選考のノウハウがない事業主も多いとの意見を受け、募集・選考・採用の実践的ノウハウをとりまとめた調査研究報告書や採用面接の方法等を分かりやすく解説したQ&amp;A集等を作成し事業主に配付するなどのサービス向上を図った。</li> <li>・また、平成22年度は「高齢者の雇用確保のためのさらなる支援策について」、「事業主・障害者双方にとって働きやすい職場を作るには」及び「利用者窓口に望むこと」の3課題について報告を求め、78件の提出があった。今後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23年度の業務運営の改善につなげることとしている。</li> </ul> <p>(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> <p>○アドバイザーの連携</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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に、受託法人等に対して、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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>○給付金業務及び助成金業務の連携</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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ふとともに、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。</li> <li>・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りーフレットを作成し、受託法人等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。</li> </ul> <p>○実践的手法の開発・提供の連携</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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として、平成21年度に設置された研究会において、引き続き高齢者と障害者の協働がうまく進んでいる企業の事例収集を行い（計8社）、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・コスト面の問題等について分析し、これらの成果をもとに、職場における具体的な工夫例や高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくりのためのチェックポイントを盛り込んだ企業向け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・援助の際に活用している。</li> </ul> <p>(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> <p>○ホームページのコンテンツ（掲載情報）の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・最新の情報を提供するため、週1回の定期更新のほか随時更新を行った（月平均更新回数6.1回（平成21年度実績5.7回））。</li> </ul>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>的な取組を支援するため、高齢者等や障害者の雇用に関する情報を収集・整備し、これらの情報を容易に利用できるよう、ホームページ等を通じて提供する。</p> <p>また、機構が実施する高齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内等について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行う。</p>	<p>ため、高齢者等や障害者の雇用に関する情報を収集・整備し、これらの情報を容易に利用できるよう、ホームページ等を通じて提供する。</p> <p>また、機構が実施する高齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内等について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「70歳いきいき企業100選（2010年版）」、平成22年度高齢者雇用開発コンテスト事例のパンフレット「70歳現役企業への道しるべ」、障害者雇用を進めるに当たり不安や悩みを抱える事業主を対象とした「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&amp;A集～」及び「障害者雇用のための企業用自己診断チェックシート」等の情報提供等を行うとともに、「アビリンピック技能競技」について動画形式によるコンテンツの拡充、地域センターにおいて実施する職業リハビリテーション推進フォーラム及び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、改正障害者雇用納付金制度の施行や地方業務の機関直接実施の周知、当機構に寄せられた国民の皆様の声の月次集計及び対応の具体例の公表など、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8,476ファイルとなり、平成21年度と比べて20.3%増となった（平成21年度実績7,047ファイル）。</li> </ul> <p>○ホームページの利用しやすさの向上に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>トップページについて、高齢者等や障害者に関する助成金等関係情報に加え、障害者雇用に係る支援者を対象としたセミナー開催情報などの最新情報を円滑に取得していくだけによる、新たにバナーを作成・表示することにより利用者が当該情報に直接アクセスできるようにした。</li> <li>障害者の方へのページについては、知的障害者にとって分かりやすく使いやすいものとするため、社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会の協力を得て、全体の表記については漢字に読み仮名をつける、内容を要約する、画像を増加する等の工夫をするとともに、当機構の障害者職業能力開発校における知的障害者が受講可能なコースや就労支援機器に関する情報を具体的に紹介した。</li> <li>ロービジョン（視覚障害者）の方々が、音声ブラウザによる読み上げ機能を活用しやすくするため、文字の下線や色分け、注釈の多用等による説明を改め、内容を表中に書き下すなどの工夫を行った。また、アビリンピックに係る動画の説明テキスト等を新たに27項目作成し、音声ブラウザによるアクセシビリティの向上を図った。</li> <li>「働く広場」については、新たに目次のページを設け、見出し部分をクリックすることにより、そこから読者が目的とする記事に直接アクセスできるように改善した。</li> <li>地域センターが開催する講座の案内ページにおいて、開催頻度が多い場合は、従来のスクロール表示に加えて冒頭に開催月を表示しリンクすることにより、利用者の受講可能な月からの検索を可能にした。</li> <li>給付金の制度改正に伴い、制度導入時期別のバナーに該当する内容のページをリンクして、利用者が円滑に適切な情報を得られるようにした。</li> <li>地域センターの所在地地図について、目標物を多く表示する、施設入口への経路を表すコメントを記載するなど、利用者が訪問する上でより分かりやすいものとなるよう工夫を行った。</li> <li>アクセス件数については、実践的手法の開発成果に係る情報や障害者雇用納付金制度及びそれに基づく助成金に係る情報に対するアクセス件数が大幅に伸びたことにより、平成21年度実績比45.2%増となった。</li> </ul> <p>【参考】ホームページアクセス件数 平成22年度実績20,118,309件（平成21年度実績13,857,947件）</p> <p style="text-align: right;">(資料4)</p> <p>○問い合わせへの迅速・的確な対応</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ホームページに寄せられた問い合わせは、486件。（平成21年度実績544件）</li> <li>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を含め、すべての問い合わせについて、迅速な対応に努めたことにより、平均回答日数は前年度より短縮することができた。</li> <li>平均回答日数 1.48日（平成21年度実績2.29日）</li> </ul> <p style="text-align: right;">(資料5)</p> <p>○ホームページ等を通じた積極的な広報の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、高齢者雇用開発コンテスト表彰式、障害者雇用優良事業所等表彰式、障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会等の行事開催案内については、ホームページの「最新情報」コーナーに掲載することにより迅速な情報提供と利用者による効率的なアクセスを図った。</li> <li>「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実施するとともに、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、アビリンピック等の機構が開催する各種行事、研修・講習等や外部機関におけるイベント、会議において見本のバックナンバーとともに配布した。</li> </ul>				
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、受託法人等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21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、内部統制の運用状況等の監査について、その対象をこれまでの地域センターに加え、本部及び広域センターにも拡大して（平成21年度：17地域センター、平成22年度：本部3部署及び22広域・地域センター）実施した。
- 内部統制の更なる向上を図るため、新たに以下のような取組を行った。
- ・コンプライアンスの徹底のために取り組むべき事項を定めたコンプライアンス基本方針及びコンプライアンス推進計画を策定した。
  - ・日常の業務を行う上で実際に直面する事案及びその対応方法を取りまとめたQ&A集を含むコンプライアンスマニュアルを作成し役職員に配付するとともに、職員研修を実施し、コンプライアンス意識の浸透を図った。（職員研修15回実施、216人参加）
  - ・各部・施設等におけるコンプライアンスに関する取組状況の点検及び嘱託職員を含む全役職員を対象とした認識度調査を実施し、取組の進捗状況や役職員全員のコンプライアンス意識の浸透状況を検証した。その結果、コンプライアンス意識を更に浸透させるためには、具体的な事例を用いた研修、事例の紹介等が必要であるとの意見が多数みられたため、平成23年度においては、職員研修、社内報等を活用し、新たに、民間企業等におけるコンプライアンス違反の原因・内容とその対処方法に関する事例等の紹介を行うこととしている。
  - ・機構の使命及び目標の達成を阻害する要因を把握するためリスクの調査を実施した。その結果、重大なリスクとして、個人情報漏えい、利用者への不適切な対応などを指摘する意見が多数みられた。この調査結果を踏まえ、特に機構の業務運営に重大な影響を及ぼすおそれのあるリスクについて、発生の防止又は発生した場合の損失の最小化を図るために、リスク対応方針を策定し、リスク管理に取り組むこととしている。
  - ・リスク管理規程を制定し、リスク管理委員会を設置する等リスク管理体制を整備した。
- 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45.2%増と大幅に増加し2,012万件となった。また利用しやすさの向上に向けて、知的障害者にとって分かりやすく使いやすいものとするため、読み仮名をつける、内容を要約する、画像を増加する等工夫とともに、視覚障害の方々が、音声プラウ

（委員会としての評定理由）

外部評価を積極的に活用した業績評価のシステムを評価する。また、内部統制の構築などにも、積極的に取り組んでいると評価できる。

情報提供の方法等についても、更なる工夫及びその成果が評価できる。

また、高年齢者と障害者の雇用支援の特性には共通性もあり、その点を巧みに活かした工夫は評価できる。

（各委員の評定理由）

- ・機構がこれまで蓄積してきた評価や内部統制への努力が引き続き高い水準で実現されている。
- ・高齢・障害者というホームページに決して高い親和性をもたない層への使いやすさの配慮は高く評価されるべきである。
- ・内部統制の仕組み作りに積極的に取り組んできたことは評価できる。
- ・業務評価についてのシステムが多面的に設置されている。
- ・情報提供の充実化、業績評価の実施等評価ができる。
- ・業績評価・内部統制については着実に進行されている。
- ・情報提供（HP等）は前年より進展している。上回っている。
- ・外部評価も含めた業績評価は優れたシステムである。また、コンプライアンスやリスク管理の新たな取り組み、情報提供の工夫及びその成果など、非常に優れている。
- ・高齢者と障害者の特性には共通性がある。その点を巧みに生かした工夫は評価できる。

（その他意見）

- ・評議会へ当事者（障害者）代表が入っているが、高齢者の声はどういうに把握するのか。
- ・担当領域を超えた連携ができるシステムの設置。
- ・多くの障害者がアクセスできる情報提供の努力あり。障害者雇用情報のリソースとして重要である。
- ・障害者の高齢化とのリンクの可能性も高い。

	<p>ザによる読み上げ機能を活用しやすくするため、文字の下線や色分け、注釈の多用等による説明を改め、内容を表中に書き下すなどの工夫を行った。</p>
<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成22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22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。</li> <li>・建築板金業団体から、「年齢による高所作業制限が高齢者の就業阻害要因となっている」との問題提起等を踏まえ、「70歳雇用実現プロジェクト会議」による提言（2011年3月）に、一律に年齢を基準とするのではなく、一人ひとりの高齢労働者の健康や作業能力に基づき作業の適否を判断する機能基準とするよう年齢により就労を制約する業界慣行等の解消について盛り込んだ。</li> <li>・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は雇用事例がまだ少なく、受入れに苦慮している」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、小規模事業所が多い、作業が季節や天候に左右される等の課題を明らかにするとともに、作業や経営上の工夫や農業における障害者雇用のメリット等を調査研究報告書にとりまとめた。</li> <li>・視覚障害者の雇用事例集の作成について、障害者団体から「事例を掲載するにあたり、雇用に至るまでの経緯、プロセス等を分析したものを感じ込むことが望ましい」との要望を受け、視覚障害者の雇用や職場復帰の各プロセスごとに事業主が受けられる支援内容をフロー図で掲載した。</li> </ul> <p>(業務実績：1の「(1)関係者のニーズ等の把握」(P.19) 参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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13本実施した（内訳：有用度調査8本、追跡調査5本）。</li> <li>・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、受託法人等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。</li> </ul> <p>(業務実績：1の「(1)関係者のニーズ等の把握」(P.19) 参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成21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、「ホームページにおける知的障害者への配慮について検討してほしい」との意見を受けて、知的障害者にとって分かりやすいものとするため、読み仮名をつける、内容を要約する、画像を増加するなど工夫した。また、平成22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。</li> <li>・内部評価委員会において、平成22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に、進捗管理重点テーマ（10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。</li> <li>・平成22年度の重要課題については、個々のテーマごとに具体的な取組内容、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た。</li> <li>・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</li> </ul>

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21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関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.20) 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、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22年5月26日、対象者12名）。なお、研修に当たっては、平成21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。
- ・内部統制の運用状況等の監査について、その対象をこれまでの地域センターに加え、本部及び広域センターにも拡大して（平成21年度：17地域センター、平成22年度：本部3部署及び22広域・地域センター）実施した。
- ・内部監査の結果、地域センター等の事務処理方法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、当該部門において指摘事項の改善を検討し、平成22年度末までに措置した。
- ・平成21年4月策定の当機関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、平成22年度から監査を実施した。

【内部統制の向上】

- ・内部統制の更なる向上を図るため、新たに以下のような取組を行った。
  - ①コンプライアンスの徹底のために取り組むべき事項を定めたコンプライアンス基本方針及びコンプライアンス推進計画を策定した。
  - ②日常の業務を行う上で実際に直面する事案及びその対応方法を取りまとめたQ&A集を含むコンプライアンスマニュアルを作成し役職員に配付とともに、職員研修を実施し、コンプライアンス意識の浸透を図った。（職員研修15回実施、216人参加）
  - ③各部・施設等におけるコンプライアンスに関する取組状況の点検及び嘱託職員を含む全役職員を対象とした認識度調査を実施し、取組の進捗状況や役職員全員のコンプライアンス意識の浸透状況を検証した。その結果、コンプライアンス意識を更に浸透させるためには、具体的な事例を用いた研修、事例の紹介等が必要であるとの意見が多数みられた。このため、平成23年度においては、職員研修、社内報等を活用し、新たに、民間企業等におけるコンプライアンス違反の原因・内容とその対処方法に関する事例等の紹介を行うこととしている。
  - ④機関の使命及び目標の達成を阻害する要因を把握するためリスクの調査を実施した。その結果、重大なリスクとして、個人情報漏えい、利用者への不適切な対応などを指摘する意見が多数みられた。この調査結果を踏まえ、特に機関の業務運営に重大な影響を及ぼすおそれのあるリスクについて、発生の防止又は発生した場合の損失の最小化を図るために、リスク対応方針を策定し、リスク管理に取り組むこととしている。
  - ⑤リスク管理規程を制定し、リスク管理委員会を設置する等リスク管理体制を整備した。
- ・ホームページの内部統制に関する情報のページに、行動規範、コンプライアンス推進規程、公益通報規程等に加え、新たに、コンプライアンス基本方針、コンプライアンス推進計画、コンプライアンス推進委員会議事概要等を掲載した。

(業務実績：1の「(3)内部統制の在り方」(P.20) 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な取組内容、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懇意も社内報（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者が点検・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。
- ・3月11日に発生した東日本大震災時の対応については、理事長の指示の下、被災地の施設に対して職員の安否及び施設の損壊状況について確認を行い、その後も職員の家屋及び家族等の被害状況、職員の通勤状況等についての情報収集を行った。  
また、竹芝本部及び幕張本部の職員については、交通機関の関係で通常の勤務先に出勤できない場合に、いずれか出勤可能な事務所へ出勤することとしたほか、それもできない場合は自宅待機とするなどの指示を行った。  
さらに、余震、停電、道路事情、ガソリン配給の滞り等から東北地方の人事異動日を通常の4月1日から4月20日に例外的措置として変更するなどの対応を図った。

#### 【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、これを受けた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、具体的な取組内容、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実施し、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、過去最多の594名の応募があつた中から、多様な世代、属性の方を選考した。モニターから、機構業務について隨時、意見・要望等を受け付け、①高齢者雇用を促進するためには、企業と高齢者の賃金に関する意識を把握することが重要であるとの意見を受け、昇給・賞与の実態及び意識に関する調査・分析を実施し、高年齢者雇用アドバイザーの相談援助で活用する支援ツールの開発に着手したほか、②障害者を雇用しようとしても募集選考のノウハウがない事業主も多いとの意見を受け、募集・選考・採用の実践的ノウハウをとりまとめた調査研究報告書や採用面接の方法等を分かりやすく解説したQ&A集等を作成し事業主に配付するなどのサービス向上を図った。  
・また、平成22年度は、「高齢者の雇用確保のためのさらなる支援策について」、「事業主・障害者双方にとって働きやすい職場を作るには」及び「利用者窓口に望むこと」の3課題について報告を求め、78件の提出があった。今後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23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.20) 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發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に、受託法人等に対して、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、受託法人等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として、平成21年度に設

置された研究会において、引き続き高齢者と障害者の協働がうまく進んでいる企業の事例収集を行い（計8社）、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・コスト面の問題等について分析し、これらの成果をもとに、職場における具体的な工夫例や高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくりのためのチェックポイントを盛り込んだ企業向け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・援助の際に活用している。  
(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.21) 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、高年齢者雇用開発コンテスト表彰式、障害者雇用優良事業所等表彰式、障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会等の行事開催案内については、ホームページの「最新情報」コーナーに掲載することにより、迅速な情報提供と利用者による効率的なアクセスを図った。
- ・ホームページにおいて最新の情報を提供するため、週1回の定期更新のほか随時更新を行った（月平均更新回数6.1回（平成21年度実績5.7回））。
- ・「70歳いきいき企業100選（2010年版）」、平成22年度高年齢者雇用開発コンテスト事例のパンフレット「70歳現役企業への道しるべ」、障害者雇用を進めるに当たり不安や悩みを抱える事業主を対象とした「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」及び「障害者雇用のための企業自己診断チェックシート」等の情報提供等を行うとともに、「アビリンピック技能競技」について動画形式によるコンテンツの拡充、地域センターにおいて実施する職業リハビリテーション推進フォーラム及び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、改正障害者雇用納付金制度の施行や地方業務の機構直接実施の周知、当機構に寄せられた国民の皆様の声の月次集計及び対応の具体例の公表など、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8,476ファイルとなり、平成21年度と比べて20.3%増となった（平成21年度実績7,047ファイル）。
- ・トップページについて、高年齢者等や障害者に関する助成金等関係情報に加え、障害者雇用に係る支援者を対象としたセミナー開催情報などの最新情報を円滑に取得していただけるよう、新たにバナーを作成・表示することにより利用者が当該情報に直接アクセスできるようにした。
- ・障害者の方へのページについては、知的障害者にとって分かりやすく使いやすいものとするため、社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会の協力を得て、全体の表記については漢字に読み仮名をつける、内容を要約する、画像を増加する等の工夫をするとともに、当機構の障害者職業能力開発校における知的障害者が受講可能なコースや就労支援機器に関する情報を具体的に紹介した。
- ・ロービジョン（視覚障害者）の方々が、音声ブラウザによる読み上げ機能を活用しやすくするため、文字の下線や色分け、注釈の多用等による説明を改め、内容を表中に書き下すなどの工夫を行った。また、アビリンピックに係る動画の説明テキスト等を新たに27項目作成し、音声ブラウザによるアクセシビリティの向上を図った。
- ・「働く広場」については、新たに目次のページを設け、見出し部分をクリックすることにより、そこから読者が目的とする記事に直接アクセスできるように改善した。
- ・地域センターが開催する講座の案内ページにおいて、開催頻度が多い場合は、従来のスクロール表示に加えて冒頭に開催月を表示しリンクすることにより、利用者の受講可能な月からの検索を可能にした。
- ・給付金の制度改正に伴い、制度導入時期別のバナーに該当する内容

のページをリンクして、利用者が円滑に適切な情報を得られるようにした。

- ・地域センターの所在地地図について、目標物を多く表示する、施設入口への経路を表すコメントを記載するなど、利用者が訪問する上でより分かりやすいものとなるよう工夫を行った。
- ・アクセス件数については、実践的手法の開発成果に係る情報や障害者雇用納付金制度及びそれに基づく助成金に係る情報に対するアクセス件数が大幅に伸びたことにより、平成21年度実績比45.2%増となった。
- ・ホームページに寄せられた問い合わせは、486件。（平成21年度実績544件）
- ・他機関等への照会、再度の内容確認、機構内部部署間での横断的調整といった対応を要するものを含め、すべての問い合わせについて、迅速な対応に努めたことにより、平均回答日数は前年度より短縮することができた。
  - ・平均回答日数 1.48日（平成21年度実績2.29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実施するとともに、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、アビリティピック等の機構が開催する各種行事、研修・講習等や外部機関におけるイベント、会議において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.21) 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。
  - ・事業主の方へ（障害者雇用）(15.93%)
  - ・資料・情報（高齢）(15.38%)
  - ・障害者の方へ(13.62%)
  - ・資料・情報（障害）(11.81%)
  - ・機構について(8.20%)
  - ・独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構トップページ(5.71%)
  - ・事業主の方へ（高齢者雇用）(5.64%)
  - ・支援者の方へ(4.84%)
  - ・情報公開・個人情報(2.10%)
  - ・高齢者の方へ(0.53%)
  - ・月間・大会(0.37%)
  - ・その他(10.15%)

※（ ）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：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(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に、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。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 団塊の世代680万人全員が既に60歳代となり2年後には65歳に到達し始める事、「70歳まで働ける企業」の割合20%との政府目標達成の最終年度であること等を踏まえ、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。</p> <p>(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 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に、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。</p> <p>ア 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化 事業主等の利便性を図るために、各種給付金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から7日以内にホームページ等で公開する。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 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に、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。</p> <p>①給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化 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22年4月1日改正分を6日後の4月7日にホームページで公開した。なお、この公開に先立ち、主な改正予定内容について、国会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。 ・「中小企業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」の改正に伴い、定年制度等の導入時期や設立登記の時期により制度の適用、申請時期等が異なることによる混乱を回避するため、ホームページ上の案内画面において新旧制度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。 ・平成23年6月末をもって廃止が予定されている「高年齢者等共同就業機会創出助成金」については、申請までに新たなる法人の設立が要件となるなど十分な申請準備期間が必要となることから、早期の周知を行うこととし23年1月に廃止に関する情報提供を掲載した。 ・制度に初めて接する事業主等でも給付金の支給要件をより理解しやすくするために、中小企業定年引上げ等奨励金について、受給が可能かどうかの判断を簡単に自己診断できる「支給要件チャート」を作成するとともに、問い合わせの多い質問項目についての「給付金に関するQ&amp;A」を新たに掲載する等内容を改善した。</p>	

給付金の効果的活用を促進するため、職業安定機関との連携を図り、様々な機会を通じて事業主等に対する積極的な周知・広報を行う。

□ 受託法人は職業安定機関・関係機関・団体等との連携の下、周知業務を積極的に行う。

また、受託法人は職業安定機関との間に連絡会議を設け、相互の情報交換を密にする。機構本部は、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。

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歳まで働く企業」の実現に向けた企業の取組を促進・支援するため、新制度の内容を新聞広告等を活用して広く周知を図る。

このうち新設される「高齢者雇用確保充実奨励金」及び「高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事業主団体又は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。

「高齢者等共同就業機会創出助成金」について、創業を希望する高齢者等の創業の取組を促進するため、新聞広告、一般誌の広告等を活用して広く周知を図る。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。

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

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

## □ 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、受託法人等において、以下の取組を行った。
  - ・当該奨励金の受託法人等が実施する説明会を、全国で865回開催し、給付内容・受給手続等について周知した。(平成21年度実績703回)
  - ・高齢者雇用アドバイザーの事業所訪問によるPRを全国で24,532回行った。(平成21年度実績24,249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の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987回の説明を行った。(平成21年度実績1,181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、受託法人等に対し、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等リストを提供した。
  - ・給付金の周知に向けた受託法人等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、受託法人等から各四半期ごとに報告を求め、その結果を全国の受託法人等にフィードバックし、両者の連携による給付金の活用促進が更に図られるよう指導した。
  - ・高齢者雇用アドバイザーと給付金担当者のさらなる連携を図るため、高齢者雇用アドバイザーが事業主への相談・援助を行った際に得られた給付金に関する事業主のニーズや情報を効果的に伝達するための仕組みの検討・構築を行い、平成23年度から実施することとした。

## 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、7月、8月、11月、12月及び3月に専門紙、10月に一般紙に広告を掲載して、広く周知を図った。この新聞広告に当たっては、注目度を高め、効果的な周知を図るため、10月の高齢者雇用支援月間の特別企画広告の中で企業事例の紹介等と併せて掲載を行った。
- ・併せて、各受託法人等に対しては、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・機関紙等への無料掲載を積極的に依頼するなど、幅広く細かな周知に努めるよう指示した。
- ・「高齢者雇用モデル企業助成金」及び「高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それぞれの給付金の制度内容及び受付期間について、専門紙に広告を掲載して広く周知を図った。
- ・「高齢者雇用モデル企業助成金」及び新設された「高齢者雇用確保充実奨励金」については、4月に機構本部において活用が見込まれる企業及び事業主団体のリストを作成し、これに基づき、受託法人等による企業及び団体への直接訪問等を1,196事業所及び282団体に対して行い、同助成金の周知を図った。
- ・また、「高齢者雇用モデル企業助成金」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、受託法人等に提供した。
- ・「高齢者雇用モデル企業助成金」については、平成22年度末をもって廃止され、平成23年1月の事業計画受付で申請期間が終了したことから、終了までに申請が行われるように留意して周知をするよう指示した。
- ・「高齢者等共同就業機会創出助成金」については、受託法人等において、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、相談者の受託法人等への紹介等についての協力依頼を行った。
- ・「高齢者等共同就業機会創出助成金」については、機構本部から、創業希望者の相談支援窓口を全国に設置している日本政策金融公庫に制度の周知協力を依頼し、同公庫のホームページに機構のホームページへのリンクを張る等の協力を得て、同窓口での相談者等に対する周知を行った。
- ・機構本部において、小規模企業が会員となっている全国商工会連合会や中小企業団体中央会等全国規模の事業主団体、産業別ガイドラインの策定に取り組んでいる業種別団体等を個別に訪問し、小規模企業向けの「中小企業定年引上げ等奨励金」や事業主団体向けの「高齢者雇用確保充実奨励金」の制度内容について説明し、その協力を得て会員企業を対象とする会合等の場でのチラシを配付したり、団体の機関誌、メールマガジン等に記事や広告を掲載する等により広く周知を図った。(14団体)

## 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「高齢者雇用確保充実奨励金」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

<p>定機関等において事業主等に配布する。</p> <p>適正支給に配慮しつつ、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の簡素合理化を図る。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>定機関その他の関係機関において配布する。</p> <p>ホ 適正支給に配慮しつつ、被保険者資格の確認書類を必要最小限にするなど添付書類を簡素化するとともに、提出時期が共通する事業主の確認書等については様式を統合する等事務手続の簡素合理化を図る。</p> <p><b>イ 適正な支給業務の実施</b> イ 支給申請事業所に対する計画的な調査を実施するため、受託法人ごとの調査実施件数の目標値を示し、各法人はこれに基づき、調査を実施する。 特に、高年齢者等共同就業機会創出助成金については、支給申請書提出時の現況確認のための調査に加え、新たに、事業計画提出時の事業所の活動や就業実態の確認のための調査を全申請事業主に対して実施することとし、2度にわたり全申請事業主の調査を実施する。また、電話での所在確認及び無予告での事業所訪問を強化する。さらに、申請時の従業員の在籍確認を徹底するため、事業主に労働保険適用事業所台帳データの提出を求めるとともに、従業員本人との面談や出勤簿、賃金台帳等により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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、受託法人等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。</li> <li>・さらに、「中小企業定年引上げ等奨励金」及び「高年齢者雇用確保充実奨励金」については、その更なる周知徹底を図るため、初めて制度の説明を受ける事業主等向けに、制度の要点のみを分かりやすくコンパクトに解説したチラシを新たに作成し、事業主団体等の協力を得て、当該団体等の会合等の場で配布した。</li> <li>・定期刊行誌「エルダー」において、「中小企業定年引上げ等奨励金」及び「高年齢者雇用確保充実奨励金」の制度内容について解説した記事や広告を掲載し、給付金制度の活用促進を図った。</li> </ul> <p><b>木 事務手続の簡素合理化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・添付書類の簡素合理化等による給付金支給業務の効率化を図るため、以下の事項を実施した。       <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・高年齢者等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</li> <li>・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</li> </ul> </li> </ul> <p><b>② 適正な支給業務の実施</b></p> <p><b>イ 厳正な確認及び調査の実施</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「高年齢者等共同就業機会創出助成金」について、新たに事業計画書提出時に全事業所に対する現場確認調査を行うこととし、支給申請受理後の全事業所に対する現況確認の調査と合わせ、2度にわたる実地での実態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積極的に行なうなど不正受給防止のための調査確認を徹底した。</li> <li>・さらに、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事業所における従業員本人との面談や出勤簿、賃金台帳等によ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。</li> <li>・「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、厳正な事業所調査を実施した。</li> <li>・支給申請事業所に対する受託法人等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抽出又は必須調査を実施した。</li> <li>・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業案について厳格に行った。</li> <li>・機構本部が直接行う実地調査については、これまで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を盛り込んだ給付金に係る訪問事業主選定基準を設定し、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。</li> <li>・受託法人等への業務指導：31件（平成21年度実績18件）</li> <li>・機構本部による事業所訪問：45事業所（平成21年度実績38事業所）</li> <li>・受託法人等による不正受給防止に係る事業所訪問：2,881事業所（うち抽出調査分2,361事業所）</li> </ul> <p><b>ロ 不正受給防止対策の強化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・これまでの不正の経緯や手口、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」を活用し、「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。</li> <li>・また、「高年齢者等共同就業機会創出助成金」について、障害者助成金の施設・設備関係の確認のノウハウを応用して対象経費の支払い状況の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。特に、平成22年度から新たに事業計画書提出時の全事業所に対する現場確認調査を行うこととし、従来から実施している不正受給防止対策（高齢創業者全員との面接の徹底、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）と合わせ、不正受給防止対策の一層の強化に取り組んだ。</li> <li>・加えて、高年齢者等共同就業機会創出助成金については、審査内容が複雑・多岐にわたること</li> </ul>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>適正な支給業務を実施するため、受託法人の給付金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。</p> <p>機構及び受託法人は、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間ににおいて、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<p>ハ 適正な支給業務を実施するため、機構は、4月に給付金業務担当者会議、6月に給付金調査業務担当者地区別研修会を開催し、高年齢者等共同就業機会創出助成金について、機構本部が過去の不適正支給事例を分析し防止策をまとめた「不正受給事例集」を活用し、受託法人に対して、不正受給の手口、傾向について具体的に説明し、防止するための確認方法を指導するとともに、他の給付金についても、申請事業所における定年引上げ等申請内容の実態確認の具体的な方法等を指示すること等により効果的な給付金調査業務の実施を図る。</p> <p>ニ 機構及び受託法人は、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間ににおいて、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<p>から、審査能力の習得・向上に時間や経験を要するため、実際の不認定・不支給等の審査事例から、不認定等の理由と審査・確認の経緯の解説を付した審査事例集を作成し、受託法人等担当者に定期的に提供することにより、審査能力の向上を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新設の「高年齢者雇用確保充実奨励金」、改正された「中小企業定年引上げ等奨励金」及び「高年齢者雇用モデル企業助成金」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。</li> <li>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。</li> </ul> <p>ハ 適正な支給業務のための会議等の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>給付金業務担当者全国会議を4月27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審査上の留意事項や疑義解釈等について説明を行った。</li> <li>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（福島、東京、福井、大阪、愛媛、鹿児島）で開催した。特に「高年齢者等共同就業機会創出助成金」については、これまでの不正の経緯や手口、その防止対策等の具体的な事例を記載した「不正受給事例集」等を活用し、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。</li> <li>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。</li> </ul> <p>二 関係機関との密接な連携</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>機構本部と厚生労働省との情報交換：40回</li> <li>受託法人等と都道府県職業安定機関との情報交換：2,160回</li> </ul>
評価の視点等	自己評価	A	評定
【評価項目3 給付金の支給業務】	<p>数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 「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、平成22年4月1日改正分を6日後の4月7日にホームページで公開した。なお、この公開に先立ち、主な改正予定内容について、国会で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。</p> <p>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、受託法人等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。</p> <p>「高年齢者雇用モデル企業助成金」及び新設された「高年齢者雇用確保充実奨励金」については、活用が見込まれる企業及び事業主団体のリストを作成し、これに基づき、受託法人等による企業及び団体への直接訪問等を行い、同助成金の周知を図った。</p> <p>③ 支給申請事業所に対する受託法人等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抽出又は必須調査を実施した。</p> <p>特に「高年齢者等共同就業機会創出助成金」については、新たに事業計画書提出時に全事業所に対する現場確認調査を行うこととし、支給申請受理後の一全事業所に対する現況確認の調査と合わせ、2度にわたる実地での実態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積極的に行うなど不正受給防止のための調査確認を徹底した。</p> <p>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確認の徹底の指示を行なう等により、効果的な給付金調査業務の実施を図った。</p> <p>④ これまでの不正の経緯や手口、その防止策等具体的な事例を記</p>	(委員会としての評定理由) 不正防止は短期間での活動では達成できず、不正受給が0件であったことは、長年のノウハウの積み重ねの上に達成できたものであり、優れた成果であると評価できる。	(各委員の評定理由) ・給付金の周知、事務合理化、不正受給の防止について、新規の取組を多く取り入れて量的・質的目標の達成を実現している。 ・不正受給に対する防止策の立案、実施の努力。 ・不正受給件数0件も評価できる。 ・不正受給0件にした。 ・不正防止対策に注力し、不正受給件数をゼロとしたのは優れた成果である。 ・迅速な周知や助成金の不正の防止を強化したことは評価できる。特に助成金の不正防止は、短期間での活動では達成できない。これは長年のノウハウの積み重ねの上に達成されたものと思われる。これは特筆すべき点である。

	<p>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」を活用し、「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。</p>
[数値目標]	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
[評価の視点]	<p>平成22年度 6日後に公開 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</p>
第2 2 (1) ① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「中小企業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」の改正に伴い、定年制度等の導入時期や設立登記の時期により制度の適用、申請時期等が異なることによる混乱を回避するため、ホームページ上の案内画面において新旧制度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。</li> <li>平成23年6月末をもって廃止が予定されている「高年齢者等共同就業機会創出助成金」については、申請までに新たな法人の設立が必要となるなど十分な申請準備期間が必要となることから、早期の周知を行うこととし23年1月に廃止に関する情報提供を掲載した。</li> <li>制度に初めて接する事業主等でも給付金の支給要件をより理解しやすくするため、中小企業定年引上げ等奨励金について、受給が可能かどうかの判断を簡単に自己診断できる「支給要件チャート」を作成するとともに、問い合わせの多い質問項目についての「給付金に関するQ&amp;A」を新たに掲載する等内容を改善した。</li> </ul> <p>(業務実績：①の「イ　ホームページを活用した周知」（P.30）参照)</p>
支給要件等に変更があった場合は7日以内にホームページ等を修正しているか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「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22年4月1日改正分を6日後の4月7日にホームページで公開した。 なお、この公開に先立ち、主な改正予定内容について、国会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。</li> </ul> <p>(業務実績：①の「イ　ホームページを活用した周知」（P.30）参照)</p>
事業主等に対する積極的な周知・広報を行うため、職業安定機関との連携を図っているか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>定年引上げ等奨励金等の効果的な周知を図るため、受託法人等において、以下の取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> <li>当該奨励金の受託法人等が実施する説明会を、全国で865回開催し、給付内容・受給手続等について周知した。（平成21年度実績703回）</li> <li>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24,532回行った。（平成21年度実績24,249回）</li> <li>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の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987回の説明を行った。（平成21年度実績1,181回）</li> <li>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の周知・広報の取組の方針を策定し、受託法人等に対し、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</li> </ul> </li> </ul>

	<p>別周知対象とする企業等リストを提供した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・給付金の周知に向けた受託法人等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、受託法人等から各四半期ごとに報告を求め、その結果を全国の受託法人等にフィードバックし、両者の連携による給付金の活用促進が更に図られるよう指導した。</li> <li>・高年齢者雇用アドバイザーや受託法人等担当者からの意見聴取等に基づき、高年齢者雇用アドバイザーと給付金担当者のさらなる連携を図るため、高年齢者雇用アドバイザーが事業主への相談・援助を行った際に得られた給付金に関する事業主のニーズや情報を効果的に伝達するための仕組みの検討・構築を行い、平成23年度から実施することとした。</li> </ul> <p>(業務実績：①の「ロ 給付金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知」(P. 31) 参照)</p>
・事業主にとって分かりやすい各種給付金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新設された「高年齢者雇用確保充実奨励金」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。</li> <li>・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、受託法人等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。</li> <li>・さらに、「中小企業定年引上げ等奨励金」及び「高年齢者雇用確保充実奨励金」については、その更なる周知徹底を図るため、初めて制度の説明を受ける事業主等向けに、制度の要点のみを分かりやすくコンパクトに解説したチラシを新たに作成し、事業主団体等の協力を得て、当該団体等の会合等の場で配布した。</li> <li>・定期刊行誌「エルダー」において、「中小企業定年引上げ等奨励金」及び「高年齢者雇用確保充実奨励金」の制度内容について解説した記事や広告を掲載し、給付金制度の活用促進を図った。</li> </ul> <p>(業務実績：①の「ニ 事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布等による周知・広報」(P. 31) 参照)</p>
・事務手続の簡素合理化を図るため、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等を図っているか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・添付書類の簡素合理化等による給付金支給業務の効率化を図るため、以下の事項を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> </li> </ul> <p>(業務実績：①の「ホ 事務手続の簡素合理化」(P. 32) 参照)</p>
<b>第2 2 (1) ② 適正な支給業務の実施</b>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・支給申請事業所に対する受託法人等ごとの調査実施件数の目標値(2,392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抽出又は必須調査を2,881事業所実施した。また、機構本部でも45事業所の事業所訪問を実施した。(平成21年度38事業所)</li> <li>・「高年齢者等共同就業機会創出助成金」について、新たに事業計画書提出時に全事業所に対する現場確認調査を行うこととし、支給申請受理後の全事業所に対する現況確認の調査と合わせ、2度にわたる実地での実態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積極的に行うなど不正受給防止のための調査確認を徹底した。</li> </ul>

- ・さらに、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事業所における従業員本人との面談や出勤簿、賃金台帳等によ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。
  - ・「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、厳正な事業所調査を実施した。
  - ・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。
  - ・機構本部が直接行う実地調査については、これまで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を盛り込んだ給付金に係る訪問事業主選定基準を設定し、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 厳正な確認及び調査の実施」（P. 32）参照)

- ・不正受給が発生した場合は、原因を明確した上で、必要な不正受給防止対策を講じているか。

- 実績：○
- ・これまでの不正の経緯や手口、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」を活用し、「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。
  - ・また、「高年齢者等共同就業機会創出助成金」について、障害者助成金の施設・設備関係の確認のノウハウを応用して対象経費の支払い状況の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。特に、平成22年度から新たに事業計画書提出時の全事業所に対する現場確認調査を行うこととし、従来から実施している不正受給防止対策（高齢創業者全員との面接の徹底、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）と合わせ、不正受給防止対策の一層の強化に取り組んだ。
  - ・加えて、高年齢者等共同就業機会創出助成金については、審査内容が複雑・多岐にわたることから、審査能力の習得・向上に時間や経験を要するため、実際の不認定・不支給等の審査事例から、不認定等の理由と審査・確認の経緯の解説を付した審査事例集を作成し、受託法人等担当者に定期的に提供することにより、審査能力の向上を図った。
  - ・新設の「高年齢者雇用確保充実奨励金」、改正された「中小企業定年引上げ等奨励金」及び「高年齢者雇用モデル企業助成金」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（福島、東京、福井、大阪、愛媛、鹿児島）で開催した。特に「高年齢者等共同就業機会創出助成金」については、これまでの不正の経緯や手口、その防止対策等の具体的な事例を記載した「不正受給事例集」等を活用し、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」（P. 32）、②の「ハ 適正な支給業務のための会議等の開催」（P. 33）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：○
- ・受託法人等においては、各都道府県労働局等との連絡会議（全国2,160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、厚生労働省との情報交換のための打合せ等を年間40回行つた。  
(業務実績：②の「二 関係機関との密接な連携」(P.33) 参照)

## 高齢・障害者雇用支援機構評価シート（4）（注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (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。</p> <p>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歳まで働く企業」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識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なること。 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。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためるべき措置</p> <p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (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。</p> <p>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歳まで働く企業」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歳まで働く企業」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運営する集団指導・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日から義務年齢が64歳へ引き上げられたことを周知するとともに、65歳までの引上げ及び希望者全員が働く制度への変更を促す。 さらに平成22年度末で継続雇用制度の対象者を就業規則等により定めることができる経過措置期間の終了後において、労使協定による適切な基準を定めるための相談・援助に重点を置いて実施する。</p>	<p>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るべき措置</p> <p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (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 希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、「70歳まで働く企業」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、実践的手法の開発、啓発広報活動等を職業安定機関と十分に連携しつつ、効果的に実施する。</p>	<p>(2)高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>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おける同確保措置の実施・定着が確実なものとなるよう取り組んだ。 「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、労働局と受託法人等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等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れることにより、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、受託法人等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、他の受託法人等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、効果的な相談・援助の実施に役立てた。 ・継続雇用制度の対象者に係る基準を就業規則等により定めている企業（300人以下規模企業）に対しては、平成22年度末をもって就業規則等により定めることができる経過措置期間が終了することを周知するとともに、各企業の実情に応じ、労使協定による適切な基準を定めるための専門的、実務的な相談・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、平成22年4月より義務年齢が64歳へ引き上げられていることを確認するとともに、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を提案するなどの相談・援助を実施した。</p>

<p>する。</p> <p>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。</p> <p>平成21年度をもって廃止した職場活性化研修により行ってきた事業主に対するサービスについてのニーズに応えるため、高年齢者雇用アドバイザー等が行う高齢者等の雇用に関する事業主等への相談・援助として、企業等を会場として当該企業の職場管理者又は中高年従業員に対する研修を実施する。</p> <p>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> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成22年度の相談・援助実績は33,702件（平成21年度実績32,893件）であり、目標達成度は112.3%となった。</li> <li>平成22年度末を目指に「希望者全員が65歳まで働く企業の割合50%」、「70歳まで働く企業の割合20%」とするという国の政策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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>労働局と受託法人等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。</li> <li>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。</li> <li>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歳を超えて優秀な技能を持つ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。</li> </ul> </li> </ul> <p>○企業診断システムの活用及び仕事能力把握ツールの本格運用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業診断システムに加え、70歳雇用支援アドバイザーのツールとして、中高年従業員の能力特性を把握・分析し、高齢者が意欲と能力を十分発揮できる環境づくりに資する具体的な改善策を提案する仕事能力把握ツールの本格運用を平成22年4月から開始するとともに、その効果的な活用に資するため、表示結果の分析方法や具体的な提案への展開手法及びその事例についてまとめた「活用マニュアル」を作成し、各70歳雇用支援アドバイザーへ配付した。</li> <li>企業診断システム及び仕事能力把握ツール（以下「企業診断システム等」という。）の平成22年度の運用件数は3,150件（平成21年度実績2,795件）、達成度は121.2%となった。</li> <li>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等と低調な受託法人等についてその要因を聴取し、低調な受託法人等に対してはその要因に合わせ運用件数の多い受託法人等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。</li> </ul>	<p>(31人～50人規模企業に対する相談・助言実施件数)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">22年度</th> <th style="text-align: center;">21年度</th> </tr> <tr> <th>31人～50人</th> <th style="text-align: center;">4,811件</th> <th style="text-align: center;">5,423件</th> </tr> </thead> </table> <p>(相談・助言の内容)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">22年度</th> <th style="text-align: center;">21年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>制度導入支援 （希望者全員継続雇用含む）</td> <td style="text-align: center;">38.9%</td> <td style="text-align: center;">44.0%</td> </tr> <tr> <td>定着支援</td> <td style="text-align: center;">61.1%</td> <td style="text-align: center;">56.0%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>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92名を加え、総勢381名の70歳雇用支援アドバイザー体制としたこと、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し、効率的な相談・援助を行ったこと等により、70歳雇用支援アドバイザーが行う「70歳まで働く企業」の普及促進に係る相談・援助件数は16,050件（平成21年度実績14,098件）と平成21年度に比べ13.8%増加した。</li> <li>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等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。</li> <li>平成21年度をもって廃止した職場活性化研修により行ってきた事業主に対するサービスについてのニーズに応えるため、高年齢者雇用アドバイザー等が行う高齢者等の雇用に関する事業主等への相談・援助として、平成22年8月より当該企業の職場管理者又は中高年従業員等に対する研修を実施した。</li> </ul> <p>相談・援助実施後は、利用事業主等に対</p>		22年度	21年度	31人～50人	4,811件	5,423件		22年度	21年度	制度導入支援 （希望者全員継続雇用含む）	38.9%	44.0%	定着支援	61.1%	56.0%
	22年度	21年度														
31人～50人	4,811件	5,423件														
	22年度	21年度														
制度導入支援 （希望者全員継続雇用含む）	38.9%	44.0%														
定着支援	61.1%	56.0%														

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とする。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。

- ・平成22年10月に高齢者雇用アドバイザー等が相談・援助を実施した事業主等に対して平成23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、「具体的な課題改善効果があった」との回答が82.3%であった。
- ・自由記述では「アドバイザーの助言により、高齢者が作業をしやすい職場レイアウトへの変更、再雇用者の増加に対応した業務・職務の再編成等の改善を行なうことができた」「年齢に従って段階的に給与を切り替えるなどの賃金制度の見直しを進めることとした」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、高齢者雇用アドバイザー等にフィードバックし、今後の相談・援助に活かすことにより、さらに事業の効果を高めることとしている。

□ 高齢者雇用アドバイザー等が、企業に対する相談・援助の過程で、中高年従業員の活用方法等や職業意欲の向上等の支援のニーズを把握した場合には、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研修（以下「企業ニーズによる研修」という。）を効果的に実施する。

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

高齢者雇用アドバイザー等によるサービスの一層の質の向上を図るために、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。

ハ 高齢者雇用アドバイザー等は、企業診断システム等の活用や相談・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、自分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。

ニ 高齢者雇用アドバイザー等によるサービスの一層の質の向上を図るために、活動実態の把握を行うとともに、継続雇用制度等を導入した企業等の賃金・退職金制度、人事管理制度等について、事例発表・意見交換等を行う事例検討会を行う。

また、事例検討会で出された好事例を収集・整理し、事例集等を作成し、高齢者雇用アドバイザー等に提供する。

ホ 社会の変化や事業主の経営環境の状態等に対応した相談・援助の技術の向上を図るために、高齢者雇用アドバイザー等に対して、企業診断システム等の効果的な活用や企画立案サービス、企業ニーズによる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

#### □ 企業ニーズによる研修の実施

- ・高齢者雇用アドバイザー等が企業に対して相談・援助を行う過程で把握したニーズに応じ、アドバイザー等の相談・助言活動の一環として、当該企業の事業主や職場管理者を対象に、能力向上及び意識改革を図るため、「高齢の部下とのコミュニケーション」、「高齢の部下に対する仕事の指示の仕方の改善」などのテーマで、また、中高年従業員を対象に、自己啓発促進等による職務遂行能力の向上を図るため、「会社に必要な人材となるための仕事意識」、「高齢期にいきいき働くための健康管理」、「自己の職業能力の特性の理解」などのテーマで研修を実施した。

#### ハ 企画立案サービスの実施

- ・高齢者雇用アドバイザー等の相談・援助件数のうち、企業からの要請に基づき具体的な改善案を提案する企画立案を523件（平成21年度実績519件）行った。
- ・高齢者雇用アドバイザー実務研修において、企業診断システム等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等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。

#### ニ 高齢者雇用アドバイザー等の質的向上の取組

（資料7）

- ・全国6ブロックにおいて、高齢者雇用アドバイザー等の活動実態の把握及び事例発表・意見交換等を行う高齢者雇用アドバイザー等ブロック別経験交流会を開催した。平成22年度においては、参加した高齢者雇用アドバイザーから、特に「70歳まで働ける企業」の制度化へのアプローチ手法等を重点に相談・援助の事例を発表させ、活動実態の把握を行うとともに、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うことにより相談・援助のスキルアップを図った（平成22年10月～11月）。
- ・さらに、経験交流会において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、「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、受託法人等を通じて高齢者雇用アドバイザー等に配付し、他の都道府県で行われた多様な活動手法を紹介することで、活動の質の向上を図った。
- ・厚生労働省独立行政法人評議会委員会などから高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、受託法人による委嘱を改め、機構本部において直接高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、高齢者雇用アドバイザー等の再委嘱に係る具体的基準（過去の相談・助言及び企画立案サービス等に係る活動実績が一定以上あること等）を設け、平成21年度から当該基準による再委嘱を行った。

#### ホ 高齢者雇用アドバイザー等に対する実務研修等の実施

##### ○企業診断システムの効果的活用のための実務研修の実施

- ・新任の高齢者雇用アドバイザーに対し、企業診断システムを効果的に活用した各種の課題解決のための相談・助言方法について、実践事例に重点をおいた研修を実施した（平成22年5月12日～14日、17日～19日 出席者計54名）。
- ・高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22年7月15日～16日 出席者32名）。
- ・人件費・賃金分析診断システム研修については、高齢者雇用アドバイザー等を対象に、その

		<p>まで働く企業」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。</p>	<p>修得度に応じて「基礎編（企業財務の知識及び賃金人件費の分析方法等）」「応用編（企画立案等の具体的な提案を行うためのノウハウ等）」に分けて、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た実践的な研修を行うとともに、研修修了後は各受講者が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（基礎編：平成22年7月12日～14日出席者31名、応用編：平成22年9月7日～10日出席者31名）。</p>
			<p>○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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>委嘱後1～2年目の高年齢者雇用アドバイザーを中心に、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、企画立案の働きかけ、企業診断システム等の活用により明確になった課題に対する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行なった（平成22年9月1日～3日出席者39名）。</li> </ul>
			<p>○70歳雇用支援アドバイザーの育成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「70歳まで働く企業」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、高年齢者雇用アドバイザーとして一定の経験を積んだ者を対象に認定講習を行った（平成22年5月19日～21日、26日～28日出席者計92名）。</li> <li>さらに、実践的研修として、70歳雇用支援アドバイザーが自ら手掛けた企画立案サービスや企業診断システム等を活用した提案型相談・援助に係る事例発表と討議、企業の人事担当者との相談・助言を想定したグループワークでのロールプレイング、各受講者による特定企業に対する具体的な相談・援助計画の作成・発表など、受講者参加型の多様なカリキュラムを設定し、企業に対する提案力を一層高めるための研修を実施した（平成22年12月8日～10日、15日～17日出席者計91名）。</li> </ul>
		<p>ヘ 機構は、高年齢者雇用アドバイザー等が実施する勉強会など自主的な資質向上への取組を支援するため、研修会、勉強会等への機構職員の参加やメールマガジンの発行を行う。</p>	<p>ヘ 高年齢者雇用アドバイザー等の自主的な資質向上に係る取組への支援等</p>
	(3) 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項	(3) 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項	<p>○アドバイザーの自主的勉強会等への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>アドバイザーの相互研鑽や自己啓発が活発化するよう、各地域の高年齢者雇用アドバイザー等が自主的に開催する資質向上のための勉強会等を奨励するとともに、機構本部担当職員を派遣し、業務の重点取組や制度の変更点についての説明を行う等により支援を行い、併せてアドバイザーの活動状況や要望等を直接把握した。</li> </ul>
	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。	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。	<p>○メールマガジンの発行</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>アドバイザー活動の円滑な実施と更なる質的向上を図ることを目的として、平成22年6月より、機構の取組方針や活動の参考となる雇用統計資料、政策・制度の動き、アドバイザーからの実践事例報告等を内容とする「ADメールマガジン」を全国のアドバイザー及び受託法人等に対して毎月配信し、アドバイザーからの意見・投稿も募り、双方向のコミュニケーションを強化した。</li> </ul>
	(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	(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	<p>○労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項</p>
			<p>○企業ニーズによる相談会の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>高年齢者雇用アドバイザー等が企業に対して相談・援助を行う過程で把握したニーズに応じ、アドバイザー等の相談・助言活動の一環として、当該企業の中高年従業員等を対象に、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なるため、退職後の年金、雇用保険やセカンドライフの生活設計と働き方などについて相談会（セミナー及び個別相談会）を実施した。</li> </ul>
			<p>(4) 65歳までの雇用確保措置の導入・定着のための小規模企業に重点をおいた支援を行うことに関する事項</p>

た支援を行うことに関する事項	た支援を行うことに関する事項	ことに関する事項	ことに関する事項
<p>小規模な企業において雇用確保措置の導入・定着が遅れている状況を踏まえ、支援対象を小規模な企業に重点化し、小規模企業の特性を踏まえた、より効果的かつ効率的な事業手法を検討し、その結果に基づき効果的かつ効率的な業務運営を図ること。</p> <p>(5)高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> <p>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、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・効率的かつ効率的について、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。</p>	<p>小規模な企業において雇用確保措置の導入・定着が遅れている状況を踏まえ、支援対象を小規模な企業に重点化し、小規模企業の特性を踏まえた、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。</p> <p>(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> <p>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・効率的かつ効率的について、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。</p>	<p>小規模な企業において雇用確保措置の導入・定着が遅れている状況を踏まえ、支援対象を小規模な企業に重点化し、小規模企業の特性を踏まえた、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。</p> <p>(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> <p>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・効率的かつ効率的について、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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、小規模企業における同確保措置の導入・定着が確実なものとなるよう取り組んだ。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、職業安定機関職員と同行した企業訪問を実施した。(行政との同行訪問件数 2,152件)</li> <li>10月の高年齢者雇用支援月間を中心に、小規模企業が会員企業となっている中央・地方レベルの業種別団体等(13団体)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を行った。</li> </ul> <p>(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> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
評価の視点等		自己評価	評定
<p><b>【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】</b></p>		A	A
		<p>・全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助は33,702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82.3%と目標(70%)を上回った。</p> <p>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おける同確保措置の実施・定着が確実なものとなるよう取り組んだ。「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、労働局と受託法人等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。</p> <p>③ 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歳まで働く企業」の普及促進に係る相談・援助件数は16,050件(平成21年度実績14,098件)と平成21年度に比べ3.8%増加した。</p> <p>④ 企業診断システムに加え、70歳雇用支援アドバイザーのツールとして、中高年従業員の能力特性を把握・分析し、高齢者が意欲と能力を十分発揮できる環境づくりに資する具体的な改善策を提案する仕事能力把握ツールの本格運用を平成22年4月から開始するとともに、その効果的な活用に資するため、表示結果の分析方法や具体的な提案への展開手法及びその事例についてまとめた「活</p>	<p>(委員会としての評定理由) アドバイザー業務の果たす役割が非常に大きい中で、質的向上の努力や課題改善に係る追跡調査結果、相談・援助件数を増加させた実績は評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由) ・アドバイザー業務の向上に資するツールを新たに開発するなど不断の努力は高く評価される。 ・直接委嘱をはじめとするアドバイザーの質的向上の努力も高く評価される。 ・アドバイザーの役割は大きいので、相談・援助件数を増加する取り組みは評価できる。また、業務実績をチェックしていることは評価できる。 ・高齢者の雇用機会の確保のために具体的な方策スキルとして相談援助が提供される基盤も充実している。 ・課題改善効果に係る追跡調査結果も特に評価できる。 ・新規の取組も積極的に行っている。 ・相談件数とその追跡調査結果でいい実績を上げている。 ・すべての数値目標を上回る成果。 ・これも高障機構が長年にわたって積み上げてきた事業をさらに、一步改善したものであると考える。その努力は評価できる。</p> <p>(その他意見)</p>

	<p>用マニュアル」を作成し、各70歳雇用支援アドバイザーへ配付した。これらの取組により、企業診断システム及び仕事能力把握ツールの運用件数は3,150件と目標（2,600件）を大幅に上回った。</p>						
[数値目標] ※ [ ] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.43）参照）</li> </ul> <table> <tbody> <tr> <td>平成22年度</td> <td>33,702件</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>32,893件</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>32,456件</td> </tr> </tbody> </table>	平成22年度	33,702件	平成21年度	32,893件	平成20年度	32,456件
平成22年度	33,702件						
平成21年度	32,893件						
平成20年度	32,456件						
・企業診断システム及び仕事能力把握ツールの運用件数は2,600件以上とすること。	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.43）参照）</li> </ul> <table> <tbody> <tr> <td>平成22年度</td> <td>3,150件（平成22年度目標：2,600件）</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>2,795件（平成21年度目標：2,100件）</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>2,791件（平成20年度目標：1,800件）</td> </tr> </tbody> </table>	平成22年度	3,150件（平成22年度目標：2,600件）	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）
平成22年度	3,150件（平成22年度目標：2,600件）						
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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.39）参照）</li> </ul> <table> <tbody> <tr> <td>平成22年度</td> <td>82.3%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>83.0%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>86.9%</td> </tr> </tbody> </table>	平成22年度	82.3%	平成21年度	83.0%	平成20年度	86.9%
平成22年度	82.3%						
平成21年度	83.0%						
平成20年度	86.9%						
[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	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助を33,702件（平成21年度実績32,893件）実施した。</li> <li>実施に当たっては、平成22年度末を目指に「希望者全員が65歳まで働く企業の割合50%」、「70歳まで働く企業の割合20%」とするという国の政策目標の最終年度であることを踏まえ、次のとおり効果的・積極的に実施した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>労働局と受託法人等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。</li> <li>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。</li> <li>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歳を超えて優秀な技能を持つ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。</li> <li>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、16,050件と平成21年度（14,098件）を上回る相談・援助を実施した。</li> </ul> </li> </ul>						

	<ul style="list-style-type: none"> <li>実施に当たっては、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92名を加え、総勢381名の70歳雇用支援アドバイザ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。</li> <li>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等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。</li> </ul> <p>(業務実績：①の「イ 高年齢者雇用アドバイザ等による相談・援助の実施」（P. 39）参照）</p>
・追跡調査の回答者のうち70%以上から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られたか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成22年10月に高年齢者雇用アドバイザ等が相談・援助を実施した事業主等に対して平成23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、「具体的な課題改善効果があった」との回答が82.3%であった。</li> <li>自由記述では「アドバイザの助言により、高齢者が作業をしやすい職場レイアウトへの変更、再雇用者の増加に対応した業務・職務の再編成等の改善を行うことができた」「年齢に従って段階的に給与を切り替えるなどの賃金制度の見直しを進めることとした」等の肯定的な評価を得た。</li> <li>なお、追跡調査の結果については分析の上、高年齢者雇用アドバイザ等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。</li> </ul> <p>(業務実績：①の「イ 高年齢者雇用アドバイザ等による相談・援助の実施」（P. 39）参照）</p>
・高年齢者雇用アドバイザによる相談・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。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>高年齢者雇用アドバイザの相談・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おける同確保措置の実施・定着が確実なものとなるよう取り組んだ。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、労働局と受託法人等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。</li> <li>さらに、四半期に一回、受託法人総括責任者等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。</li> <li>また、受託法人等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、他の受託法人等へフィードバックし、高年齢者雇用アドバイザ連絡会議等を通じて提供することにより、効果的な相談・援助の実施に役立てた。</li> <li>継続雇用制度の対象者に係る基準を就業規則等により定めている企業（300人以下規模企業）に対しては、平成22年度末をもって就業規則等により定めることができる経過措置期間が終了することを周知するとともに、各企業の実情に応じ、労使協定による適切な基準を定めるための専門的、実務的な相談・援助を実施した。</li> <li>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、平成22年4月より義務年齢が64歳へ引き上げられていることを確認するとともに、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を提案するなどの相談・援助を実施した。</li> </ul>

	(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.38) 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。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>今後「70歳まで働く企業」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92名を加え、総勢381名の70歳雇用支援アドバイザーフィードバック体制としたこと、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し、効率的な相談・援助を行ったこと等により、70歳雇用支援アドバイザーが行う「70歳まで働く企業」の普及促進に係る相談・援助件数は16,050件（平成21年度実績14,098件）と平成21年度に比べ13.8%増加した。</li> <li>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等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。</li> </ul> <p>(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.38) 参照)</p>
・高年齢者雇用アドバイザー等は、企画立案サービスを積極的に実施しているか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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523件（平成21年度実績519件）行った。</li> <li>高年齢者雇用アドバイザー実務研修において、企業診断システム等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。</li> <li>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等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。</li> </ul> <p>(業務実績：①の「ハ 企画立案サービスの実施」(P.40) 参照)</p>
・高年齢者雇用アドバイザー等によるサービスの一層の質の向上を図るため、相談・援助等の好事例の提供、事例検討会、実務研修等を実施しているか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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等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。</li> <li>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ブロック別経験交流会を開催した。平成22年度においては、参加した高年齢者雇用アドバイザーから、特に「70歳まで働く企業」の制度化へのアプローチ手法等を重点に相談・援助の事例を発表させ、活動実態の把握を行うとともに、企業において大きな課題となっている「賃金・退職金制度」、「人事管理制度」等の具体的な提案をテーマとするほか、各ブロックにおいて自主的にテーマを設定して意見交換を行うことにより相談・援助のスキルアップを図った（平成22年10月～11月）。</li> <li>さらに、経験交流会において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、「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、受託法人等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。</li> <li>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、受託法人による委嘱を改め、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。</li> <li>この一環として、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（過去の相談・助言及び企画立案サービス等に係る活動実績が一定以上あること等）を設け、平成21年度から当該基準による再委嘱を行った。</li> </ul>

- ・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22年5月12日～14日、17日～19日 出席者計54名）。
  - ・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22年7月15日～16日 出席者32名）。
  - ・人件費・賃金分析診断システム研修については、高年齢者雇用アドバイザー等を対象に、その修得度に応じて「基礎編（企業財務の知識及び賃金人件費の分析方法等）」「応用編（企画立案等の具体的提案を行うためのノウハウ等）」に分けて、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た実践的な研修を行うとともに、研修修了後は各受講者が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（基礎編：平成22年7月12日～14日 出席者31名、応用編：平成22年9月7日～10日 出席者31名）。
  - ・委嘱後1～2年目の高年齢者雇用アドバイザーを中心に、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、企画立案の働きかけ、企業診断システム等の活用により明確になった課題に対する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22年9月1日～3日 出席者39名）。
  - ・「70歳まで働く企業」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、高年齢者雇用アドバイザーとして一定の経験を積んだ者を対象に講習を行った（平成22年5月19日～21日、26日～28日 出席者計92名）。
  - ・さらに、実践的研修として、70歳雇用支援アドバイザーが自ら手掛けた企画立案サービスや企業診断システム等を活用した提案型相談・援助に係る事例発表と討議、企業の人事担当者との相談・助言を想定したグループワークでのロールプレイング、各受講者による特定企業に対する具体的な相談・援助計画の作成・発表など、受講者参加型の多様なカリキュラムを設定し、企業に対する提案力を一層高めるための研修を実施した（平成22年12月8日～10日、15日～17日 出席者計91名）。
- (業務実績：①の「ニ 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.40）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・援助は、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同確保措置の導入・定着への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、職業安定機関職員と同行した企業訪問を実施した。（行政との同行訪問件数2,152件）
  - ・10月の高年齢者雇用支援月間を中心に、小規模企業が会員企業となっている中央・地方レベルの業種別団体等（13団体）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を行った。

	(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. 41) 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	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現行中期計画終了時までに検討し結論が得られるよう、厚生労働省と機関において必要な連携を図っている。</li> </ul> <p>(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. 42) 参照)</p>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（5）（注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (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、事業主等と共に研究を行うことにより、これらの成果について高年齢者雇用アドバイザー等が行う相談・援助への活用を図るとともに、開発成果を事業主の利用しやすい報告書、マニュアル等の成果物として事業主等に提供し、その自主的な取組を支援すること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (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  イ 実践的手法の開発・提供 企業における高年齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、高年齢者雇用アドバイザー等が行う相談・援助への活用を図るとともに、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。</p> <p>① 事業主支援手法等の開発 高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の効果的な実施に資するため、事業主支援手法等を開発する。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (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 実践的手法の開発・提供 企業における高年齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、高年齢者雇用アドバイザー等が行う相談・援助への活用を図るとともに、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。</p> <p>イ 事業主支援手法等の開発 「70歳まで働ける企業」の普及・促進等を進めていく上での課題となる要因を明らかにし、その解決を図るために、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。 また、「70歳まで働ける企業」の普及を加速するため、高年齢者雇用アドバイザー等が相談・援助を行う際にどのような情報が必要か、また、どのような手法が効果的かなどについてアドバイザー等からニーズ把握を行い、それとともに新たな相談手法や企業への情報提供のあり方について検討を行う。</p>	<p>(2)高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項  ②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發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。</p> <p>イ 事業主支援手法等の開発 ○「70歳まで働ける企業」基盤作り推進のための調査研究 ・アドバイザー活動において賃金管理に関する相談・助言の充実を求められることから、平成22～23年度を研究期間として、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（7回）、70歳雇用に向けた賃金管理のあり方について検討している。平成22年度は企業における継続雇用者の賃金管理の実態を把握するための企業調査に向けて、現状の課題抽出を行った。 ・平成21年度に運用版を作成した70歳雇用力評価チェックリストについて、機構ネットワーク上でアドバイザーが活用できるシステムを構築した。</p> <p>○団塊世代の就業と生活に関する意識調査 ・60歳を超えた団塊の世代を対象に、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（5年目）を実施し（回答数2,155名）、速報分析結果を10月に開催した「高年齢者雇用開発コンテスト表彰式」において展示した。また、学識経験者で構成する研究会を設置し（開催6回）、これまでの時系列データ等の詳細分析を行い、①ホワイトカラーとブルーカラーでは、仕事に対する意識や組織に対する考え方等の点で違いがみられること、②高齢期の就労においては仕事満足度やコミュニケーション能力が重要になってくること、③団塊の世代の仕事と社会貢献における意識は画一化できない多様なものであること等を明らかにし、報告書を取りまとめた。</p> <p>○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開催し（8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22年度は高齢者の職場適応やモチベーションの維持・向上に係る支援策の整備状況とその具体策を解明するため、企業及び個人を対象にヒアリング調査及びアンケート調査を実施した。その結果について詳細な分析を進め、①企業にとって60歳代前半層の戦力化が必要な状況になってきてているという認識が高まっていること、②企業が60歳代前半層に期待する役割が現役</p>

時代に比べて不明確になりがちであり、さらに労働時間と賃金のバランスなど待遇のあり方が確立していないこと、③60歳代前半層の活用のためには、「期待する役割」を明確にし、それを本人に的確に伝えるとともに、継続的なフォローアップ体制を構築するなどのより具体的な支援が必要であることを明らかにし、総論編、事例編、アンケート編からなる報告書を取りまとめた。

#### ○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開催し（7回）、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ける高齢者の労働市場の状況について、企業、シルバー人材センター、NPOなどを対象に幅広く把握し、就業の場の拡大に向けた方策等を検討した。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（約4,000人）を実施し、これらの結果を基に首都圏における高齢者の今後の就業可能性等について分析を進め、①高齢者の就労に対する志向性は多様化していること、②就業の場では継続雇用制度の定着に伴って、働く人々のモチベーション対策や待遇改善等の質的な充実が問われるようになってきていること、③NPOやシルバー人材センターは継続雇用が終了した者やされなかつた者にとって重要な就労の場となっており、各々の組織の実情に即したガバナンススタイルを見出していくことが重要であること等を明らかにし、報告書を取りまとめた。

#### ○「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開催した（4回）。平成22年度は、平成21年度から引き続き高齢者と障害者の協働がうまく進んでいる企業の事例収集を行い（計8社）、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・コスト面の問題等について分析し、これらの成果をもとに、職場における具体的な工夫例や高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくりのためのチェックポイントを盛り込んだ企業向けパンフレットを作成した。

#### ○高齢期の能力とその活用に関する調査研究

- ・65歳以上の高齢者の体力等の変化と70歳以上までの就業に際して職場で必要な健康管理面での配慮やサポートを明らかにするための資料を整備することを目的として、平成22～23年度を研究期間として産業保健の研究機関に委託し、平成21年度に実施した「70歳雇用に向けた高齢者の体力等に関する調査研究」の結果も活用しつつ、更に詳細な分析を進めている。
- ・平成22年度は、調査対象としての高齢従業員のデータ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、平成23年度に予定している70歳雇用に向けたエイジマネジメント等を中心とする企業における取組方策の検討の基礎資料を整備した。

#### ○「70歳雇用実現プロジェクト会議」の開催

- ・2012年には団塊の世代が65歳に到達はじめ、人口の減少の本格化と一層の高齢化が同時進行する中で、70歳まで働く社会を実現することが切実な課題となっていることから、2010年11月に「70歳雇用実現プロジェクト会議」（座長：清家篤慶応義塾長）を設置し、2025年までを見据えた企業、個人、社会の対応の方向について議論を重ね、検討結果を2011年3月に「「70歳まで働く企業」の取組の進展・拡大を目指して」（2011年提言）として取りまとめた。内容としては、自然体で70歳雇用を実現し、制度として定着させていくこと、企業だけでなく個人や社会全体としての取組が重要であること、機構においては、企業のニーズにきめ細かく応えるサービスの充実が必要であることなどを幅広く提言している。提言の内容に基づき、企業向けの啓発リーフレットを作成し、70歳雇用支援アドバイザー等が相談・援助で活用する。

#### ○70歳まで働く企業の実現に向けたシンポジウムの開催

（資料10）

- ・「70歳まで働く企業」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23年1月11日、来場者261名）及び大阪（平成23年1月19日、来場者207名）において開催した。東京会場の当日の模様は、NHKニュースで全国に報道された。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88.4%であった。

#### □ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供

##### ○共同研究

（資料11）

- ・7府県の10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）と共に先駆的事例の構築に向けた10件の研究を行った。研究テーマは、高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、「作業負荷の低減と職域の拡大」「生

#### ② 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供

高齢者等の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

#### □ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集

##### ・提供

高齢者等の能力の有効活用、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

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。

「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业等を表彰する「高齢者雇用開発コンテスト」の実施、70歳までいきいきと働く企業事例を内容とする「70歳いきいき企業100選（2010年版）」の作成を行う。

#### ③ 産業別ガイドライン策定支援

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

#### ④ 開発成果の普及・活用の促進

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

#### ハ 産業別ガイドライン策定支援

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

平成22年度は、新たに5団体（水産凍製品製造業、葬儀業、医療業、添乗サービス業、とび・土工事業）及び平成21年度から活動を続けている警備業等5団体の計10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。

産商品の多様化に対応できる高齢者の能力開発」「高齢者の在宅勤務」等事業主のニーズに応じて設定した。

#### ○高齢者ワークシェアリング推進事業

- （資料12）  
・高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22年度に収集した事例及び平成21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。

#### ○高齢者雇用開発コンテスト表彰式の実施

- ・高齢者がいきい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歳まで働く場を確保している先進事例の募集を行い、全国から72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27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239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（2010年版）」を作成した。2010年度版では、今後70歳雇用の進展が見込まれる「卸売業・小売業」や「医療・福祉」について多く取り上げたほか、70歳従業員の多様な働き方や働き続けるための工夫・アイディアの中から、高齢者を中心とした組織構成、残業ゼロの時間管理、健康管理の強化など、多くの企業に参考となる内容についてできるだけ詳しく紹介するなどの充実を図るとともに、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、各受託法人等においても、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（2010年版）」を作成した。2010年版では、より多角的な構成とすべく、高齢者の賃金、就業時間等の実態を詳しく紹介している事例を掲載したほか、70歳以上従業員のインタビューなど、働く高齢者の側の視点も盛り込んだ。  
・上記の「70歳いきいき企業100選（2010年版）」及び「70歳雇用先進事例集（2010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。

#### 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13）  
・平成22年度から事業を開始した5事業団体（水産凍製品製造業、葬儀業、医療業、添乗サービス業、とび・土工事業）及び平成21年度から活動を続けている警備業等5団体の計10団体に対して、産業別高齢者雇用推進ガイドラインの策定に係る効果的な取組を促すため、以下の支援を行った。  
・本事業を中心となって運営する推進担当者の設置及びガイドラインの策定についての助言、援助（各団体とも1～2名の推進担当者を設置）  
・高齢者雇用推進委員会の設置及び運営に関する助言、援助（各団体とも会員企業委員等7～8名程度で構成される委員会を設置）  
・団体が実施するアンケート、ヒアリング等に関する必要な助言、援助

#### ニ 開発成果の普及・活用の促進

#### ○事業主支援手法等の開発成果の普及等

- ・調査研究等の成果について、報告書やパンフレット等を作成し、高齢者雇用アドバイザー等が事業主等に対する相談・援助に活用するほか、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、北海道新聞社、上毛新聞社、京都新聞社、全国地方新聞社連合会）、出版社等（サンデー毎日、週刊ダイヤモンド、週刊東洋経済、日本金融通信社）、テレビ局（NHK、TBS、テレビ朝日）、研究機関（労働政策研究・研修機構、（財）ひろぎん経済研究所）

	ホームページで公開する。	活用できるようホームページで公開する。	<p><b>【海外】</b>  <b>韓国</b>：団体等（「50+シニア起業海外先進制度調査団」、韓国職業能力開発院、韓国老人人力開発院、韓国労働研究院、富川市社会福祉協議会）、新聞社（朝鮮日報）、テレビ局（京仁テレビ（OBS）、シルバーテレビ、文化放送（MBC）、大学（城南大学校、ソウル大学、昌原大学校）  <b>台湾</b>：行政院労工委員会老工保険局、台北県政府労工局  <b>アメリカ</b>：インディアナ大学  <b>フランス</b>：大使館経済部       </p> <p><b>○共同研究の成果の普及等</b>        • 平成21年度共同研究年報を作成し、各受託法人等、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22年度アクセス件数234,793件（平成21年度実績185,931件））するとともに、平成21年度の共同研究における改善事例34事例（計758事例）を「職場改善支援システム」のページに追加した。また、過去4年の取組企業のうち9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・普及するとともに共同研究への応募を促進するため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21年度共同研究の研究成果のうち2件について、審査委員会委員を対象とする成果発表会（平成22年6月開催）を、また、1件について、高年齢者雇用開発コンテスト表彰式（平成22年10月開催）の場での事例発表を、いずれも実施企業により行った。     </p> <p><b>○産業別ガイドラインの成果の普及等</b>        • 事業の最終年度に当たる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、労働者派遣事業）については、産業別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。        • 平成22年度中に、ホームページ上へ新たに5件（延べ50件）の産業別ガイドラインを登録し公開した。（平成22年度アクセス件数181,134件（平成21年度実績101,291件））     </p>				
評価の視点等	自己評価	A	評定				
<p><b>【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】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。           <ul style="list-style-type: none"> <li>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、「70歳まで働く企業」基盤作り推進のための調査研究」「人事制度と雇用慣行の現状と変化に関する調査研究」等、高齢者が意欲と能力を十分發揮できる雇用環境の構築を図るために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。</li> <li>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（2010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（2010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。</li> <li>③ 共同研究（10件）、産業別ガイドラインの策定（5件）の成果について、事例発表、ホームページへの掲載、企業への配布等によりその普及・活用の促進を図った。</li> </ul> </li> <li>次のとおり年度計画の目標を上回った。（業務実績：「□ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供」（P.49）参照）           <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center; padding: 2px;">平成22年度</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">10件</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 2px;">平成21年度</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">11件</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 2px;">平成20年度</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">11件</td> </tr> </table> </li> </ul>	平成22年度	10件	平成21年度	11件	平成20年度	11件	<p>（委員会としての評定理由）        「70歳雇用実現プロジェクト会議」を設置し2011年提言をとりまとめ、今後広く普及活動を展開していく取組について評価する。また、シンポジウムにおける参加者からの高い満足度、事例提供等についても評価できるものである。        今後は障害者も高齢化するため、高齢者雇用支援との連携など新しい視点からの取組に期待する。</p> <p>（各委員の評定理由）        • シンポジウムと各種研究報告書とをリンクしながら「70歳まで働く企業」という分かりやすいキーワードによる高齢者雇用の実現のための戦略は高く評価される。しかし、より密度の濃いコメントメントを企業からとりつけるかは、さらなる課題である。        • 具体的作業工程の工夫を含めて経済力としての難しい課題に取り組む先行的役割を担っている。        • 提言取りまとめ、シンポジウムの満足度結果、100選の作成、事例の情報提供等特に評価できる。        • 価値ある事例研究などを行っている。        • すべての数値目標を達成。        • 70歳雇用の実現は、世界に例を見ない試みであり、高齢化の先進国たるに相応しい政策である。高く評価できる。ただし、その実施に当たっては、さまざまな面を考慮し、慎重に行うべきだと思う。</p> <p>（その他意見）        • 障害者も高齢化するため、高齢者雇用とどのようにリンクしていくか。</p>
平成22年度	10件						
平成21年度	11件						
平成20年度	11件						
<p><b>【数値目標】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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歳まで働く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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.50）参照）</li> </ul>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>新たに5団体（水産凍製品製造業、葬儀業、医療業、添乗サービス業、とび・土工工事業）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。</li> </ul>							

	<p>平成22年度 5団体 平成21年度 5団体 平成20年度 5団体</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>平成21年度から活動を続いている警備業等5団体と併せて、計10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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.50) 参照)</li> </ul> <p>平成22年度 10団体 (新規5、継続5) 平成21年度 15団体 (新規5、継続10) 平成20年度 16団体 (新規5、継続11)</p>	
<p>[評価の視点] 第2 2 (2) ② イ 事業主支援手法等の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>実績: ○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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發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、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次のテーマを設定し、調査研究を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>「70歳まで働ける企業」基盤作り推進のための調査研究</li> <li>団塊世代の就業と生活に関する意識調査</li> <li>人事制度と雇用慣行の現状と変化に関する調査研究</li> <li>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</li> <li>「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</li> <li>高齢期の能力とその活用に関する調査研究</li> </ul> </li> <li>2012年には団塊の世代が65歳に到達はじめ、人口減少の本格化と一層の高齢化が同時進行する中で、70歳まで働く社会を実現することが切実な課題となっていることから、2010年11月に「70歳雇用実現プロジェクト会議」を設置し、2011年3月に「「70歳まで働ける企業」の取組の進展・拡大を目指して」(2011年提言)を取りまとめた。</li> </ul> <p>(業務実績:「② 実践的手法の開発・提供」(P.48) 参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>研究成果を相談・援助業務等に活用しているか。</li> </ul>	<p>実績: ○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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・援助に活用した。</li> <li>特に「70歳いきいき企業100選(2010年版)」及び「70歳雇用先進事例集(2010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。</li> </ul> <p>(業務実績:「イ 事業主支援手法等の開発」(P.48)、「ニ 開発成果の普及・活用の促進」(P.50) 参照)</p>	
<p>第2 2 (2) ② ロ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>実績: ○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>共同研究は10件（平成21年度実績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、「作業負荷の低減と職域の拡大」「生産商品の多様化に対応できる高齢者の能力開発」「高齢者の在宅勤務」等事業主のニーズに応じて設定した。</li> </ul> <p>(業務実績:「ロ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供」(P.49) 参照)</p>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高年齢者ワークシェアリング推進事業において、平成22年度に収集した事例及び平成21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。</li> <li>・高年齢者雇用開発コンテスト表彰式において、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、全国から72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27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。</li> <li>・「70歳いきいき企業100選」選定事業において、 <ul style="list-style-type: none"> <li>・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239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（2010年版）」を作成した。2010年度版では、今後70歳雇用の進展が見込まれる「卸売業・小売業」や「医療・福祉」について多く取り上げたほか、70歳従業員の多様な働き方や働き続けるための工夫・アイディアの中から、高齢者を中心とした組織構成、残業ゼロの時間管理、健康管理の強化など、多くの企業に参考となる内容についてできるだけ詳しく紹介するなどの充実を図るとともに、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。</li> <li>・また、各受託法人等においても、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。</li> <li>・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（2010年版）」を作成した。2010年版では、より多角的な構成とすべく、高齢者の賃金、就業時間等の実態を詳しく紹介している事例を掲載したほか、70歳以上従業員のインタビューなど、働く高齢者の側の視点も盛り込んだ。</li> <li>・上記の「70歳いきいき企業100選（2010年版）」及び「70歳雇用先進事例集（2010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。</li> </ul> </li> </ul> <p>（業務実績：「□ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供」（P. 49）参照）</p>
<b>第2 2 (2) ② ハ 産業別ガイドライン策定支援</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新たに産業別高年齢者雇用推進委員会を設置した5団体を含めた10産業団体について、それぞれ2～5回委員会を開催し、各産業における高齢者雇用の現状を分析・整理し、明らかになった課題及び問題点の検討を行った。</li> </ul> <p>（業務実績：「ハ 産業別ガイドライン策定支援」（P. 50）参照）</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・10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。</li> <li>・その結果、平成22年度は警備業、在宅介護サービス業等5団体でガイドラインが策定された。</li> </ul> <p>（業務実績：「ハ 産業別ガイドライン策定支援」（P. 50）参照）</p>
<b>第2 2 (2) ② ニ 開発成果の普及・活用の促進</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	<p>実績：○</p>

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。

- ・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21年度共同研究年報を作成し、各受託法人等、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22年度アクセス件数234,793件（平成21年度実績185,931件））するとともに、平成21年度の共同研究における改善事例34事例（計758事例）を「職場改善支援システム」のページに追加した。また、過去4年の取組企業のうち9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・普及するとともに共同研究への応募を促進するために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。
- ・産業別ガイドラインを策定した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、労働者派遣事業）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5件（延べ50件）の産業別ガイドラインを登録し公開した。（平成22年度アクセス件数181,134件（平成21年度実績101,291件））  
(業務実績：「二 開発成果の普及・活用の促進」（P.50）参照)

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（6）（注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22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に、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。	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  ウ 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歳まで働く企業」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て、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に高年齢者雇用開発フォーラムを開催する。 高年齢者雇用開発フォーラムは、高年齢者雇用開発コンテスト入賞企業の表彰、入賞企業等が創意工夫を行った改善事例の発表及び意見・情報交換、機構が開発した実践的手法及び共同研究等の成果の公開等を効果的に組み合わせて実施する。	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  ③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歳まで働く企業」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て、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に高年齢者雇用開発フォーラムを開催する。 高年齢者雇用開発フォーラムは、高年齢者雇用開発コンテスト入賞企業の表彰、入賞企業等が創意工夫を行った改善事例の発表及び意見・情報交換、機構が開発した実践的手法及び共同研究等の成果の公開等を効果的に組み合わせて実施する。	③啓発広報活動等の実施 ○「高年齢者雇用開発コンテスト表彰式・記念講演・トークセッション」の開催（資料14） <ul style="list-style-type: none"><li>高年齢者雇用支援月間における啓発広報を効果的・効率的に行うため、高年齢者雇用開発コンテスト表彰式と併せて記念講演、事例発表、トークセッションを開催し、高齢者がいきいきと働く職場の実現に向けた今後の取組を来場者とともに考える行事とした（平成22年10月7日、ニューピアホール）。 当日は、以下のように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。<ul style="list-style-type: none"><li>高年齢者雇用開発コンテスト表彰式において、厚生労働大臣表彰最優秀賞を受賞した四国交通㈱をはじめ、32社の表彰</li><li>清家篤慶義塾大学教授による記念講演「70歳雇用時代への展望」</li><li>コンテスト表彰式入賞企業の四国交通㈱及び㈲松活、機構との共同研究による職場改善により70歳定年を実現した㈲春日井金属塗装所、きめ細かな再雇用コースを設計している㈱高島屋の創意工夫を紹介する事例発表</li><li>上記4社とコーディネーター北浦正行日本生産性本部参事によるトークセッション</li><li>東京労働局、全国シルバー人材センター事業協会、高齢社会NGO連携協議会等と協力して相談コーナーを設置し、来場者の個別相談や問い合わせに対応</li><li>入賞企業の取組事例、団塊世代の就業と生活に関する意識調査結果、高年齢者雇用アドバイザー制度、高齢者助成金制度を紹介するパネル・ポスターの展示</li><li>共同研究等、機構の事業を紹介する各種資料配布</li></ul></li><li>企業の経営者・役員、人事担当者、労働行政関係者を中心に256人の来場があった。</li><li>来場者を対象としたアンケート調査では、83.3%の回答者から「内容に満足した」との評価を得た。具体的には、「自社で検討している高年齢者雇用・就業の課題のヒントが得られた（32.2%）」、「高年齢者の雇用・就業について理解が深まった（26.6%）」等の割合が高く、さらに自由記述においては、「企業前線での現実味ある事例は迫力があった」、「同テーマでの異業種における多種多様な見解・議論が聞けて勉強になった」、「大企業から中小企業までの事例があり参考になった」等の回答もあった。また今後期待する項目として、「先進的な考え方や研究成果の発表（29.7%）」、「専門家の意見をじっくり聞きたい（25.4%）」、「もっと多くの企業事例を取り上げてほしい（24.6%）」等の回答を得た（複数回答による結果）。</li></ul>
	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。	また、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。 さらに、高齢化・高齢者雇用に関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、ホームページを活用した情報提供及びマスメディア等を活用した啓発広報活動を行う。	○定期刊行誌「エルダー」の発行（資料15、資料16） <ul style="list-style-type: none"><li>企業の人事、労務担当者及び高齢者雇用問題に关心を持っている者等を対象に毎月60,000部発行した。</li><li>読者アンケートでは、86.0%（4月号）（平成21年度実績92.6%）、87.9%（10月号）（平成21年度実績90.0%）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。</li></ul>

				<p>を解説する連載（全6回）を開始した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・団塊世代の高い就業意欲を生かし、その経験や技能・技術を次世代に伝承し社会の担い手として活躍することができる職場をつくるために、高齢者の技を受け継いでいる企業事例を特集で掲載した。</li> <li>・読者からのニーズが高かった人事・賃金制度について、高年齢者雇用問題に直結する課題であることから、学者による賃金論、専門家による70歳まで働く賃金制度を作るためのQ&amp;A方式の解説、「同一労働同一賃金」の人事制度を導入した企業事例を特集として掲載した。また、中高年齢者の能力開発については日本及び諸外国の現状、資格制度、伝統的技能・技術の伝承等といった視点から解説した連載（全10回）を新たに開始した。</li> <li>・「既存の専門知識をわかりやすく提供すること」との指摘を踏まえ、4月に施行された改正労働基準法についてQ&amp;A方式で解説した「知っておきたい実務講座 改正労働基準法のポイントQ&amp;A」を連載（全3回）した。</li> </ul> <p>○ホームページでの誌面公開、冊子の作成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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分割ダウンロードファイルに加えて、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）によりホームページに掲載した。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。</li> <li>・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）を実施するとともに、エルダーの趣旨が一眼でわかるように表紙のサブタイトルを新たに「高齢者雇用の総合誌」とするとともに文字サイズを拡大し、目立ちやすい配色とした。</li> <li>・読者層を拡大するため、機構が開催する各種行事や外部機関のイベントにおいて、講読勧誘のチラシと見本のバックナンバーの周知配布を行った。</li> <li>・高齢者の雇用とともに高齢化社会の実態と見通しの要点をまとめた、国際比較を含む関係統計の要覧「高齢社会統計要覧（2011年度版）」を作成し、職業安定機関、研究機関等に配布するとともに、高年齢者雇用アドバイザー等の相談・援助において活用した。</li> </ul> <p>○マスメディア等を活用した啓発広報活動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「70歳まで働く企業」の実現に向けて、学識者による提言、「高齢者雇用開発コンテスト表彰式」厚生労働大臣表彰優秀賞2社の企業事例等の記事広告を高年齢者雇用支援月間に開する新聞広告と併せて掲載した。掲載した新聞社が実施した読者モニター調査で、広告の印象度、理解度、興味・関心度、共感度について回答者の7~8割から高い評価を得た。</li> <li>・高齢者雇用に関する実践的手法の開発・共同研究の成果、収集している先進的な企業事例等についてマスコミへ積極的な情報提供等を行い、その内容が報道されることによって広く社会一般の高齢者雇用についての理解を促進した（NHK、朝日新聞、日本経済新聞、サンデー毎日、週刊東洋経済、週刊ダイヤモンド等）。</li> </ul>
評価の視点等		自己評価	A	評定
【評価項目6 啓発事業（高齢者関係）】				<p>（委員会としての評定理由）</p> <p>高年齢者雇用開発コンテスト表彰式の実施や企業による事例発表など計画通りに実施されていると評価できる。</p> <p>また、定期刊行誌「エルダー」についても専門性が高い内容の書籍ではあるが、読者からの評価は高く、ホームページでの誌上公開といった工夫がなされていることは評価できる。</p> <p>今後は、販路の拡大や、配布場所の見直しなど、更なる活用に向けた取組を期待する。</p> <p>（各委員の評定理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・満足度の高いイベント、情報誌の発行などによる啓発は十分に評価される。但し、これもさらなる利害関係者のコミットメントを具体的に引き出すかは、今後の課題として残る。</li> <li>・エルダーをホームページで公開するのは、普及の効果を上げうえで良いことである。</li> <li>・コンテスト表彰式、企業の事例発表等計画通りに実行されると評価できる。</li> <li>・数値目標を達成。個人向けの販路を広げるなど、エルダーの更なる活用策の検討を期待する。</li> <li>・雑誌の発行、コンテストなど、いずれも世界に類をみないユニークな事業であり、評価できる。</li> </ul>
【数値目標】				
・高齢化対策、高年齢者等の雇用問題について、その具体的な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：「③ 啓発広報活動等の実施」（P.55）参照）		
		平成22年度	月60,000部	
		平成21年度	月60,000部	

	平成20年度　月60,000部	
<p>[評価の視点] 第2 2 (2) ③ 啓発広報活動等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者雇用を支援する月間における事例発表等について、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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高年齢者雇用開発コンテスト表彰式と併せて、高齢者をどう活かせば「70歳現役雇用」を実現できるのか展望した記念講演、70歳代を含む高齢者を積極雇用している企業による事例発表、それらの内容を踏まえたトークセッションを複合的に実施するとともに、来場者の関心・ニーズに応えるため、団塊世代の就業と生活に関する意識調査結果等のパネル展示、東京労働局、全国シルバー人材センター事業協会等と協力した就業・年金・労務相談コーナーにおける個別相談等を行い、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内容とした。</li> </ul> <p>(業務実績：「③ 啓発広報活動等の実施」（P. 55）参照)</p>	<p>(その他意見) 専門誌をより地域の身近なところで接することが出来る努力あるいは、「雇用につながらない高齢者」との接点への配慮もあってよいのではないか。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期刊行誌の一層の充実に向けた検討を行っているか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、①70歳まで働く意義や効果について改めて理解を深める契機となる特集、②70歳までの雇用に関係のある社会保障（年金）制度の現状と課題及び団塊の世代の働き方と公的年金との関わりについての実務的解説の掲載、③上司と部下の人間関係を始めとする職場のメンタルヘルスについて具体的な対策を解説する連載（全6回）、④高齢者の技を受け継いでいる企業事例の特集、⑤70歳まで働く賃金制度を作るためのQ&amp;A方式の解説、「同一労働同一賃金」の人事制度を導入した企業事例の特集、⑥中高年齢者の職業能力開発の現状や資格制度等に関する連載（全10回）、⑦改正労働基準法についてQ&amp;A方式で解説した連載（全3回）を行つた。</li> </ul> <p>(業務実績：「③ 啓発広報活動等の実施」（P. 55）参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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分割ダウンロードファイルに加えて、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）によりホームページに掲載した。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。</li> <li>・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）を実施するとともに、エルダーの趣旨が一目でわかるよう裏紙のサブタイトルを新たに「高齢者雇用の総合誌」とするとともに文字サイズを拡大し、目立ちやすい配色とした。</li> <li>・読者層を拡大するため、機構が開催する各種行事や外部機関のイベントにおいて、講読勧誘のチラシと見本のバックナンバーの周知配布を行つた。</li> <li>・「70歳まで働ける企業」の実現に向けて、学識者による提言、「高齢者雇用開発コンテスト表彰式」厚生労働大臣表彰優秀賞2社の企業事例等の記事広告を高年齢者雇用支援月間に開する新聞広告と併せて掲載した。掲載した新聞社が実施した読者モニター調査で、広告の印象度、理解度、興味・関心度、共感度について回答者の7～8割から高い評価を得た。</li> <li>・高齢者雇用に関する実践的手法の開発・共同研究の成果、収集している先進的な企業事例等についてマスコミへ積極的な情報提供等を行い、その内容が報道されることによって広く社会一般の高齢者雇用についての理解を促進した（NHK、朝日新聞、日本経済新聞、サンデー毎日、週刊東洋経済、週刊ダイヤモンド等）。</li> </ul> <p>(業務実績：「③ 啓発広報活動等の実施」（P. 55）参照)</p>	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（7）（注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22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  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。	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。	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	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 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、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。	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 ② 支援を必要としている障害者の積極的な受入れの推進 ・ 障害者の就労支援ニーズの高まりを踏まえ、公共職業安定所、地域の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。受け入れに当たっては、産業保健推進センターや精神科医師等が開催する研修会への協力等を通じて、メンタルヘルス分野等における医療機関と積極的に連携し、また、発達障害者支援センターや教育機関、公共職業安定所の若年コミュニケーション能力を支援する就職プログラム、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。特に、地域における障害者就業・生活支援センター等の関係機関に対する技術的事項の助言・援助を充実・強化する中で、地域センターに対する理解・認識が高まり、連携関係をより効果的なものとすることにより、関係機関利用者で、地域センターの専門的支援を必要と	(資料17)

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

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

5,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施する。なお、メンタルヘルス分野等における医療機関との連携による精神障害者に対する復職（リワーク）・再就職支援を行ふとともに、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。

なお、メンタルヘルス分野等における医療機関と積極的に連携し、精神障害者の復職支援（リワーク支援）・再就職支援を効果的に行ふとともに、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。

する者の円滑な受入れを促進した。その結果、特に就職等の困難性の高い発達障害者が25.5%、精神障害者が14.1%平成21年度に比べ増加し、全体の実施対象者の総数も29,864人と平成21年度に比べ5.1%増加した。特に、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比率は、新規の利用者については56.6%と2.3ポイント高まり、全体の実施対象者については52.0%と初めて5割を超えた。

(人)	合計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
平成22年度 〈構成比〉 (平成21年度比)	29,864 〈100.0%〉 (105.1%)	2,076 〈7.0%〉 (92.4%)	12,258 〈41.0%〉 (97.9%)	9,481 〈31.7%〉 (114.1%)	6,049 〈20.3%〉 (113.1%)
うち新規利用者 〈構成比〉	15,997 〈100.0%〉	1,099 〈6.9%〉	5,851 〈36.6%〉	5,512 〈34.5%〉	3,535 〈22.1%〉
平成21年度 〈構成比〉 うち新規利用者 〈構成比〉	28,428 〈100.0%〉 15,140 〈100.0%〉	2,246 〈7.9%〉 1,255 〈8.3%〉	12,519 〈44.0%〉 5,660 〈37.4%〉	8,313 〈29.2%〉 4,955 〈32.7%〉	5,350 〈18.8%〉 3,270 〈21.6%〉

※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3,955人（平成21年度実績3,152人、平成21年度比125.5%）（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、平成21年度に策定した「インフォームドコンセントの徹底等による苦情やトラブルのない効果的な職業リハビリテーションサービスの提供のための留意事項」について、地域センター職員に対する機構本部による研修において、苦情やトラブルの具体例を挙げて詳細な解説を行う、各地域センターにおいて苦情等の未然防止や発生した際の組織的対応が図られるよう職員研修を行うなど、職員の一層の理解を促進した。

- 平成20年度末に廃止したせき齶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、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、平成22年度当初において、福岡障害者職業センターの支援を希望していた14人のうち8人が就職（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職員の総合せき損センターへの派遣について、これまで現地相談・支援の曜日と時間を固定していたものを、利用者と相談のうえ柔軟に設定することとともに、新たに入通院患者向けのリーフレットを作成、総合せき損センターの受付窓口等に備え付け、福岡障害者職業センターによる現地相談・支援の周知を図った。

#### ○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。職業評価については、実際の作業場面における、複数の作業行程を並行して行う課題・納期の前倒し、急な作業分担の変更等臨機応変な対応が求められる課題等を増やすことにより、様々な作業場面を体験する機会を通じて、自己理解が促進されるようにした。
- 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。
- また、厳しい雇用情勢が続いていることを踏まえ、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、24,493件となり、平成21年度実績の5.6%増となった。また、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

福岡障害者職業センターにおいては、平成20年度末に廃止したせき齶損傷者職業センターから引き継いだ業務について、利用者一人一人の特性・ニーズ等に対応した職業リハビリテーションを実施するとともに、総合せき損センターからの要請に応じて、訪問による職業評価及び職業指導を行う。

- 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8,000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。

・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に、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、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、第2期中期目標期間中に75%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）へ移行できるようにするとともに、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、その修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図る。なお、OA講習は、地域センターの専門的支援への重点化、民間機関における訓練機会の拡大及び障害者委託訓練の拡大状況も踏まえ、廃止すること。

・個々の障害者の特性を踏まえ作成した指導カリキュラムに基づき、基本的労働習慣の獲得、職業に関する知識の習得、社会生活技能の向上等を図る職業準備支援※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。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「ワーカーシステム・サポートプログラム」の技法を活用し、東京など7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、宮城、岡山及び福岡に拡大して実施し、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、

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ている。

(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22年度 (平成21年度比)	24,493 (105.6%)
平成21年度	23,204

(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	2.06	2.25	3.87	3.60
職業評価	2.33	1.77	4.47	3.21

(資料18)

- ・アンケート調査（職リハ計画内容）  
「大変満足している」「満足している」との回答：87.4%（平成21年度実績84.6%）
- ・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22年度においては、平成21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、職業リハビリテーション計画の説明を受ける際に自分の意見や考えを十分に伝えることができなかつたとの意見のあった地域センターにおいて、利用者のコミュニケーション能力等を踏まえ、実施可能な複数のパターンの支援内容を提示しながら職業リハビリテーション計画に関する相談を進めるなどの対応を図った。

(資料19)

- ・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。
- ・特に発達障害者等の利用者の増加に対応して、①全ての地域センターにおいて、作業支援プログラムのカリキュラムとして、他者とのコミュニケーションを要する集団作業を導入するとともに、発達障害者に対する専門的支援の試行実施に至っていない地域センターにおいては、職業準備講習カリキュラムに、試行の支援プログラムのうちで非試行センターが実施可能な発達障害者向け対人技能講習や問題解決技能講習を新たに追加する、②うつ病等の気分障害のある利用者が増加する中、利用者の要望を受けリワーク支援で行っているストレス対処等に関する講習を地域センターにおける精神障害者自立支援カリキュラムに新たに追加する、③機構内LINE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な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、障害者就業・生活支援センター等の地域の支援機関で行う職業リハビリテーション事業が、当機構の助言・援助等もあり、より効果的に行われるようになってきていることや、これらの機関数が増加していることに伴い、地域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増加した一方で、身体障害者及び知的障害者の受講者が大幅に減少し、全体会では2,058人と平成21年度実績を下回っている。なお、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67.8%（平成21年度実績63.3%）と高まった。

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。

(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22年度 (平成21年度比)	2,058 (99.5%)	79 (82.3%)	583 (87.9%)	589 (99.3%)	807 (112.7%)
平成21年度	2,068	96	663	593	716

※職業準備支援対象者のうち、発達障害者の数は598人（平成21年度実績585人、平成21年度比102.2%）

(障害別対象者1人当たりの職業準備支援における平均支援回数)

(回)	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
平均支援回数	32.8	30.0	46.9	46.3

- 厳しい雇用情勢が続く中、職業準備支援対象者の就職実現に向け、以下の取組を実施した。
  - 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。特に、未就職の修了者に対しては、就職のための相談や励ましを引き続き行いながら、個々の修了者の希望条件に沿った求人開拓や求人情報の提供、採用面接への同行等を実施。
  - 機構本部においては、各地域センターによる就職実現のため、障害名や障害等級のみでは企業が理解できない対象者の特性等について対象者自身が自己紹介シートを作成し採用面接で活用する、未就職の修了者に定期的に来所してもらい就職活動の報告会を実施し就職活動への意欲の維持・向上を図る等、就職に結びつけるうえで効果のあった取組について、四半期ごとに取りまとめ、全国の地域センター等で共有。
  - その結果、職業準備支援等修了者については、就職等に向かう次の段階への移行率88.1%、就職率67.5%と、いずれも過去最高となった。

(%)	移行率	就職率
平成22年度	88.1%	67.5%
平成21年度	83.6%	56.7%

#### ・アンケート調査（職業準備支援）

(資料20)

- 「大変効果があった」「効果があった」との回答：97.0%（平成21年度実績95.1%）  
効果があった支援内容としては、「色々な作業を体験する」(62.6%)、「生活リズムを整える」(61.3%)、「職場の人との接し方を身につける」(59.3%)、「作業の仕方を覚える」(55.4%)が多かった。  
平成21年度アンケートで、なかなか就職できず就職意欲が低下しがちで困っているとの意見のあった地域センターにおいて、支援修了後も未就職状態が続いている受講者が就職活動に関する体験を互いに報告し合ったり、求人等の情報を共有するとともに、地域センターからも助言・励ましを行う機会を設けるなどの取組により、就職意欲の維持を図った。

#### ○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」の試行を新潟、東京、愛知、大阪、滋賀、宮崎及び沖縄センターに加え、新たに、宮城、岡山及び福岡センターにおいて開始した。
- 平成22年度は、これまで主な対象として試行を行ってきた知的障害を伴わない自閉症及びアスペルガー症候群に加え、新たに注意欠陥多動性障害を対象とし、試行センターにおいて、総合センター職業センターが平成21年度に開発し「ワークシステム・サポートプログラム」に新た

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

- ・職場適応援助者（ジョブコーチ）による障害者、事業主等への支援については、社会福祉法人等に配置されるジョブコーチの活動領域の拡大を図ること等を踏まえ、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、2,100人以上の障害者を対象に実施し、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

に追加した障害の特性や課題を整理するためのアセスメントシート等のツールを活用した。  
 ・発達障害者120人を対象に実施した（修了者93人のうち、就職57人、職場実習中1人、求職活動中27人（うち職業紹介有り12人）、職業訓練受講中5人、療養3人（平成23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や等から構成する「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、発達障害者等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（109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については、うつ病以外の強迫性障害やパニック障害等のある利用者を対象とした段階的な自信の付与や疾病起因行動への対処方法の習得支援、広域センターで実施する高次脳機能障害者の支援については、復職後の職務再設計や職務遂行補完手段の習得支援の実践状況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2日～7月23日実施。カウンセラー20人、職業訓練指導員2人）。
- ・また、地域センターの主任カウンセラー等による東西ブロック別支援事例分析会議を開催し、精神障害者や発達障害者、高次脳機能障害者に対する職業評価から職業準備支援、就職活動支援、ジョブコーチ支援までの一連の支援サービスについて効果のあった具体的な取組を報告し、ノウハウの共有を図った。
- ・新たに、職業評価や職業準備支援において作業や講習の実施に携わる評価アシスタントを対象とした経験交流会を開催し、先進的な取組や困難を克服した事例等の情報を相互に発表するとともに、総合センター職業センターのカウンセラーを講師とした講義、対象者の特性に応じたコミュニケーション方法に関する演習等を行い、精神障害者及び発達障害者に対する支援のスキルアップ、ノウハウの共有を図った（48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21）
- ・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22年度新たに135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、対人関係や職場におけるマナーに課題のある精神障害者について、ジョブコーチ支援により特性に配慮した職場の指導体制を構築することで職場定着が図られた事例（新規）等の好事例を、機構内LANに登載した。

#### ○地域センターにおけるジョブコーチ支援の推進及び福祉施設等によるジョブコーチ支援の促進（資料22）

- ・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。協同支援における専門的援助の実施に当たり、これまででは、事業所内支援が中心であったが、新たに、支援計画書の作成の取組にまで範囲を広げることで、福祉施設等のジョブコーチによる支援計画作成から事業所内支援に至る一貫した単独での支援が可能となるよう取り組んだ。
- ・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。
- ・ジョブコーチ支援については、増加する発達障害者により確実な支援を行えるよう、実際の就労の前に行う職業準備支援の段階からジョブコーチが関わり、個々の対象者の障害特性や状態

携方法の協議等を行う。

を把握する取組を導入した。

- ・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（51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、精神障害者及び発達障害者等のその他の障害者が増加したことにより、平成21年度実績を上回った。また、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40.9%（平成21年度実績33.8%）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、対象者及び事業主のニーズを踏まえた計画的なフォローアップを積極的に実施したことにより増加した。
- ・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22年度 〈構成比〉 (平成21年度比)	3,302 〈100.0%〉 (107.0%)	192 〈5.8%〉 (84.2%)	1,761 〈53.3%〉 (97.0%)	698 〈21.1%〉 (113.9%)	651 〈19.7%〉 (151.0%)
平成21年度 〈構成比〉	3,087 〈100.0%〉	228 〈7.4%〉	1,815 〈58.8%〉	613 〈19.9%〉	431 〈14.0%〉

※発達障害者の数は、513人（平成21年度実績409人、平成21年度比125.4%）

(職場適応指導対象者数)

(人)	平成22年度	平成21年度
職場適応指導対象者数 (平成21年度比)	5,876 (109.3%)	5,375

(障害別対象者1人当たりの職場適応指導実施回数)

(回)	対象者全體	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	4.55	3.70	4.19	5.62	6.50

・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87.6%と過去最高となった。

	平成22年度	平成21年度
定着率	87.6%	84.8%

・アンケート調査（ジョブコーチ支援）

（資料23）  
「大変効果があった」「効果があった」との回答94.0%（平成21年度実績91.4%）。  
効果があった内容としては、「困ったとき・悩んだときに、仕事のアドバイスをしてもらう」  
（52.3%）、「仕事の仕方を覚える」（45.9%）、「働くベースをつかむ」（43.2%）が多かった。  
・平成21年度アンケートの結果において、対象者から地域センターが事業主に対してどのような

・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。

・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なるとともに、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、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7

支援をしているのか分かれば安心してジョブコーチ支援が受けられるとの意見があつた地域センターでは、事業主への支援の目的と内容、効果等について、事前に対象者に説明することにより、事業主の理解や姿勢を認識し、積極的にジョブコーチ支援を受けてもらえるように改善を図った。

- ・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22年度 (平成21年度比)	502回 (103.3%)	4,713人 (101.6%)
平成21年度	486回	4,639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。

(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22年度 (平成21年度比)	1,810 (105.2%)	918 (127.3%)
平成21年度	1,721	721

#### ○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24）

- ・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(3,721機関：平成21年度実績より286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つ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、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することにより、より多くの精神障害者に効果的な支援を行つ取り組んだ。
- ・さらに、地域センターへの通所が困難な遠隔地の対象者に対し、障害者就業・生活支援センター等地域の関係機関と連携して、当該機関への地域センター職員の訪問によるリワーク支援を実施し、幅広い対象者への支援を行つた。
- ・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実施した。当該プログラムの実施に当たっては、支援効果をさらに高めるべく、対象者の主体的取組を促進できるよう新たに、対象者が自らの復職に向けた課題に応じて必要な講習等を選択する、社会生活リズム確立のために講習等のない時間帯も一律に地域センターに通所する方法から自ら通所以外の活動も計画し、実行する手法を取り入れる工夫をした。
- ・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、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

5%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。

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を得られるようにする。

(資料25)

活用促進を図った。

・各地域センターにおいて、自治体の広報誌や事業主団体機関誌へのリワーク支援紹介記事の掲載を要請したり、地元紙等の取材に積極的に応じるなど、支援を必要とする人達ができる限り多く利用できるよう、一層の周知に取り組んだ。

・その結果、精神障害者総合雇用支援の対象者数は平成21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1,572機関と平成21年度実績(1,531機関)より増加した。

復職・雇用継続率は82.0%であり、過去最高となった。

(支援対象精神障害者数)

(人)	支援精神障害者数
平成22年度 (平成21年度比)	2,459 (121.6%)
平成21年度	2,023

(復職・雇用継続率)

	平成22年度	平成21年度
復職・雇用継続率	82.0%	80.8%

(資料26)

・アンケート調査(精神障害者総合雇用支援)

「大変効果があった」「効果があった」との回答:99.1%(平成21年度実績96.7%)。効果があった内容としては、リワーク支援については、「生活リズムの構築」(92.6%)、「ストレス場面での気分・体調の自己管理」(74.0%)が多かった。ジョブコーチ支援については、「困ったとき・悩んだときに仕事のアドバイスをもらう」(66.7%)、「働くペースをつかむ」(51.1%)が多かった。

・平成21年度アンケートの結果において、リワーク支援の効果に対しては、「効果があった」、「復職できた」などいずれも評価する回答が寄せられ、不足や不満等は見られなかつたことから、引き続き的確な支援の実施に努めた。

※評価シート10に別記

- ・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、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。

## ②障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

- 地域センターにおいて、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する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。

## イ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

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

## □障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

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

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

(資料27、資料28)

## ○事業主ニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施

・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。実施に当たっては、あと1人の雇用で雇用率達成となる事業所に職業安定機関が行う雇用率達成指導に同行し、地域センター利用者の求職情報提供と雇用に向けた具体的な職務内容の提案を行うなど積極的に協力するとともに、指導対象企業のリストの提供を受け、当該企業を重点対象とした事業主支援ワークショップを実施した。

・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障害者の雇用促進のための助成金や就労支援機器の貸出し措

		<p>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とする。</p>	<p>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。</p>	<p>置を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になった企業に対してはリワーク支援を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・厳しい雇用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。</li> <li>・その結果、対象事業所数は平成21年度とほぼ同水準となっており、事業主支援計画策定件数は1.6%増加した。</li> <li>・また、職業安定機関が実施する雇用率達成指導と連携した事業主支援の実施企業数は、667社となり、平成21年度比で4.2%増となった（平成21年度640社）。</li> </ul>
		(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)		
評価の視点等	自己評価	S	評定	S
【評価項目7 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、全指標で平成21年度実績を上回り、10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29,864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21年度比精神障害者14.1%増、発達障害者25.5%増）。職業リハビリテーション計画の策定件数は24,493件となり、平成21年度実績の5.6%増となった。	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。厳しい雇用情勢が続く中、就職等に向かう次の段階への移行率（88.1%）、就職率（67.5%）とともに過去最高となった。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新潟、東京、愛知、大阪、滋賀、宮崎及び沖縄に加え、宮城、岡山及び福岡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
(委員会としての評定理由)	12指標すべてで平成21年度実績を上回り、このうち、職業準備支援修了者の就職率や精神障害者総合雇用支援の復職・雇用継続率など10指標で過去最高の実績となっており、障害者への支援に大幅な貢献を果たしていると高く評価できる。	また、精神障害者の職場復帰支援などの意欲的取組は高い公共性を持ち、民間では実施が難しい事業を着実に実行していることも高く評価できる。さらに利用者からの評価も高く、障害者雇用支援のきめ細かな充実への努力が認められる。	(各委員の評定理由)	・過去最高の目標達成をするなど障害者への支援に大幅な貢献を果たしている。また、障害者側からの評価も高く、内容のきめ細かな充実への努力は高く評価される。
・障害者の横のつながり、支援者とのつながりなどリレーションシップの構築は高く評価される。	・「不満」への対応もなされている点は評価できる。	・ジョブコーチを活用し定着支援にも対応できている。	・全指標で21年度実績を上回り、10指標で過去最高であることはかなり評価できる。	・全12指標で目標を達成している。
・実際の雇用へと繋げている。				

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、精神障害者及び発達障害者等が増加したことにより、平成21年度実績を上回るとともに、精神障害者及び発達障害者等の占める割合は40.9%（平成21年度33.8%）と高まり、合計3,302人（目標2,100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87.6%と過去最高となった。
- ⑤ 精神障害者総合雇用支援は、目標（1,950人）を上回る2,459人（平成21年度2,023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99.1%と、目標（80%）を大幅に上回る過去最高の評価を得た。
- ⑥ 事業主支援業務は、目標（5,500件）を大幅に上回る10,874件（平成21年度9,831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92.1%と過去最高の評価を得た。

多くの指標が過去最高となるなど、大きな成果を上げている。非常に重要な業務であり、今後の更なる努力を期待する。  
・リワーク・プログラムなど意欲的な取り組みは、高い公共性を持つものである。民間にはできにくい事業を着実に遂行していることは高く評価すべきである。しかし、事業所との関連でリワーク・プログラムが必ずしも有効でない点もあり、障害者個人のサポートという観点から、更なる検討が求められる。

#### （その他意見）

- ・地域障害者職業センターのノウハウを地域の就労支援センターに広げていくことに、より積極的に取り組むべきである。
- ・支援困難な障害のある人への個別の支援に特化した機能は評価できる。特に個別実践型リワークプログラムの拡張への貢献に期待したい。

[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

・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の実施」（P.58）参照）

平成22年度	29,864人
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の実施」（P.58）参照）

平成22年度	24,493件
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の実施」（P.58）参照）

平成22年度	88.1%
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

・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の実施」（P.58）参照）

平成22年度	67.5%
--------	-------

となることに資するため、その内容の充実を図ること。

- ・ジョブコーチ支援事業については、第2期中期目標期間において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、2,100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。

平成21年度	56.7%
平成20年度	52.2%

- ・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の実施」（P.58）参照）

【対象者数】	【定着率】
平成22年度 3,302人	平成22年度 87.6%
平成21年度 3,087人	平成21年度 84.8%
平成20年度 3,064人	平成20年度 84.5%

- ・第2期中期目標期間において、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1,950人以上を対象に積極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は年度計画の目標を大幅に上回り、復職・雇用継続率は年度計画の目標を上回った。（業務実績：「イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施」（P.58）参照）

【対象者数】	【復職・雇用継続率】
平成22年度 2,459人	平成22年度 82.0%
平成21年度 2,023人	平成21年度 80.8%
平成20年度 1,467人	平成20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つ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の実施」（P.58）参照）

【ジョブコーチ支援】	【精神障害者総合雇用支援】
平成22年度 94.0%	平成22年度 99.1%
平成21年度 91.4%	平成21年度 96.7%
平成20年度 92.7%	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 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施」（P.65）参照）

平成22年度	10,874件
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なる。

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なること。

- ・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 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施」（P.65）参照）

平成22年度	92.1%
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を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。特に、地域における障害者就業・生活支援センター等の関係機関に対する技術的事項の助言・援助を充実・強化する中で、地域センターに対する理解・認識が高まり、連携関係をより効果的なものとすることにより、関係機関利用者で、地域センターの専門的支援を必要とする者の円滑な受入れを促進した。その結果、特に就職等の困難性の高い発達障害者が25.5%、精神障害者が14.1%平成21年度に比べ増加し、全体の実施対象者の総数も29,864人と平成21年度に比べ5.1%増加した。また、精神障害者及び発達障害者等の占める比率は、新規の利用者については56.6%と2.3ポイント高まり、全体の実施対象者については52.0%と初めて5割を超えた。

(業務実績：イの「支援を必要としている障害者の積極的な受入れの推進」(P. 58) 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。職業評価については、実際の作業場面における、複数の作業行程を並行して行う課題・納期の前倒し、急な作業分担の変更等臨機応変な対応が求められる課題等を増やすことにより、様々な作業場面を体験する機会を通じて、自己理解が促進されるようにした。
- 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。
- 厳しい雇用情勢が続いていることを踏まえ、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つた。
- その結果、職業リハビリテーション計画の策定期数は、24,493件となり、平成21年度実績の5.6%増となった。
- 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87.4%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21年度実績84.6%）。
- 平成21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、職業リハビリテーション計画の説明を受ける際に自分の意見や考えを十分に伝えることができなかつたとの意見のあった地域センターにおいて、利用者のコミュニケーション能力等を踏まえ、実施可能な複数のパターンの支援内容を提示しながら職業リハビリテーション計画に関する相談を進める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. 59) 参照)

- 第2期中期目標期間中に7.5%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、障害者就業・生活支援センター等の地域の支援機関で行う職業リハビリテーション事業が、当機構の助言・援助等もあり、より効果的に行われるようになってきていることや、これらの機関数が増加していることに伴い、地域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

	<p>増加した一方で、身体障害者及び知的障害者の受講者が大幅に減少し、全体では2,058人と平成21年度実績を下回っている。なお、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67.8%（平成21年度実績63.3%）と高まった。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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88.1%と過去最高となった。</li> <li>・アンケート調査で、職業準備支援について97.0%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21年度実績95.1%）。具体的には、「色々な作業を体験する」（62.6%）、「生活リズムを整える」（61.3%）、「職場の人との接し方を身につける」（59.3%）、「作業の仕方を覚える」（55.4%）等の回答を得た。</li> <li>・平成21年度アンケートで、なかなか就職できず就職意欲が低下しがちで困っているとの意見のあった地域センターにおいて、支援修了後も未就職状態が続いている受講者が就職活動に関する体験を互いに報告し合ったり、求人等の情報を共有するとともに、地域センターからも助言・励ましを行う機会を設けるなどの取組により、就職意欲の維持を図った。</li> </ul> <p>（業務実績：イの「就職等に向かう次の段階への移行の促進」（P.60）参照）</p>
・第2期中期目標期間中において職業準備訓練、職業講習の修了者の就職率が50%以上となることに資するため、内容の充実を図っているか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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な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なったことにより、厳しい雇用情勢が続く中で、就職率は67.5%と過去最高となった。</li> </ul> <p>（業務実績：イの「就職等に向かう次の段階への移行の促進」（P.60）参照）</p>
・OA講習については、廃止するための取組を進めたか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>
・第2期中期目標期間中にジョブコーチ支援対象者数10,500人以上、定着率80%以上となるための取組を進めているか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、個々の対象者の様態に対応した充実した内容の支援を3,302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。</li> <li>・こうした取組を的確に実施するため、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。</li> <li>・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、精神障害者及び発達障害者等が増加したことにより、平成21年度実績を上回るとともに、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40.9%（平成21年度実績33.8%）と高まった。</li> <li>・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、</li> </ul>

5,876人と平成21年度比9.3%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87.6%と目標値を上回り、過去最高となつた。  
(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.62) 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(3,721機関：平成21年度実績より286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、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により、より多くの精神障害者に効果的な支援を行うよう取り組んだ。  
・さらに、地域センターへの通所が困難な遠隔地の対象者に対し、障害者就業・生活支援センター等地域の関係機関と連携して、当該機関への地域センター職員の訪問によるリワーク支援を実施し、幅広い対象者への支援を行つた。  
・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実施した。当該プログラムの実施に当たっては、支援効果をさらに高めるべく、対象者の主体的取組を促進できるよう新たに、対象者が自らの復職に向けた課題に応じて必要な講習等を選択する、社会生活リズム確立のために講習等のない時間帯も一律に地域センターに通所する方法から自ら通所以外の活動も計画し、実行する手法を取り入れなどの工夫をした。  
・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、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。  
・各地域センターにおいて、自治体の広報誌や事業主団体機関誌へのリワーク支援紹介記事の掲載を要請したり、地元紙等の取材に積極的に応じるなど、支援を必要とする人達ができる限り多く利用できるよう、一層の周知に取り組んだ。  
・その結果、精神障害者総合雇用支援の対象者数は2,459人と平成21年度実績(2,023人)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1,572機関と平成21年度実績(1,531機関)より増加した。  
復職・雇用継続率は82.0%と目標値を上回り、過去最高となった。  
(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.64) 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94.0%から、

	<p>また、精神障害者総合雇用支援については99.1%から「大変効果があった」「効果があった」との評価を得た。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ジョブコーチ支援について具体的には、「困ったとき・悩んだときに、仕事のアドバイスをしてもらう」(52.3%)、「仕事の仕方を覚える」(45.9%)、「働くペースをつかむ」(43.2%)等の回答を得た。</li> <li>・精神障害者総合雇用支援のうちリワーク支援について具体的には、「生活リズムの構築」(92.6%)、「ストレス場面での気分・体調の自己管理」(74.0%)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、「困ったとき・悩んだときに仕事のアドバイスをもらう」(66.7%)、「働くペースをつかむ」(51.1%)等の回答を得た。</li> <li>・平成21年度アンケートの結果において、対象者から地域センターが事業主に対してどのような支援をしているのか分かれば安心してジョブコーチ支援が受けられるとの意見があつたことから、事業主への支援の目的と内容、効果等について、事前に対象者に説明することにより、事業主の理解や姿勢を認識し、積極的にジョブコーチ支援を受けてもらえるように改善を図った。</li> <li>・なお、リワーク支援については、「効果があった」、「復職できた」などいずれも評価する回答が寄せられ、不足や不満等は見られなかったことから、引き続き的確な支援の実施に努めた。</li> </ul> <p>(業務実績：イの「地域センターにおけるジョブコーチ支援の推進及び福祉施設等によるジョブコーチ支援の促進」(P.62)、「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.64) 参照)</p>
2 3 (1) ① □ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・吉備校においては、新たに、精神障害者について、入寮による受入れを開始した。</li> <li>・中央校においては、新たに、国立障害者リハビリテーションセンター（以下「障リハ」という。）の入所者で職業訓練の受講希望者が円滑に訓練を受講できるよう、障リハ職員との間で、受講を希望する者や訓練科目、カリキュラム、受入れ時期等の情報の交換を行うための会議を開催し、協力関係を強化した。</li> <li>・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109人（平成21年度実績107人）となり、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47.2%と平成21年度実績46.0%を上回った。</li> </ul> <p>(業務実績：「評価シート10 ○広範な地域からの職業的重度障害者の受入れ」(P.93) 参照)</p>
・第2期中期目標期間中に事業主支援計画を延べ27,500件以上策定するための取組を進めているか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。実施に当たっては、あと1人の雇用で雇用率達成となる事業所に職業安定機関が行う雇用率達成指導に同行し、地域センター利用者の求職情報提供と雇用に向けた具体的な職務内容の提案等を行うとともに、指導対象企業のリストの提供を受け、当該企業を重点対象とした事業主支援ワークショップを実施した。</li> <li>・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</li> </ul>

	<p>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障害者の雇用促進のための助成金や就労支援機器の貸出し措置を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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・厳しい雇用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。</li> <li>・その結果、事業主支援計画策定期数は10,874件となり、平成21年度実績（9,831件）より10.6%増加した。</li> <li>・また、職業安定機関が実施する雇用率達成指導と連携した事業主支援の実施企業数は、667社となり、平成21年度比で4.2%増となった（平成21年度実績640社）。</li> </ul> <p>（業務実績：口の「事業主ニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施」（P.65）参照）</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・追跡調査で、92.1%（平成21年度実績91.5%）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。</li> <li>・具体的には、「障害特性の理解と障害に応じた対応方法」（70.5%）、「対象者に応じた指導方法」（68.0%）、「リワーク支援を受けた社員自身の適応力が向上した」（66.7%）等の回答を得た。</li> <li>・平成21年度に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、採用時にジョブコーチ支援を実施した事業所より、障害者の指導担当者が人事異動のため交替する際にどんなことに留意して引き継いだらよいか教えて欲しいという要望のあったことから、速やかに事業主の実情を確認し、引継ぎのための情報整理、資料作成等へのアドバイスを行うとともに、雇用開始時のみならず障害者が就業している限りは、いつでも支援が可能である旨を説明することとした。</li> </ul> <p>（業務実績：口の「事業主ニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施」（P.65）参照）</p>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（8）（注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>ウ 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> <p>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。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>③ 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> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>①職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>ハ 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> <p>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。</p> <p>実務的研修については、次により実施する。</p>	<p>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> <p>○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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。       <ul style="list-style-type: none"> <li>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：17,615回（平成21年度実績15,151回 16.3%の増）実施</li> <li>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：1,543機関（平成21年度実績838機関 84.1%の増）、延べ3,808回（平成21年度実績2,265回 68.1%の増）実施</li> <li>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：582機関（平成21年度実績579機関 0.5%の増）、延べ2,282件（平成21年度実績2,129件 7.2%の増）実施</li> <li>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：106機関（平成21年度実績45機関 135.6%の増）、延べ163件（平成21年度実績82件 98.8%の増）実施</li> </ul> </li> <li>新たに、地域の関係機関の職業リハビリテーションの実施状況等の情報を収集して、職業リハビリテーションの実施に意欲的な機関に対し、地域センターからの提案による助言・援助を行った。</li> <li>各地域センターのカウンセラーを集めた助言・援助業務担当者会議において、平成21年度に各地域センターで行った事例の中から、助言・援助を受けた地域の関係機関の評価が高かった事例、助言・援助の実施に当たって都道府県の障害福祉主管課及び地域自立支援協議会就労部会との連携・協力体制を構築した事例について報告し、意見交換を行った。</li> <li>各地域センターにおいて、助言・援助を行った関係機関に対しその後の状況を把握したところ、職業リハビリテーションの内容や実施方法を見直した機関数、職業評価やジョブコーチ支援等を自ら実施するようになった機関数及び以上の双方を実施した機関数を合計した割合は、86.7%となった。</li> <li>また、関係機関に対する助言・援助に係る支援ノウハウの蓄積及び共有化を図るために、就業支援基礎研修の機会を効果的に活用し受講機関の課題やニーズを把握した確かな助言・援助を実施した事例、新たに就労支援に取り組み始めた支援機関等重点的に助言・援助を実施する機関を抽出し、就労支援の方法等について助言した事例、関係機関を対象とした集合型の実習のフォローアップにおいて当該機関のニーズを把握し個別の助言・援助につなげた事例等の好事例を、機構内LANに登載した。</li> </ul> <p>（資料30）</p> <p>○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 &lt;マニュアル・教材の作成等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成21年度初作成の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・教材を改訂し、就業支援基礎研修の受講者、就業支援基</li> </ul>
			<p>- 74 -</p>

- ・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）

- ・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）

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

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、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。

- ・改訂に当たっては、平成21年度初作成のマニュアル・教材の提供を受けた地域の関係機関や研修講師としてマニュアル・教材を使った地域センターのカウンセラー等から改善・追加の意見・要望を聞き、①関連する各項目に分散して記述していた就業支援の基本にかかわる事項を「就業支援の基本的な考え方」として一項目にまとめ、支援の初心者の便を図る、②地域の関係機関では知識や経験することが少ない「トータルパッケージ（※）の活用方法」や「就労移行に向けたチェックリストの活用方法」などの項目をより詳細な内容とする、③図表、写真、イラスト等を追加し、より理解しやすいものとする、などの改良を図った。

- ・併せて、各地域センターにおいては、マニュアル中に、地域独自の障害別支援事例、労働施策と福祉施策との連携状況、労働市場データ等新たな情報を取り込むなど、地域の現状を踏まえた関係機関にとってより有益なものとなるよう改善を図った。

(※) トータルパッケージとは、ストレス・疲労アセスメントシート、情報整理スキル獲得のためのメモリーノート、パソコンデータ入力作業などのワークサンプル等により構成され、障害者が自己の障害状況を的確に把握し、必要なスキルを身に付けることにより、作業遂行力の向上を図る支援ツール。

#### ＜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61回実施した（受講者数1,962人）。
- ・実施に当たっては、受講者のニーズと利便性を配慮し、受講しやすいよう開催日を連続でなく分散させる、受講希望者が定員を大きく上回る場合には、曜日や時期の希望を予め聞いた上でモジュール形式を導入するなどして、複数回の実施とするなどの工夫を行った。また、研修内容については、平成21年度の受講者アンケートで要望の多かった、受講者参加型の意見交換・演習等の割合を高めるとともに、各地域センターにおいて関係機関の希望に応じて、新たに「課題分析」、「ビジネスマナー」等といった講座の追加や講義時間の延長等の更なる工夫を行った。
- ・なお、研修日程等については、自治体主催の行事等の日程と重ならないよう調整するとともに、関係機関の担当者がより受講しやすい設定とすべく、平成22年度下半期より、アンケートを活用して開催の時期、時間帯等に係る要望の把握を行った。

#### ＜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44人）。実施に当たっては、平成22年度は、新たに、職場適応援助者助成金の対象となっていない者であってジョブコーチとして同等の経験が認められる者についても対象に追加した。
  - ・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。
- 初めて実施した平成21年度における受講者アンケートの状況を踏まえ、実際に作業改善に取り組んでいる企業の担当者や経験豊富なジョブコーチを講師とした講義を新たに導入し、より実践的な内容となるよう工夫した。

#### ＜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「トータルパッケージ」の効果的な活用方法に関する講習会等（53回、延べ328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（306機関、延べ373回）を行った。

#### ○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：99.3%（平成21年度実績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

		<p>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とする。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。</p> <p>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。</p>	<p>「大変有用であった」「有用であった」との回答：93.9%（平成21年度実績90.8%）</p>
エ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	<p>④ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p> <p>職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資するため、総合センターにおいて、障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施するとともに、障害者就業・生活支援センターの職員や医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する専門的・技術的研修を実施し、職業リハビリテーション人材の育成を図ること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修</li> <li>・ 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</li> </ul>	<p>ニ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p> <p>職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施するとともに、医療・福祉等の分野の職員等を対象に、職業リハビリテーションに関する次の専門的、技術的研修を職種別・課題別に実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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）</li> <li>・ 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）</li> <li>・ 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）</li> <li>・ 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</li> </ul>	<p>○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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 平成22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、助言・援助業務の更なる推進に向け、就労移行支援事業者等の地域の関係機関のうち、主に新たに設置された機関や就労支援の実施が十分でない機関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、より密度の濃いグループや意見交換ができることとなるよう、受講者を同種の機関に片寄らないグループ分けをして、小集団による意見交換、事例発表等の時間を多く取るなどの工夫をした。なお、精神障害者や発達障害者の職業リハビリテーションネットワークの形成が必要な地域においては、当該障害者の就労支援についてテーマ設定し、地域の関係機関の役割分担、連携のあり方等について、参加関係機関の共通認識の形成を図った。</li> <li>・ その結果、実施回数は56回と前年とほぼ同数となり（平成21年度実績54回）、受講者数はこれまで一部の地域センターが行っていた200ないし400人規模のものを受講者の意見等を踏まえ小規模開催に改めたことから、3,820人（平成21年度実績4,461人）となった。アンケートの結果については、88.8%（平成21年度実績87.2%）が「有用であった」と回答した。</li> <li>・ 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（275回、延べ914機関参加）や他機関が主催する各種会議等への参加（1,260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。</li> <li>・ 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（589機関、延べ900回）。</li> </ul> <p>二 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p> <p>【実施状況】</p> <p>○障害者就業・生活支援センター職員研修</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新任就業支援担当者研修：実施3回（3回）受講者141人（150人）</li> <li>・ 新任主任就業支援担当者研修：実施3回（3回）、受講者68人（76人）</li> <li>・ スキルアップ研修：実施1回（1回）受講者25人（24人）</li> </ul> <p>○職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 第1号ジョブコーチ養成研修：実施4回（4回）受講者108人（136人）</li> <li>・ 第2号ジョブコーチ養成研修：実施3回（3回）受講者23人（10人）</li> </ul> <p>○発達障害者就業支援セミナー</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施2回（2回）受講者306人（262人）</li> </ul> <div style="border-left: 1px solid black; padding-left: 10px; margin-left: 20px;"> <p>就業・生活支援センター等32.4%、福祉機関23.9%、教育機関9.2%、事業主8.5%、 発達障害者支援センター6.5%、地域若年サポートステーション4.9%、職業能力開 発施設4.6%、医療機関2.3%、若者自立塾0.7%、その他7.2%</p> </div> <p>○職業リハビリテーション実践セミナー</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施2回（2回）受講者416人（452人）</li> </ul>

（資料31、資料32）  
※（ ）内は平成21年度実績

成するための研修

研修（年2回）

〔 知的障害コース165人、精神障害コース165人、  
高次脳機能障害コース86人 〕

#### 【アンケートの結果等を踏まえた研修内容の見直し】

- ・平成21年度及び平成22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、もっと詳しく知りたいとの要望が多かった「労働法規の基礎知識」の講義時間を延長するとともに、より多くの実例を交えて説明して欲しいとの要望があった。「障害特性と職業的課題」では、障害特性に関して受講者自身が日常の支援の中で苦慮している事項を事前アンケートにより把握し、講師と調整することにより、当該事項について実例付きの分かりやすい内容にしてもらうなどの改善を図った。
- ・「発達障害者就業支援セミナー」について、カリキュラムを再構成し、内容のレベルを落とすことなく、より多くの人が受講しやすいよう、期間を4日間から3日間に短縮した。また、様々な職種の人達と意見交換をしたいとの意見が見られたことから、職種と就業支援の経験年数が片寄らないグループ構成とするとともに、メンバー構成を毎日変更した。さらに、講義内容について、発達障害者の職場定着に向けた取組について詳しく知りたいとの意見を踏まえ、職場全体で発達障害者の定着支援を行っている企業の人事労務担当者を講師とした講義を追加した。
- ・「職業リハビリテーション実践セミナー」について、「支援技法の活用」の講座において、支援技法や支援ツールに関する演習の要望が多いことから、講義に加え、障害別コースごとに障害特性に応じた技法やツールを実際に体験する演習の時間を取り入れるとともに、上記の「発達障害者就業支援セミナー」と同様に、職種と就業支援の経験年数が片寄らないグループ編成とするとともに、メンバー構成を毎日変更した。

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を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。

（資料33、資料34）

※（ ）内は平成21年度実績

#### 【研修効果の把握及び結果】

- ・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。
- ・新たに、平成22年度下半期より、研修内容の更なる充実を図るため、アンケート様式に自由回答欄を設けて、当機構が実施していないものも含めて、今後受講してみたい研修内容に関するニーズ把握を行った。

#### ○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98.3%（98.4%）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98.6%（99.1%）、ジョブコーチ養成研修においては100.0%（100.0%）、発達障害者就業支援セミナーにおいては98.6%（98.2%）、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90.3%（91.1%）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95.4%（94.4%）、ジョブコーチ養成研修においては100.0%（95.9%）、発達障害者就業支援セミナーにおいては85.2%（90.9%）、職業リハビリテーション実践セミナーにおいては86.4%（85.5%）が、「実務に役立っている」と回答した。
- ・具体的な活用状況としては、「利用者に対する支援や情報提供に役立った」が回答の8～9割と高い割合を占めた。

#### ○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92.8%（92.6%）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89.8%（93.1%）、ジョブコーチ養成研修においては98.3%（98.3%）、発達障害者就業支援セミナーにおいては93.9%（86.0%）、職業リハビリテーション実践セミナーにおいては92.3%（94.5%）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8~9割、「法定雇用率・助成金制度など障害者雇用についての理解が深まった」が回答の7~8割見られた。
評価の視点等	自己評価 A	評定 A	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>長年のノウハウの蓄積を活かした地域の関係機関に対する助言・援助、研修等を積極的に実施し目標等を上回る実績をあげるとともに、助言・援助等を受けた関係機関に対する有用度アンケートの結果は目標値を大きく上回っており、評価できる。今後、発達障害者等他の就労支援機関では対応が困難な障害者の就業支援について、職業リハビリテーションネットワーク体制を形成し、ニーズに応えることを期待する。</p> <p>また、専門性の取得だけでなく、異なった組織へも柔軟に対応できるようなトレーニングを取り入れることや企業側の核となる人材の育成にも期待する。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の職リハ実施へのネットワーク作りに関する努力は、目標を顕著に上回っている。</li> <li>・発達障害又は疑われるケースに対する支援者に対して、専門的立場で助言・援助、リハビリをする人材は極めて重要である。育成すると同時に地域にネットワーク体制を作り、ニーズに応えるべきである。</li> <li>・研修に実践的に参加できるよう日程、規模の工夫するなど配慮されている。</li> <li>・アンケート結果(有用度)等の指標も目標値を大きく上回っている。</li> <li>・全ての事項でおおむね前年実績と目標を上回っている。</li> <li>・すべての数値目標を達成。</li> <li>・長年のノウハウの蓄積を生かした高度に公共的な事業であり、評価できる。今後も着実な成果を期待する。</li> </ul> <p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・専門性の向上は、もちろん重要であるが専門人材のスキルとして異なった組織への柔軟な対応のためのトレーニングも入れるべきではないか。</li> <li>・企業側の核になる人材の育成にもより力を入れていただきたい。</li> <li>・今後職リハの専門的な人材の活躍の場が拡大すると予想される中で、ジョブコーチ養成研修などの受講者が減少傾向にあることへの配慮が必要であろう。</li> </ul>

度実績54回)、これまでの受講者アンケートにおける意見等を踏まえ小規模開催に改めたことから、受講者数はやや減少し3,820人(平成21年度実績4,461人)となった。  
アンケートの結果では、前年を上回る88.8% (平成21年度実績87.2%) の受講者が「有用であった」と回答した。

⑥ 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、発達障害者就業支援セミナーにおいて職場全体で発達障害者の定着支援を行っている企業の人事労務担当者を講師とした講義を追加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、職業リハビリテーション実践セミナーにおいて障害特性に応じた技法やツールを実際に体験する演習の時間を取り入れる、職種と就業支援の経験年数が片寄らないグループ編成とし、メンバー構成を毎日変更するなど研修の改善・充実に向けた取組を推進した。

⑦ 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実施。結果は、受講直後アンケート有用度98.3% (目標85%)、追跡調査有用度90.3% (目標80%)、所属長アンケート有用度92.8% (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.74) 参照)

平成22年度	61回
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.74) 参照)

平成22年度	99.3%
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.74) 参照)

平成22年度	93.9%
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.76) 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.76) 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.76) 参照)

<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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.76）参照）</li> <li>・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.76）参照）</li> </ul> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>平成22年度</td> <td>98.3%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>98.4%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>97.8%</td> </tr> </tbody> </table>	平成22年度	98.3%	平成21年度	98.4%	平成20年度	97.8%
平成22年度	98.3%						
平成21年度	98.4%						
平成20年度	97.8%						
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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.76）参照）</li> </ul> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>平成22年度</td> <td>90.3%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>91.1%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>93.8%</td> </tr> </tbody> </table>	平成22年度	90.3%	平成21年度	91.1%	平成20年度	93.8%
平成22年度	90.3%						
平成21年度	91.1%						
平成20年度	93.8%						
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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.76）参照）</li> </ul> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>平成22年度</td> <td>92.8%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>92.6%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>93.3%</td> </tr> </tbody> </table>	平成22年度	92.8%	平成21年度	92.6%	平成20年度	93.3%
平成22年度	92.8%						
平成21年度	92.6%						
平成20年度	93.3%						
<p><b>〔評価の視点〕</b></p>							
<p>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</p> <p>・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。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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：17,615回（平成21年度実績15,151回 16.3%の増）実施</li> <li>・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：1,543機関（平成21年度実績838機関 84.1%の増）、延べ3,808回（平成21年度実績2,265回 68.1%の増）実施</li> <li>・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：582機関（平成21年度実績579機関 0.5%の増）、延べ2,282件（平成21年度実績2,129件 7.2%の増）実施</li> <li>・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：106機関（平成21年度実績45機関 135.6%の増）、延べ163件（平成21年度実績82件 98.8%の増）実施</li> <li>・各地域センターのカウンセラーを集めた助言・援助業務担当者会議において、平成21年度に各地域センターで行った事例の中から、助言・援助を受けた地域の関係機関の評価が高かった事例、助言・援助の実施に当たって都道府県の障害福祉主管課及び地域自立支援協議会就労部会との連携・協力体制を構築した事例について報告し、意見交換を行った。</li> <li>・各地域センターにおいて、助言・援助を行った関係機関に対しその後の状況を把握したところ、職業リハビリテーションの内容や実施</li> </ul>						

方法を見直した機関数、職業評価やジョブコーチ支援等を自ら実施するようになった機関数、及びその双方を実施した機関数を合計した割合は、86.7%となった。

- ・マニュアル・教材の作成等は、
    - ・平成21年度初作成の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・教材を改訂し、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。
    - ・各地域センターにおいては、マニュアル中に、地域独自の障害別支援事例、労働施策と福祉施策との連携状況、労働市場データ等新たな情報を盛り込むなど、地域の現状を踏まえた関係機関にとってより有益なものとなるよう改善を図った。
  - ・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61回実施した（受講者数1,962人）。
    - ・実施に当たっては、受講者のニーズと利便性を配慮し、受講しやすいよう開催日を連続でなく分散させる、受講希望者が定員を大きく上回る場合には、曜日や時期の希望を予め聞いた上でモジュール形式を導入するなどして、複数回の実施とするなどの工夫を行った。また、研修内容については、平成21年度の受講者アンケートで要望の多かった、受講者参加型の意見交換、演習等の割合を高めるとともに、各地域センターにおいて関係機関の希望に応じて、新たに「課題分析」、「ビジネスマナー」等といった講座の追加や講義時間の延長等の更なる工夫を行った。
    - ・なお、研修日程等については、自治体主催の行事等の日程と重ならないよう調整するとともに、関係機関の担当者がより受講しやすい設定とすべく、平成22年度下半期より、アンケートを活用して開催の時期、時間帯等に係る要望の把握を行った。
  - ・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44人）。実施に当たっては、平成22年度は、新たに、職場適応援助者助成金の対象となっていない者であってジョブコーチとして同等の経験が認められる者を対象に追加した。
    - ・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。
- 初めて実施した平成21年度における受講者アンケートの状況を踏まえ、実際に作業改善に取り組んでいる企業の担当者や経験豊富なジョブコーチを講師とした講義を新たに導入し、より実践的な内容となるよう工夫した。

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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「トータルパッケージ」の効果的な活用方法に関する講習会等（53回、延べ328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（306機関、延べ373回）を行った。</li> <li>・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、助言・援助業務の更なる推進に向け、就労移行支援事業者等の地域の関係機関のうち、主に新たに設置された機関や就労支援の実施が十分でない機関等とのネットワーク形成等を目的に実施した。実施に当たっては、より密度の濃いグループワークや意見交換ができるよう、受講者を同種の機関に片寄らないグループ分けをして、小集団による意見交換、事例発表等の時間を多く取るなどの工夫をした。なお、精神障害者や発達障害者の職業リハビリテーションネットワークの形成が必要な地域においては、こうした障害者の就労支援と地域の関係機関の役割分担、連携のあり方等をテーマとし、参加関係機関の共通認識の形成を図った。</li> <li>・その結果、実施回数は56回と前年を上回ったが（平成21年度実績54回）、これまでの受講者アンケートにおける意見等を踏まえ小規模開催に改めたことから、受講者数はやや減少し3,820人（平成21年度実績4,461人）となった。</li> <li>・アンケートの結果では、前年を上回る88.8%（平成21年度実績87.2%）の受講者が「有用であった」と回答した。</li> <li>・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（275回、延べ914機関参加）や他機関が主催する各種会議等への参加（1,260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。</li> <li>・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（589機関、延べ900回）。</li> </ul> <p>（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.74）参照）</p>
・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。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、99.3%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「面接同行のやり方など、助言後すぐに実践として役立った」等の肯定的な評価を得た。</li> <li>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、93.9%から「大変有用であった」「有用であった」との評価を得た。</li> <li>自由記述では「研修により、個々の障害者に応じた支援が可能となり、施設内でも研修内容を共有し役立てている」等の肯定的な評価を得た。</li> </ul> <p>（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.74）参照）</p>
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	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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）。</li> <li>・アンケート調査結果等を踏まえ、もっと詳しく知りたいとの要望が多くかった「労働法規の基礎知識」の講義時間を延長とともに</li> </ul>

に、より多くの実例を交えて説明して欲しいとの要望があった「障害特性と職業的課題」では、障害特性に関して受講者自身が日常の支援の中で苦慮している事項を事前アンケートにより把握し、講師と調整することにより、当該事項について実例付きの分かりやすい内容にしてもらうなどの改善を図った。

- ・受講直後アンケートでは98.6%から「有用であった」との評価を、追跡調査では95.4%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89.8%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21年度実施したアンケート調査による有用度が100.0%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21年度100.0%）から「有用であった」との評価を、追跡調査では100.0%（平成21年度95.9%）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98.3%（平成21年度98.3%）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。
    - ・アンケート調査結果等を踏まえ、カリキュラムを再構成し、内容のレベルを落すことなく、より多くの人が受講しやすいよう、期間を4日間から3日間に短縮した。また、様々な職種の人達と意見交換をしたいとの意見が見られたことから、職種と就業支援の経験年数が片寄らないグループ構成とするとともに、メンバー構成を毎日変更した。さらに、講義内容について、発達障害者の職場定着に向けた取組について詳しく知りたいとの意見を踏まえ、職場全体で発達障害者の定着支援を行っている企業の人事労務担当者を講師とした講義を追加した。
    - ・受講直後アンケートでは98.6%から「有用であった」との評価を、追跡調査では85.2%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93.9%から「実務に役立っている」との評価を、それぞれ得た。
  - ・職業リハビリテーション実践セミナーは、
    - ・年間2回実施した。
      - ・アンケート調査結果等を踏まえ、「支援技法の活用」の講座において、支援技法や支援ツールに関する演習の要望が多いことから、講義に加え、障害別コースごとに障害特性に応じた技法やツールを実際に体験する演習の時間を取り入れるとともに、職種と就業支援の経験年数が片寄らないグループ編成とするとともに、メンバー構成を毎日変更した。
      - ・受講直後アンケートでは97.4%から「有用であった」との評価を、追跡調査では86.4%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92.3%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.76) 参照)

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（9）（注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項 (2)職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>総合センターにおいて、福祉から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大を図る観点から、新たな職業リハビリテーション技術や支援ツールの開発を行い、その成果の機構内外への普及を積極的に行うとともに、成果の具体的な活用状況を把握し、それを関係機関で共有化し、さらなる活用を図ること。</p> <p>ア 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施 職業リハビリテーションの充実、向上に資するため、職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施すること。 また、各研究テーマについて、研究の質を評価することが可能な指標を設定すること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項 イ 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>① 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施 障害者の職業リハビリテーションに関する施策の充実及び障害者職業センター等における関係業務の推進に資するため、中期計画に掲げる事項に重点を置いて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施する。</p> <p>なお、通常の研究のほか、総合的な研究テーマについてプロジェクト方式による研究を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・国の政策立案に資する研究</li> </ul> <p>第2期中期目標期間中に終了した調査・研究について外部評価を行い、各調査・研究について、3分の2以上の評価委員から、4段</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項 イ 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>②職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p>	<p>②職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施 (資料35)</p> <p>・次の4点を重点とし、年度計画に掲げる13の研究テーマ（新規6テーマ、継続7テーマ。このうち、プロジェクト方式による「特別研究」は3テーマ。）について調査・研究を実施した。 ・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）との共同研究として、農業の特性を活かした障害者の雇用促進のための職業リハビリテーション手法を活用した支援策を取りまとめた。 ・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）。このうち、1テーマについては、新たに国立特別支援教育総合研究所との共同研究として実施している。</p> <p>（研究の重点）</p> <p>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</p> <p>○外部の研究評価委員による評価（7テーマ） (資料36)</p> <p>・平成22年度に終了した7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、7テーマとも中期計画に掲げる目標に達する評価を得た。このうち、「発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する基礎的研究」「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」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。</p> <p>○職リハ関係機関への配付等</p> <p>①職リハ関係機関への効果的な周知・配付（配付先の改善） ・平成22年度は、配付先の大幅な見直しを行い、研究成果を必要とする人に確実に届くようにその周知と調査研究報告書等の配付を次のように改めた。 ・各機関、企業において、必要とする研究成果を的確に見つけ出し、そのうえで、必要な調査研究報告書等本体が確実に読まれ、活用されるようにするために、研究の成果を紹介するパン</p>
			- 84 -

		<p>階中上から2段階以上の評価が得られるようになる。</p> <p>② 職業リハビリテーションに係る技法の開発</p> <p>福祉から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を行い、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。</p> <p>③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>研究・開発成果の普及・活用を</p>	<p>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</p> <p>g) 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</p> <p>(p) 新規テーマ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 精神障害者の常用雇用への移行のための支援に関する研究</li> <li>b) 若年性認知症者の就労継続に関する研究－事業所における対応の現状と支援のあり方の検討－</li> <li>c) 中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究</li> <li>d) 障害の多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する研究</li> <li>e) 欧米の障害者雇用法制及び施策に関する調査研究</li> <li>f) 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第2期）</li> </ul> <p>□ 職業リハビリテーションに係る技法の開発</p> <p>福祉から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、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。</p> <p>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。</p> <p>(i) 発達障害者の就労支援に関し、個々人の多様な職業的課題に対応したアセスメント技法や事業主支援技法の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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、職場対人技能トレーニングに関するマニュアルを作成した。</li> </ul> <p>(p) 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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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22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、実践報告書を作成した。</li> </ul> <p>(h) 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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「職場復帰支援プログラム」の開発をさらに進め、平成22年度は、失語症のある高次脳機能障害者を対象とした少人数グループで行う支援技法について検討と試行を行い、事例発表を職業リハビリテーション研究発表会で行った。</li> </ul> <p>ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>(i) 職業リハビリテーション研究発表会の開催</p>
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		(資料37)

究・開発の成果の普及を図るために、職業リハビリテーションに関する調査、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18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22年11月29日（月）・30日（火）
- ・参加者：1,010名と平成21年度（969名）を上回る過去最多の参加者を得た。
- ・研究発表の題数：101題（平成21年度100題）
- ・分科会数：16分科会（平成21年度16分科会）
- ・特別講演：「アルペンの障がい者雇用の実際と今後」
- ・パネル・ディスカッション：「企業の視点から障害者の雇用を考える」
- ・ワークショップ：I 「学校教育から就労への円滑な移行を考える」、II 「発達障害者の雇用支援の課題」、III 「精神障害者の職場定着を進めるために」
- ・統一的なテーマとして「障害者の雇用拡大のためにーいま、企業、就労支援機関に求められるものー」を設定し、障害者雇用を取り巻く様々な環境の変化の中で、企業と就労支援機関が障害者の雇用促進や相互の協力体制作りにどう取り組んでいくべきかについて、特別講演、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「企業が望む就労支援」、「企業における発達障害者の雇用の取組」、「職域拡大：農業分野における障害者雇用の取組」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、研究発表会全体で過去最高となる98.8%（平成21年度97.4%）であった。  
自由記述からは、「職場定着の具体的な好事例や失敗例を踏まえた説明が大変参考になった」、「企業の障害者雇用への意欲の高さが伝わった」などプログラムの内容に評価が得られた。
- ・なお、中小企業の取組や個人では情報入手しにくい様々な就労支援の事例を参考にし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

- （資料38）
- ・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（秋田、大阪、愛媛）で実施した。
  - ・平成22年度は、新たな取組として、愛媛において、研究成果の発表の後、研究テーマに関して地域関係機関による取組の発表と参加者による意見交換を行ってもらい、地域的な特性を踏まえた上で研究成果の有効な活用を考える研究発表会を開催した。
  - ・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地域平均で97.6%であった。自由記述からは、「就労支援事業を始めたので、今後どのような取組をしたらよいのかわかった（支援機関）」、「発達障害者に関する知識を社員に伝えるのに効果があるツールであり、社員育成に活用したい（企業）」等の意見があった。

(p) 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。

(h) 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。

#### (d) 学会等での発表、各種研修での講義

- （資料39）
- ・「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（24件）のほか、研究員・職業センター職員が計160件の研修等の講義（機構が実施する研修での講義113件、外部機関が実施する研修等の講義47件）を担当した。

#### (h) インターネット等による研究成果の情報発信

- （資料40）
- ・研究部門ホームページへのアクセス件数は、4,344,611件（平成21年度実績3,955,739件）。うち調査研究報告書等の研究成果物に対するものは、4,161,465件（95.8%）であった。
  - ・新たに作成する研究成果紹介のためのリーフレットについては、その内容を、研究部門ホームページにおいても、掲載した。
  - ・研究成果の情報発信活動として、職業リハビリテーションに関連する7学会（日本職業リハビリテーション学会、日本精神障害者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、日本ロービジョン学会及び日本自閉症スペクトラム学会）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、専門学校に対し、サマリーを送付した。
  - ・発達障害者の雇用支援に係るこれまでの研究成果については、日本発達障害学会の協力を得て同学会機関誌「発達障害研究」への掲載が実現した。また、全国普通科高等学校長会にアプローチした結果、「進路指導」（（財）日本進路指導協会発行）にも掲載されるなど周知を図ったほか、「高等学校における発達障害支援モデル事業」実施校にも配付した。また、高次脳機能障害者の雇用支援に係る研究成果については、全国のリハビリテーション専門病院に最新の研究報告書等と過去の研究成果一覧を送付した。
  - ・障害者権利条約の批准に向けての厚生労働省における準備のため、厚生労働省からの要請に応じ、諸外国における障害者雇用法制、施策に関する資料提供を行い、同省において研究成果の活用がなされた。
  - ・加えて、研究員が厚生労働省「精神障害者雇用促進モデル事業推進委員会」委員として参加し、研究成果から得られた知見及び成果に基づき、モデル企業への助言・指導を行った。また、厚

評価の視点等	自己評価	評定	
【評価項目9 職業リハビリテーションに係る調査・研究】	<p>・全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 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7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。</p>	<p>(委員会としての評定理由) すべてのテーマについて、上位2段階の評価を得たことは評価できる。今後は調査・研究の成果や支援技法の普及を更に拡大・進展することを期待する。</p> <p>(各委員の評定理由) すべてのテーマについて、上位2段階の評価を得たことは高く</p>	

- 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改良とマニュアル化）、精神障害（対人コミュニケーションスキル向上のための支援技法の改良）、高次脳機能障害（失語症者を対象とした支援技法の開発）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秋田、大阪、愛媛の3地域（目標2地域）で実施した。
- ④ 関係学会等での発表（24件）のほか、研究員・職業センター職員が計160件の研修等の講義を担当した。
- ⑤ 研究成果の情報発信活動として、職業リハビリテーションに関する7学会（日本職業リハビリテーション学会、日本精神障害者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、日本ロービジョン学会及び日本自閉症スペクトラム学会）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校に対し、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6件作成した。
- ⑦ 研究成果物の活用状況アンケートでは、広域・地域センターの約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約8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效地に活用された。
- ⑧ 研究成果をより簡潔に紹介してほしいとの要望を踏まえ、調査研究報告書をそれぞれ1頁に集約しとりまとめたパンフレットを新たに作成し、職リハ関係機関等に幅広く配付した。

評価される。  
・発達障害、精神障害者の就労支援は、試行錯誤の状態で、支援団体は苦労している。その状況を十分に念頭に置いて研究に取り組むべきである。また、研究の成果は速やかにホームページに全文を掲載すべきである。

- ・現場の支援に反映できることを努力している。
- ・先駆的研究に取り組む姿勢がある。
- ・調査、研究の実施方法、職業リハビリ技法の開発状況も一定の評価ができる。
- ・開発成果の積極的な普及・活用の実績も特に評価できる。
- ・調査・研究の質並びにその普及活用において指標を上回っている。
- ・すべての数値目標を上回る成果。研究結果に対する専門家の評価の高さや学会報告などが優れた研究であることを証明している。
- ・活発な調査研究が成果を上げていることが伺われる。

#### （その他意見）

- ・以前から指摘されていることだが、民間非営利の支援組織などに職リハのノウハウをどう普及していくかは引き続き大きな課題ではないか。
- ・先端分野での研究とその普及を更に拡大・進展されることを期待する。また、そのための研究環境の整備や研究者の育成等に配慮されたい。

[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

・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すること。

平成22年度に終了する7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。

・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.84）参照）

平成22年度終了した7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。

・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  
・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  
他5テーマ

・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.85）参照）

平成22年度 3テーマ  
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.85）参照）

平成22年度 障害者職業総合センター  
及び地方会場3か所（秋田・大阪・愛媛）  
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）

<ul style="list-style-type: none"> <li>研究成果について関係学会等で20件以上発表すること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.86)参照)</li> </ul> <table border="1" data-bbox="848 223 1028 287"> <tr> <td>平成22年度</td><td>24件</td></tr> <tr> <td>平成21年度</td><td>28件</td></tr> <tr> <td>平成20年度</td><td>21件</td></tr> </table>	平成22年度	24件	平成21年度	28件	平成20年度	21件
平成22年度	24件						
平成21年度	28件						
平成20年度	21件						
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p>職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を4件以上作成すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.87)参照)</li> </ul> <table border="1" data-bbox="848 382 1028 446"> <tr> <td>平成22年度</td><td>6件</td></tr> <tr> <td>平成21年度</td><td>5件</td></tr> <tr> <td>平成20年度</td><td>7件</td></tr> </table>	平成22年度	6件	平成21年度	5件	平成20年度	7件
平成22年度	6件						
平成21年度	5件						
平成20年度	7件						
<p>[評価の視点]</p> <p>第2 3 (1) ② イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>実績:○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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7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。</li> <li>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、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)。</li> </ul> <p>(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.84)参照)</p>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>実績:○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成22年度に終了した7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、7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。</li> <li>特に、これら7テーマのうち、「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」「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」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。</li> </ul> <p>(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.84)参照)</p>						
<p>第2 3 (1) ② ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>実績:○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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(WSP)」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、職場対人技能トレーニングに関するマニュアルを作成した。</li> <li>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</li> </ul>						

	<p>の開発を行っている。平成22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、実践報告書を作成した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高次脳機能障害については、「職場復帰支援プログラム」の開発をさらに進め、平成22年度は、失語症のある高次脳機能障害者を対象とした少人数グループで行う支援技法について検討と試行を行い、事例発表を職業リハビリテーション研究発表会で行った。 (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. 85) 参照)</li> </ul>
第2 3 (1) ② ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、統一的なテーマとして「障害者の雇用拡大のためにーいま、企業、就労支援機関に求められるものー」を設定し、障害者雇用を取り巻く様々な環境の変化の中で、企業と就労支援機関が障害者の雇用促進や相互の協力体制作りにどう取り組んでいくべきかについて、特別講演、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。</li> <li>・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「企業が望む就労支援」、「企業における発達障害者雇用の取組」、「職域拡大：農業分野における障害者雇用の取組」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(101題)で構成した。</li> <li>・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、秋田、大阪、愛媛の3地域で実施した。そして平成22年度は、新たな取組として、愛媛において、研究成果の発表の後、研究テーマに関して地域関係機関による取組の発表と参加者による意見交換を行ってもらい、地域的な特性を踏まえた上で研究成果の有効な活用を考える研究発表会を開催した。 (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. 85) 参照)</li> <li>・「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(24件)のほか、研究員・職業センター職員が計160件の研修等の講義(機構が実施する研修での講義113件、外部機関が実施する研修等の講義47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. 86) 参照)</li> <li>・研究部門ホームページへのアクセス件数は、4,344,611件(平成21年度実績3,955,739件)。うち調査研究報告書等の研究成果物に対するものは、4,161,465件(95.8%)であった。</li> <li>・新たに作成する研究成果紹介のためのリーフレットについては、その内容を、研究部門ホームページにおいても、掲載した。</li> <li>・研究成果の情報発信活動として、職業リハビリテーションに関連する7学会(日本職業リハビリテーション学会、日本精神障害者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、日本ロービジョン学会及び日本自閉症スペクトラム学会)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校に対し、サマリーを送付した。</li> <li>・発達障害者の雇用支援に係るこれまでの研究成果については、日本発達障害学会の協力を得て同学会機関誌「発達障害研究」への掲載が実現した。また、全国普通科高等学校長会にアプローチした結果、「進路指導」((財)日本進路指導協会発行)にも掲載されるなど周知を図ったほか、「高等学校における発達障害支援モデル事業」実施校にも配付した。また、高次脳機能障害者の雇用支援に係る研究成果については、全国のリハビリテーション専門病院に最新の研究報告書等と過去の研究成果一覧を送付した。</li> <li>・障害者権利条約の批准に向けての厚生労働省における準備のため、</li> </ul>

	<p>厚生労働省からの要請に応じ、諸外国における障害者雇用法制、施策に関する資料提供を行い、同省において研究成果の活用がなされた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>加えて、研究員が厚生労働省「精神障害者雇用促進モデル事業推進委員会」委員として参加し、研究成果から得られた知見及び成果に基づき、モデル企業への助言・指導を行った。また、厚生労働省「障害者専門支援員経験交流会議」において研究員が、精神障害者の就労支援に係る研究成果の講義を行った。さらに、内閣府「アメリカ等における差別に関する裁判例及び行政救済機関の仲裁例等研究会」では研究員が主要諸外国における判例等を解説した。</li> </ul> <p>(業務実績「ハの(ハ)インターネット等による研究成果の情報発信」(P. 86) 参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、「難病のある人の就労支援のために」「失語症のある人の雇用支援のために」等6件のマニュアル、教材、ツール等を作成した(平成22年度計画：目標4件以上)。</li> </ul> <p>(業務実績「ハの(二)マニュアル、教材、ツール等の作成」(P. 87) 参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、「非常に有用である」「有用である」を併せた回答が、調査研究報告書・資料シリーズが95.0%、マニュアル、教材、ツール等が97.3%であった。</li> <li>障害者就業・生活支援センター、障害者雇用支援センター239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、「非常に有用である」「有用である」を併せた回答が、調査研究報告書・資料シリーズが79.2%、マニュアル、教材、ツール等が91.4%であった。</li> <li>具体的な研究成果の活用として「個別支援計画の策定、職業相談、職場定着支援でアセスメントツールとして活用している」「初步的なことから幅広い内容の記述があり利用しやすい」「バイブル的な資料として参考にしている」等の回答を得た。</li> <li>アンケートの自由記述からは、書籍だけでなく視覚教材、映像ツールの作成を希望する声があつたことから、平成22年度は、視覚に訴えないと理解しづらいトータルパッケージについて、検査場面での具体的な使い方等を映像とともに解説したDVDを作成した。</li> <li>研究成果をより簡潔に紹介してほしいとの要望を踏まえ、調査研究報告書をそれぞれ1頁に集約しとりまとめたパンフレットを新たに作成し、職リハ関係機関等に幅広く配付した。</li> <li>調査研究報告書のサマリーについては、好評を得たキーワードと活用のポイントを研究ごとに記載した。また、図表を多用するとともに、わかりやすくするために、4色刷りにする等工夫を行った。</li> </ul> <p>(業務実績「ハの(ホ)研究・開発成果の共有化」(P. 87) 参照)</p>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（10）（注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (2)障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、職業的重度障害者に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加えた先導的な職業訓練を実施すること。</p> <p>① 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実 福祉から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、関係機関との一層緊密な連携を図り、職業的重度障害者、とりわけ精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者を重点的に受け入れること。</p> <p>また、企業ニーズ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體的実施による先導的職業訓練に取り組むこと。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (2)障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、広域センターとの密接な連携の下、職業的重度障害者に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加え、他の障害者職業能力開発校等に成果を提供できるような先導的な職業訓練を実施する。</p> <p>ア 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実 福祉から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、関係機関との一層緊密な連携を図り、職業的重度障害者、とりわけ精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上となるようにする。</p> <p>企業ニーズ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體的実施による先導的職業訓練に取り組むこと。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (2)障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、広域センターとの密接な連携の下、職業的重度障害者に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加え、他の障害者職業能力開発校等に成果を提供できるような先導的な職業訓練を実施する。</p> <p>① 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実 ② 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p>	<p>(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・分析を行なうとともに、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な取組について決定し、実施した。特に、厳しい雇用情勢が続いている状況に対応すべく、訓練受講者に対する訓練受講中からの就職支援、事業主団体への求人確保等への協力依頼、公共職業安定所及び地域センターとの連携による個別企業への採用検討の働きかけの実施等就職促進対策の一層の強化に取り組んだ。また、導入2年目を迎えた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體的実施による先導的職業訓練（以下「特注型企業連携訓練」という。）については、平成21年度に実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者に加え、新たに肢体不自由者や視覚障害者を対象とともに、実施に当たっては、導入初年度であった平成21年度では、作業の量とスピードが求められる企業内訓練で自信を失い、当該企業への就職が不調に終わつた事例が見られたことから、平成22年度は、新たに、施設内訓練の段階から、できるだけ早期に実施目標水準を設定し、対象者の達成状況を見ながら段階的にこれを引き上げていく手法を導入した。また、事業主団体のほか、障害者雇用に理解や関心がある個別企業を重点対象とした説明・働きかけなどにより受入れ企業の拡大を図った。</p> <p>① 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実 ○ 特別支援障害者の受講機会の拡大 （資料42） ・両校において、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の訓練受講希望者が募集枠を大幅に上回ったことに対応して、年間複数回ある入所機会のいずれにおいても、募集枠を超えた受入れを実施した。また、一般訓練科における受入れについて、既に実施していた中央校に加え、平成22年度には吉備校においても開始した。 ・受入れに当たっては、精神障害者等の増加に対応して訓練生の職業生活指導が的確に行われるよう臨時講師の増配置や教室の追加の確保等により指導体制を強化するとともに、精神障害者等の訓練に携わる一般訓練科職業訓練指導員に対し、障害者職業カウンセラーによる支援時の配慮事項、職業開発科職業訓練指導員による個々の訓練生の特性に応じた指導技法及び精神科の医師による精神疾患や発達障害等の特性等についての研修を行い、より的確な指導を行うための知識を付与した。</p> <p>定員と受入れの状況 精神障害者 中央校：平成22年度定員20人のところ、32人を受入れ 吉備校：同5人のところ5人を受入れ 発達障害者 中央校：同10人のところ15人を受入れ 吉備校：同10人のところ17人を受入れ 高次脳機能障害者 中央校：同25人のところ28人を受入れ 吉備校：同5人のところ7人を受入れ</p> <p>・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。</p>

<p>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%以上となることに資するために、カリキュラムの見直し等による訓練内容の充実を図ること。</p>	<p>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直し等によりその内容の充実を図る。</p>	<p>取り組む。 また、引き続き厳しい経済・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安定機関との緊密な連携を図り訓練修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・平成21年度に作成した訓練実施方法や内容等を理解しやすい動画による受講者募集用のDVDについて、広範な周知が図られるよう、両校の訓練受講希望者、企業の人事担当者、施設見学者等のほか、地域センターの利用者で職業訓練の受講希望者等に対する説明の際に活用し、当機構が主催する障害者ワークフェア（10月）等イベントの際に放映するとともに、両校のホームページでも視聴できるようにした。</li> <li>・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を開催するとともに、特に、重度上肢障害者、重度視覚障害者の受入れの促進に向けて、①中央校においては、肢体不自由者及び視覚障害者が在籍する教職機関への訪問地域を拡大（平成21年度13校→平成22年度36校）、肢体不自由者及び視覚障害者が在籍する福祉機関への訪問を新たに実施（37機関）し、新規に作成した特別支援障害者の支援事例等を盛り込んだリーフレットの活用により重度上肢障害者、重度視覚障害者の訓練実績を紹介しつつ受講希望者の情報提供を要請するとともに、②吉備校においては、リハビリテーション科を有する病院（182か所）に募集要項等を送付したほか、新たに回復期リハビリテーションを実施している病院を訪問（26か所）し、入通院患者に対する職業訓練に関する情報提供を依頼した。</li> <li>・特別支援障害者は、平成21年度実績の6.0%増となり、受講者に占める割合は49.0%と平成21年度実績を1.8ポイント上回った。</li> <li>・定員（280人）充足率は、103.6%と平成21年度実績101.4%を上回った。</li> </ul>									
			<p>※（ ）は平成21年度比</p> <table border="1" data-bbox="1167 611 1729 786"> <thead> <tr> <th></th><th>平成22年度</th><th>平成21年度</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td><td>290人 (102.1%)</td><td>284人</td></tr> <tr> <td>うち特別支援障害者〔割合〕</td><td>142人 [49.0%] (106.0%)</td><td>134人 [47.2%]</td></tr> </tbody> </table>		平成22年度	平成21年度	受講者数	290人 (102.1%)	284人	うち特別支援障害者〔割合〕	142人 [49.0%] (106.0%)	134人 [47.2%]
	平成22年度	平成21年度										
受講者数	290人 (102.1%)	284人										
うち特別支援障害者〔割合〕	142人 [49.0%] (106.0%)	134人 [47.2%]										
<p>(1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項 ①職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 ア 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施 ・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。</p>	<p>(1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項 ア 職業リハビリテーションの総合的・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 ・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。</p>	<p>(1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項 ①職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施 ・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。</p>	<p>○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。 ・吉備校においては、新たに、精神障害者について、入寮による受入れを開始した。 ・中央校においては、新たに、国立障害者リハビリテーションセンター（以下「障リハ」）という。の入所者で職業訓練の受講希望者が円滑に訓練を受講できるよう、障リハ職員との間で、受講を希望する者や訓練科目、カリキュラム、受入れ時期等の情報の交換を行うための会議を開催し、協力関係を強化した。 ・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109人（平成21年度実績107人）となり、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47.2%と平成21年度実績46.0%を上回った。</p> <p>○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 <span style="float: right;">(資料43)</span></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業を対象とした訓練見学会の開催、公共職業安定所や当機構地方業務関連事務所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年度からの新たな取組として行った特別支援障害者採用企業を訪問しての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、技能の把握について、平成22年度は重度視覚障害者の雇用実績が少ない事務系職種における職務内容や職務遂行上の課題、さらに企業が求める技能等を把握することを重点に行った（訪問企業：平成21年度20社→平成22年度48社）。</li> <li>・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21年度までの修了生の就職職種、訓練科ごとの充足率、就職率等を分析し、中央校について、訓練生及び企業の双方のニーズ</li> </ul>									

ズが高い訓練科では定員を拡大、双方ともニーズの低い訓練科では縮小し、訓練科別定員の適正化を図った。

〔定員の拡大〕 オフィスワーク科：20人→30人、電子機器科：5人→10人

〔定員の縮小〕 テクニカルオペレーション科：10人→5人、工業デザイン科：10人→5人、経理事務科：15人→10人

・両校において、新たに特注型企業連携訓練を通じて作成した企業のニーズに応じた訓練メニューを応用し、パソコン入力作業において実際の職場で利用されている伝票の書式や入力画面を導入するなど、他の施設内訓練における教材・テキスト等の改訂を行った。このうち、精神障害、高次脳機能障害等といった認知障害を有する訓練生に対して実施した特注型企業連携訓練向けに開発・作成した「出退勤データ入力管理訓練教材」は、厚生労働大臣賞を受賞した。

#### ○特注型企業連携訓練の推進

・導入2年目を迎えた特注型企業連携訓練の内容の充実及び受け入れ企業の拡大に向け、以下の取組を行った。

①受講者に対しては、導入初年度であった平成21年度では、作業の量とスピードが求められる企業内訓練で自信を失い、当該企業への就職が不調に終わる事例がみられたことから、平成22年度は、新たに、施設内訓練の段階から、できるだけ早期に実施目標水準を設定し、対象者の達成状況をみながら段階的にこれを引き上げていく手法を導入した。

②受け入れ企業に対しては、企業内訓練が効果的に実施できるよう、障害特性を踏まえた指導方法、支援ツールの活用方法等について、写真等多数使用して解説した「企業内訓練マニュアル」を作成し、提供した。

③当該訓練の受講を希望し、あるいは必要とする障害者や訓練に協力していただける企業を広く募るために、新たに、両校及び機構本部のホームページに対象となる障害内容及び訓練の内容等を分かりやすく紹介する資料を掲載するとともに、商工会議所、経営者協会、中小企業家同友会等の事業主団体への訪問件数を大幅に拡大（平成21年度15か所→平成22年度50か所）し、当該訓練の説明と会員企業への周知を依頼した。また、職場実習の受け入れ実績のある企業や訓練関連職種のある企業等に対して、新たに、企業が事業効果を理解しやすいよう事例を盛り込んだパンフレットを作成し、訪問時に配付、説明し、受け入れ検討への働きかけを強化したほか、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への訪問件数を増やすとともに、企業への訪問に当たっては、個別対象者の障害状況や技能の習得状況等を提示しての受け入れの働きかけを行うなど、訓練の利用についてより積極的な働きかけを行つた（訪問企業数：158社→401社）。

・その結果、実施者35人、修了者34人、就職者29人（平成21年度実施者17人、修了者16人、就職者12人）といずれも平成21年度実績を大きく上回った。なお、高次脳機能障害者への実施が大きく増加する（2人→9人）とともに、新たに視覚障害者、肢体不自由者に対して実施した（視覚障害者が3人、肢体不自由者が5人）。

#### ○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22年度新たに135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、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、訓練期間中からの求人開拓の実施要請

- 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。

#### 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22年度は、職業訓練上特別な支援を要する障害者である発達障害者及び重度視覚障害者について、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、発達障害者及び重度視覚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

ための公共職業安定所等への訪問を平成21年度実績の24%増の件数で行う（平成21年度174所→平成22年度216所）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企業連携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を行うとともに、両校の求職者情報のホームページによる提供については、新たに、情報を毎月最低1回更新するとともに更新時にはトップページで更新告知を行い、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、会員企業への求人確保等の協力依頼のための訓練生の希望就職地の事業主団体への直接訪問を平成21年度実績の6倍実施（平成21年度8団体→平成22年度50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なうほか、企業の人事担当者が訓練生と面談しながら行なう会社説明会（平成21年度63社→平成22年度79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22年度92回、延べ544人参加）した。
- その結果、厳しい就職環境の中、就職者数は224人と平成21年度実績を上回った。就職率については、平成22年度修了者が平成21年度修了者に比較し14人増となったことにより、前年度実績をやや下回っている。

	平成22年度 (平成23年6月末)	平成21年度 (平成22年6月末)
就職率	83.9%	86.2%
就職者数	224人	218人
修了者数	267人	253人

#### ② 障害者に対する指導技法等の開発・普及

##### ○ 発達障害者及び重度視覚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44、資料45）

- 平成21年度に実施した指導技法等の開発成果に関するアンケートで訓練技法について要望の多かった発達障害者の訓練について、学識経験者、発達障害者の受入れを開始して間もない職業能力開発施設の職員、発達障害者支援センター職員の参画を得て、吉備校に「発達障害者に対する職業訓練実践マニュアル作成委員会」を設け、発達障害者編職業訓練実践マニュアルを作成した。
- 中央校及び吉備校以外の職業能力開発校等ではほとんど実施されていない重度視覚障害者の事務系職種訓練について、学識経験者、重度視覚障害者の受入れを開始して間もない職業能力開発施設の職員、重度視覚障害者を雇用している企業の担当者、視覚障害者就労生涯学習支援センター職員の参画を得て、「重度視覚障害者に対する職業訓練実践マニュアル作成委員会」を設け、重度視覚障害者編職業訓練実践マニュアルを作成した。
- これらのマニュアルの作成に当たっては、当該障害者の受入れを開始して間もない職業能力開発施設における苦慮事項等も参考に、①訓練上の留意点、②訓練カリキュラム、教材等のモデルの作成、③関係機関との連携方法を盛り込んだ。
- また、職業訓練実践マニュアルは機構本部の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も配付した。

##### ○ 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21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21年度に作成したPRリーフレットを当機構主催の職業リハビリテーション研究発表会（11月）において配付する、当機構発行の定期刊行誌働く広場（9月号）に紹介記事を掲載することにより、実践報告書等の存在を広く周知することに努めた。

得られるようにする。

#### 《ホームページアクセス件数》

	平成22年度	平成21年度
実践報告書 (知的障害者) (高次脳機能障害者等) (精神障害者) (視覚障害者) (上肢に障害を有する身体障害者)	159, 171 164, 965 98, 766 25, 939 164, 532	147, 387 73, 159 30, 333 16, 721 96, 931
研究会報告書 (知的障害者の職域拡大) (発達障害者の職業訓練)	15, 339 58, 478	12, 144 47, 914
計	687, 190	424, 589
〔平成21年度比〕	〔161.8%〕	

(資料46、資料47)

【障害者能力開発指導者交流集会の開催】  
 ・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21年度に実践研究の成果として取りまとめた精神障害者及び高次脳機能障害者に対する訓練技法の開発・企業との連携による現場の職務に即した職業訓練メニューの作成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、それぞれの実践研究の成果の紹介を行うとともに、各テーマごとにグループに分かれ、それぞれの施設における職業能力開発の取組状況について意見・情報交換等を行うことにより訓練技法の効果的な普及に努めた。併せて、特注型企業連携訓練の取組の紹介を行い、企業の協力による特注型訓練メニューの作成とそれに基づく企業内訓練の実施による効果的な職業訓練の普及に努めた。

開催日：平成22年11月5日

参加者数：62人（平成21年度64人）

- ・新たな試みとして、厚生労働省による職業訓練指導員経験交流会との合同開催により、より広範な参加者を得て、最新の職業能力開発施策を踏まえた今後推進が望まれる職業訓練内容について、集中的に意見・情報交換等が行えるよう工夫した。これにより、障害者能力開発指導者交流集会については、障害者職業能力開発校の職業訓練指導員の参加が増加するなど幅広い参加を得るとともに、障害特性に応じた訓練カリキュラムや訓練教材、支援ツール等の展示を解説付きで行った。
- ・その結果、参加者に対するアンケート調査では、平成21年度を上回る94.9%（平成21年度93.1%）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、他の障害者職業能力開発施設等の指導員等に対して、新たに、実際の訓練場面での技能指導体験を加えるなどの工夫を行い、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）：32人
- ・参加者に対するアンケート調査では、100%（平成21年度は93.3%）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48)  
 ・「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：14人

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人

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人

#### ○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研究報告書」）の有用度（職業訓練の実施又は

		<p>受け入れの検討に役立ったか)について、精神障害者や高次脳機能障害者を受入れている又は受け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、97.3%から「有用であった」との回答を得た。具体的な活用場面としては、「知識を得る機会」が38.1%、「訓練生に対する指導」が36.5%と多くあげられ、「高次脳機能障害者に必要な、疲れやすさや感情のコントロールなど、障害特性に応じた支援のアプローチ方法が理解できた」、「対人場面の苦手な精神障害者に、コミュニケーションスキルの向上が図られるような集団作業の充実を図りたい」など、本報告書に掲載した障害特性に応じた配慮事項等が、訓練を行う上で必要な知識の獲得や、指導場面での活用に繋がっていることが把握された。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>また、アンケート調査への回答147機関中93機関が、平成22年度において新たな訓練科の開設やカリキュラムの見直し等、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50機関中46機関(92.0%)において、これまでに発行した報告書等の活用があった。具体的には、高次脳機能障害者に対する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に活用されていた。</li> <li>平成22年度に取りまとめた職業訓練実践マニュアル(「発達障害者編I～知的障害を伴う人の施設内訓練～」及び「重度視覚障害者編I～施設内訓練～」)については、平成23年2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24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。</li> </ul> <p>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</p>	
評価の視点等	自己評価	A	評定

#### 【評価項目10 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。
  - 中央校及び吉備校において、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の訓練受講希望者が募集枠を大幅に上回ったことに対応して、年間複数回ある入所機会のいづれにおいても、募集枠を超えた受け入れを実施した。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21年度を上回り(平成21年度47.2%→平成22年度49.0%)、定員充足率は103.6%と目標(95%)を上回り、2年連続定員充足となった。
  - 導入2年目を迎えた特注型企業連携訓については、平成21年度に実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者に加え、新たに肢体不自由者や視覚障害者を対象とするとともに、実施に当たっては、導入初年度であった平成21年度では、作業の量とスピードが求められる企業内訓練で自信を失い、当該企業への就職が不調に終わった事例が見られたことから、平成22年度は、新たに、施設内訓練の段階から、できるだけ早期に実施目標水準を設定し、対象者の達成状況を見ながら段階的にこれを引き上げていく手法を導入した。また、事業主団体のほか、障害者雇用に理解や関心がある個別企業を重点対象とした説明・働きかけなどにより受け入れ企業の拡大を図った。(修了者34人のうち就職29人)
  - 厳しい雇用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、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した。また、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

(委員会としての評定理由)

職業訓練については、職業訓練上特別な支援を必要とする精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者のいづれも受け入れ拡大等を実施し、こうした障害者の入校割合が目標を大きく上回るなどすべての目標を達成したほか、障害者に対する先駆的な指導技法の開発、普及についても大きな成果を上げていると評価できる。

(各委員の評定理由)

- 精神、発達、高次脳いづれも受け入れの拡大をしている点は、高く評価される。但し、就職促進に関して、企業、ハローワーク、本人への支援とバラバラにやっているだけでいいのか、それらをコーディネートできる人材が必要なのではないか。
- 特別な配慮が必要な障害のある人への先駆的な開発の機会を設けている。就労率にも連動する内容である。
- 特注型企業連携訓練は今後期待される内容である。
- 職業訓練の充実化も図られており、障害者に対する指導技法等の開発、普及の成果も評価できる。
- すべての目標値を上回る成果。
- 就職しやすくするために企業と連携した訓練を行うなど、的確なプログラムを実施している点は評価できる。

(その他意見)

- 大企業で多様性を重視する動きと障害者雇用と結び付けられないだろうか。

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224人と平成21年度（218人）に比べ2.8%増加し、目標（80%）を上回る就職率（83.9%）を達成した。

④ 平成21年度に実施した指導技法等の開発成果に関するアンケートで訓練技法について要望の多かった発達障害者の訓練について、中央校及び吉備校以外の職業能力開発校等ではほとんど実施されていない重度視覚障害者の事務系職種訓練について、それぞれ検討を行い、職業訓練実践マニュアルを作成し、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21年度424,589件→平成22年度687,190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21年度に実践研究の成果として取りまとめた精神障害者及び高次脳機能障害者に対する訓練技法の開発、企業との連携による現場の職務に即した職業訓練メニューの作成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、訓練技法の普及に努めた。参加者アンケートでは94.9%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参加者全員（100%）から「有用であった」との高い評価を得た。

〔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

・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21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.92）参照）

平成22年度	49.0%	(142人)
平成21年度	47.2%	(134人)
平成20年度	41.0%	(112人)

・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.92）参照）

平成22年度	103.6%	(290人)
平成21年度	101.4%	(284人)
平成20年度	97.5%	(273人)

・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に、カリキュラムの見直し等による訓練内容の充実を図ること。  
訓練修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図ること。

・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.92）参照）

平成22年度	83.9%
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

・次のとおり中期計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：「② 障害者に対する指導技法等の開発・普及」（P.95）参照）

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すること。

平成21年度の開発成果	97.3%
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、発達障害者及び高次脳機能障害者の訓練受講希望者が募集枠を大幅に上回ったことに対応して、年間複数回ある入所機会のいずれにおいても、募集枠を超えた受入れを実施した。また、一般訓練科における受入れについて、既に実施していた中央校に加え、平成22年度には吉備校においても開始した。受入れに当たっては、精神障害者等の増加に対応して訓練生の職業生活指導が的確に行われるよう臨時講師の増配配置や教室の追加的確保等により指導体制を強化するとともに、精神障害者等の訓練に携わる一般訓練科職業訓練指導員に対し、障害者職業カウンセラーによる支援時の配慮事項、職域開発科職業訓練指導員による個々の訓練生の特性に応じた指導技法及び精神科の医師による精神疾患や発達障害等の特性等についての研修を行いより的確な指導を行うための知識を付与した。
- ・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。
- ・平成21年度に作成した訓練実施方法や内容等を理解しやすい動画による受講者募集用のDVDについて、広範な周知が図られるよう、両校の訓練受講希望者、企業の人事担当者、施設見学者等のほか、地域センターの利用者で職業訓練の受講希望者等に対する説明の際に活用し、当機構が主催する障害者ワークフェア（10月）等イベントの際に放映するとともに、両校のホームページでも視聴できるようにした。
- ・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を開催するとともに、特に、重度上肢障害者、重度視覚障害者の受入れの促進に向けて、①中央校においては、肢体不自由者及び視覚障害者が在籍する教育機関への訪問地域を拡大（平成21年度13校→平成22年度36校）、肢体不自由者及び視覚障害者が在籍する福祉機関への訪問を新たに実施（37機関）し、新規に作成した特別支援障害者の支援事例等を盛り込んだリーフレットの活用により重度上肢障害者、重度視覚障害者の訓練実績を紹介しつつ受講希望者の情報提供を要請するとともに、②吉備校においては、リハビリテーション科を有する病院（182か所）に募集要項等を送付したほか、新たに回復期リハビリテーションを実施している病院を訪問（26か所）し、入通院患者に対する職業訓練に関する情報提供を依頼した。
- ・その結果、特別支援障害者は平成21年度実績の6.0%増となり、受講者に占める割合は49.0%と、平成21年度実績を1.8ポイント上回った。定員充足率は103.6%と目標（95%）を上回り、2年連続定員充足となつた。

(業務実績：①の「特別支援障害者の受講機会の拡大」（P. 92）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、

実績：○

- ・導入2年目を迎えた特注型企業連携訓練の内容の充実及び受入れ企

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。

- 業の拡大に向け、以下の取組を行った。
- ①受講者に対しては、導入初年度であった平成21年度では、作業の量とスピードが求められる企業内訓練で自信を失い、当該企業への就職が不調に終わる事例がみられたことから、平成22年度は、新たに、施設内訓練の段階から、できるだけ早期に実施目標水準を設定し、対象者の達成状況をみながら段階的にこれを引き上げていく手法を導入した。
  - ②受入れ企業に対しては、企業内訓練が効果的に実施できるよう、障害特性を踏まえた指導方法、支援ツールの活用方法等について、写真等を多用して解説した「企業内訓練マニュアル」を作成し、提供した。
  - ③当該訓練の受講を希望し、あるいは必要とする障害者や訓練に協力していただける企業を広く募るために、新たに、両校及び機構本部のホームページに対象となる障害及び訓練の内容等を分かりやすく紹介する資料を掲載するとともに、商工会議所、経営者協会、中小企業家同友会等の事業主団体への訪問回数を大幅に拡大（平成21年度15か所→平成22年度50か所）し、当該訓練の説明と会員企業への周知を依頼した。また、職場実習の受入れ実績のある企業や訓練関連職種のある企業等に対して、新たに、企業が事業効果を理解しやすいよう事例を盛り込んだパンフレットを作成し、訪問時に配付、説明し、受入れ検討への働きかけを強化したほか、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への訪問件数を増やすとともに、企業への訪問に当たっては、個別対象者の障害状況や技能の習得状況等を提示しての受入れの働きかけを行うなど、訓練の利用促進に向けより積極的な取組を行った（訪問企業数：158社→401社）。
  - ・その結果、実施者35人、修了者34人、就職者29人（平成21年度実施者17人、修了者16人、就職者12人）といずれも平成21年度実績を大きく上回った。なお、高次脳機能障害者への実施が大きく増加する（2人→9人）とともに、新たに視覚障害者、肢体不自由者に対して実施した（視覚障害者3人、肢体不自由者5人）。
- （業務実績：①の「特注型企業連携訓練の推進」（P.94）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：○
- ・企業を対象としたセミナーや訓練見学会の開催、公共職業安定所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、特別支援障害者採用企業を訪問しての職場環境や職務内容と就業に必要な具体的な知識、技能の把握について、平成22年度は重度視覚障害者の雇用実績が少ない事務系職種における職務内容や職務遂行上の課題、さらに企業が求める技能等を把握することを重点に行った（訪問企業：平成21年度20社→平成22年度48社）。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21年度までの修了生の就職職種、訓練科ごとの充足率、就職率等を分析し、訓練生及び企業の双方のニーズが高い訓練科では定員を拡大、双方ともニーズの低い訓練科では縮小し、訓練科別定員の適正化を図った。
  - ・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、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

- 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、訓練期間中からの求人開拓を要請するための公共職業安定所等への訪問を平成21年度の24%増の回数で行う（平成21年度延べ174所→平成22年度延べ216所）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企業連携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を行うとともに、両校の求職者情報のホームページによる提供については、新たに、情報を毎月最低1回更新するとともに更新時にはトップページで更新告知を行い、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、会員企業への求人確保等の協力依頼のための訓練生の希望就職地の事業主団体への直接訪問を平成21年度実績の6倍実施（平成21年度8団体→平成22年度50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なうほか、企業の人事担当者が訓練生と面談しながら行なう会社説明会（平成21年度63社→平成22年度79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22年度92回、延べ544人参加）した。
  - ・その結果、厳しい就職環境の中、就職者数は224人と平成21年度（218人）に比べ2.8%増加し、目標（80%）を上回る就職率（83.9%）を達成した。（業務実績：①の「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」（P. 93）、「厳しい雇用失業情勢に対応した就職促進対策の実施」（P. 94）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よりまとめ、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：○
- ・平成21年度に実施した指導技法等の開発成果に関するアンケートで訓練技法について要望の多かった発達障害者の訓練について、学識経験者、発達障害者の受入れを開始して間もない職業能力開発施設の職員、発達障害者支援センター職員の参画を得て、吉備校に「発達障害者に対する職業訓練実践マニュアル作成委員会」を設け、発達障害者編職業訓練実践マニュアルを2月に作成した。
  - ・中央校及び吉備校以外の職業能力開発校等ではほとんど実施されていない重度視覚障害者の事務系職種訓練について、学識経験者、重度視覚障害者の受入れを開始して間もない職業能力開発施設の職員、重度視覚障害者を雇用している企業の担当者、視覚障害者就労生涯学習支援センター職員の参画を得て、「重度視覚障害者に対する職業訓練実践マニュアル作成委員会」を設け、重度視覚障害者編職業訓練実践マニュアルを2月に作成した。
  - ・職業訓練実践マニュアルは機構本部の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も配付した。
  - ・平成21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21年度に作成したPRリーフレットを当機構主催の職業リハビリテーション研究発表会（11月）において配付する、当機構発行の定期刊行誌働く広場（9月号）に紹介記事を掲載することにより、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21年度に実践研究の成果として取りまとめた精神障害者及び高次脳機能障害者に対する訓練技法の開発、企業との連携による現場の職務に即した職業訓練メニューの作成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、それぞれの実践研究の成果の紹介を行うとともに、各テーマごとにグループに分かれ、それぞれの施設における職業能力開発の取組状況について意見・情報交換等を行うことにより訓練技法の効果的な普及に努めた。併せて、特注型企業連携訓練の取組の紹介を行い、企業の協力による特注型訓練メニューの作成とそれに基づく企業内訓練の実施による効果的な職業訓練の普及に努めた。

- ・また、当該交流集会は、平成22年度は、厚生労働省による職業訓練指導員経験交流会との合同開催とし、より広範な参加者を得て、最新の職業能力開発施策を踏まえた今後推進が望まれる職業訓練内容について、集中的に意見・情報交換等が行えるよう工夫したことにより、障害者職業能力開発校の職業訓練指導員の参加が増加するなど幅広い参加が得られた。また、障害特性に応じた訓練カリキュラムや訓練教材、支援ツール等の展示を解説付きで行った。
- ・その結果、参加者に対するアンケート調査では、平成21年度を上回る94.9%（平成21年度93.1%）から「有用であった」との回答を得た。
- ・中央校及び吉備校においても、中央校では精神障害者に対する職業訓練を、吉備校で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それぞれテーマとした交流集会等を開催し、他の障害者職業能力開発施設等の指導員等に対して、新たに、実際の訓練場面での技能指導体験を加えるなどの工夫を行い、実践的な指導技法等の普及を図った。
- ・その結果、参加者に対するアンケート調査では、参加者全員（100%）（平成21年度は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. 95）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研究報告書」）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、精神障害者や高次脳機能障害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、97.3%から「有用であった」との回答を得た。
- ・また、アンケート調査への回答147機関中93機関が、平成22年度において新たな訓練科の開設やカリキュラムの見直し等、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50機関中46機関（92.0%）において、これまでに発行した報告書等の活用があった。具体的には、高次脳機能障害者に対する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に活用されていた。
- ・平成22年度に取りまとめた職業訓練実践マニュアル（「発達障害者編I～知的障害を伴う人の施設内訓練～」及び「重度視覚障害者編I～施設内訓練～」）については、平成23年2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24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. 95）参照）

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（11）（注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22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)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に設けられた「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、法律的目的のとおり、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 (3)納付金関係業務等の実施に関する事項  厳しい雇用失業情勢に対応した障害者雇用の促進については、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）及び「現下の雇用失業情勢を踏まえた取組について」（平成21年8月31日付け厚生労働省職業安定局長通達）を踏まえ、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 (3)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、引き続き多くの企業が厳しい経営環境にあることによる収納率の低下を防止すべく早期の納付督促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  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。	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  イ 障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進 障害者雇用納付金制度については、事業主からの確かな申告、支給申請がなされるよう、以下の各事業を実施する。 (i)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。平成22年度においては、	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  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 (i)事業主説明会の開催 ・開催回数： 従来の事業主説明会：287回 中小企業事業主対象の事業主説明会：159回 ・事業主説明会は、平成23年度の申告・申請が円滑・適正に行われるよう、障害者雇用促進法の	(資料49)

7月から常用雇用労働者数201人以上の中小企業事業主が障害者雇用納付金制度の適用対象となることから、申告・支給申請手続の基本的事項から具体的な記入方法まで十分な理解が得られるよう、新たに、当該中小企業事業主を対象とする事業主説明会を130回以上開催する。このほか、今後の事業主説明会の説明内容及び制度、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、事業主説明会において参加者アンケートを実施する。

(ロ)パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配付

制度及び事務手続について適切な周知、理解の促進を図るために、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。

(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。

改正により平成22年7月から障害者雇用納付金制度の適用対象となった中小企業事業主を対象とする説明会を新たに加えて、受託法人等が第4四半期に集中的に開催した。

- ・平成22年12月下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るとともに、新たに事業主団体等に協力依頼し、傘下事業主等への周知を図った。
- ・事業主説明会への事業主の参加を促進するため、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事業主に対する個別訪問による申告・申請手続の周知・説明の際に事業主説明会への参加を勧奨したほか、職業安定機関の協力により雇用率達成指導等の際事業主への参加勧奨が行われた。
- ・さらに、新たに職業安定局長及び機構理事長の連名による事業主説明会の開催案内状を作成し、個々の事業主に送付した。
- ・事業主説明会用パワーポイント資料について、平成21年度に開催した事業主説明会において実施した参加者に対するアンケートの結果も踏まえ、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・申請書等の作成手順ごとに、記入上の注意点を吹き出しで示すとともに、納付金の額の算定や派遣労働者の取扱い等について具体例の図表を加えるなどの充実に努めた。
- ・事業主説明会において一層効果的な説明がなされ、事業主の理解が十分に得られるよう、新たに、初めて申告・申請を行う手続に不慣れな事業主や従来から納付金制度の対象となっている事業主など参加者層に応じた説明のポイントやパワーポイント資料の利用方法等を取りまとめた「事業主説明会業務マニュアル」を作成し、受託法人等に配付した。
- ・事業主の納付金制度や申告・申請手続に対する理解度を把握するために事業主説明会の際に実施するアンケートについては、各種助成金の受給方法等納付金制度の手続以外であっても事業主説明会で併せて具体的に説明してほしい項目を把握できるよう選択形式の設問を追加し、事業主説明会をより事業主のニーズに即した効果的・効率的なものとすべく検討を行い、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87.2%であった。
- ・また、平成21年度に実施したアンケートにおいて、事業主から質問の多かった事項に係るQ&A集を作成し、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改正納付金制度の周知・説明を行う際に活用した。

(ロ)パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配付

制度周知用パンフレット 38,500部作成

記入説明書 37,500部作成

作成したパンフレット等については、受託法人等を通じ、事業主に対して事業主説明会の場において配付するとともに、郵送により配付した。

記入説明書については、事業主説明会のアンケート結果等を踏まえるとともに、障害者雇用納付金制度の改正内容の施行が平成22年7月と年度途中のため平成23年度の申告・申請手続が例年に比して複雑なものとなることや初めて申告・申請を行う手続に不慣れな事業主が大幅に増加することを考慮し、常用雇用労働者数に応じて参考すべきページや必要となる手続が一目でわかる目次及びフローチャートの掲載、申告・申請様式の変更点の図示、一般的な記入例と例外的なケースの記入例の掲載を行うなど、わかりやすさと内容の充実を図り、2月中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等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

- ・納付金微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等から都道府県労働局に対し依頼を行った。
- ・平成22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、受託法人等に指示した。
- ・開催回数 116回（平成21年度実績 142回）

○受託法人等との連絡会議の開催

・平成23年1月14日開催。

- ・平成23年度申告・申請が円滑・適正に行われるためには、事業主説明会において一層効果的な説明を行うことが重要であることから、新たに事業主説明会業務マニュアル及び事業主説明会用パワーポイント資料に対応した詳細な説明シナリオを作成し、受託法人等の納付金業務担当者に提供するとともに、具体的な説明手順や初めて申告・申請を行う手続に不慣れな事業主や従来から納付金制度の対象となっている事業主など参加者層に応じた説明のポイント等について指導を行った。

・障害者雇用納付金制度の改正により、新たに申告が必要となる中小企業事業主の把握・登録など平成23年度申告・申請の開始に向けた準備を的確に進めるよう指示するとともに、受託法人等の改正内容に係る疑義等について質疑応答を行い、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、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下げを内容とする障害者雇用納付金制度改正後初めてとなる平成23年4月からの申告・申請に向けて、適正な申告・申請が確実に行われるよう、制度及び事務手続について正確な理解の促進を図っていくことが重要であることから、平成22年度においては、これまでの周知等で事業主から質問が多かった事項の説明や、申告・申請の準備を進めるため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、事務手続など事業主が行うべき具体的な事項について次の周知・広報を効果的、積極的に実施する。併せて、当該周知等の際に事業主から障害者の雇入れ等について相談があった場合は、関係機関等と連携を図りつつ、障害者求職情報や雇用管理に係る技術的事項に関する情報の提供等により障害者雇用に係る事業主支援・援助を適切に実施する。

##### ・ リーフレットの作成・配布及び新聞廣告、広報誌、ホームページ、事業主説明会その他の各種会議等を活用した、改正内容及び具体的な申告・申請手続の広範な周知

特に、中小企業に対しては、申告・申請書の記載方法等についてわかりやすいパンフレットを作成し活用するとともに、中小企業向けの事業主説明会を開催する。

・ 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申告・申請手続等に係るきめ細かな周知・説明及び申告・申請の準備や障害者の雇入れに係る取組を進めに当たって事業主が必要とする情報の提供

・ 地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請による確実な申告・申請を促進するための傘下事業主等への周知・広報

・ 確実な申告について重ねて個別訪問を実施する等により働きかける必要がある事業主に重点を置いた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

・ 受託法人の働きかけのみでは確実な申告について理解を得ることが困難と機構本部が判断した中小企業事業主に対する個別訪問の実施など機構本部による直接の周知・説明

#### □ 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、新たに厚生労働省と協議のうえ、周知・広報活動スケジュール及び職業安定機関と機構の役割分担・連携方法を定めた「アクションプラン」を平成22年度当初に策定して計画的に進めるとともに、新たに機構本部関係部からなる「総合調整会議」を設置して関係部との連携を図りつつ、ホームページや新聞廣告等への記事掲載、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ほか、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、個別訪問等により申告・申請手続等に係るきめ細かな周知・説明を実施するとともに、申告・申請の準備や障害者の雇入れを行に当たって事業主が必要とする情報の提供等を実施した。

・ 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、機構本部及び受託法人等の各種会議、行事や経済団体等を通じて配布した。

また、中小企業に対しては、中小企業会員の多い経済団体等の意見を聞きつつ、図表を多用し、配色を工夫するなどにより、事務手続など事業主が行うべき具体的な事項や障害者雇用納付金の額の算定例等をこれまでの周知活動で事業主から質問の多かった事項に重点を置いて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、受託法人等、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。

さらに、機構本部及び地域センターから事業主に送付する郵便物の封筒に、障害者雇用納付金制度の改正施行を周知するためのシールを貼付した。

・ 「働く広場」4月号、7月号及び3月号、「エルダー」7月号から10月号及び3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、改正障害者雇用納付金制度の施行直前の6月に全国紙に周知広告を掲載するとともに、厚生労働省と連携してインターネットの政府広報オンラインに改正内容の記事を掲載した。加えて、改正制度による申告・申請が開始される直前の平成23年3月に、厚生労働省と連携して改正内容に係る政府広報の新聞広告を掲載したほか、ダイレクトメールを事業主に送付し、申告・申請の開始について周知徹底を図った。

さらに、9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ほか、10月の障害者ワーカフェア2010において申告・納付手続等に関する相談コーナーの設置、パネルの展示等を行うなど、機構本部及び受託法人等の各種会議、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申告・申請手続等に係るきめ細かな周知・説明を実施するとともに、申告・申請の準備や障害者の雇入れを行に当たって事業主が必要とする情報の提供等を実施した。

・ 常用雇用労働者数180人以上301人未満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申告・申請手続等に係るきめ細かな周知・説明を行ふとともに、申告・申請の準備を進めに当たって各事業主が必要とする情報の提供等を事業主の求めに応じて行った。

併せて、事業主から障害者の雇入れ等について相談があった場合には、関係機関等と連携を図りつつ、障害者求職情報や雇用管理に係る技術的事項に関する情報の提供等により障害者雇用に係る事業主支援・援助を実施した。

・ また、短時間労働者を除く常用雇用労働者数が180人未満で、短時間労働者を算入すると常用雇用労働者数が301人以上となる法定雇用率未達成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、理解が得られないといふと分類した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り組んだ。(平成22年度個別訪問件数13,445件(平成21年度実績9,434件))

・ 新たに、平成21年度の事業主説明会において実施した参加者アンケートやこれまでの周知等で事業主から質問が多かった事項に係る「Q&A集」及び事業主に対する訪問予約の効果的な方法や事業主の関心を喚起する説明内容の好事例等を取りまとめた「個別訪問業務マニュアル」を作成して、受託法人等に配付し、個別訪問が効果的・効率的に行われるよう努めた。

・ 中央及び地域の経済団体、業界団体等に対して、確実な申告・申請を促進するため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22年度協力要請団体数(中央25団体、地

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

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、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対して調査を的確に実施することにより、障害者雇用納付金については99%以上の収納率を維持する。また、障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行う。

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

#### 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・督促を行うとともに、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促・督促を実施する。

特に、引き続き多くの企業が厳しい経営環境にあることに対応し、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促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、機構本部において、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査を的確に実施する。これらのことにより、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促・督促の継続的な実施とともに、未納付事業主を訪問しての納付金の確認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は、厳正な審査を実施し、適正な支給を行う。

#### 域618団体（平成21年度実績 地域364団体））

- 「アクションプラン」及び厚生労働省の「障害者雇用維持・拡大プラン」により、公共職業安定所の雇用率達成指導と連携し、事業主の要望に応じ、受託法人等が同行又は後日訪問により事業主に対して申告・申請手続等の詳細を説明するとともに、申告・納付の必要性について理解が得られない事業主に対しては連携して働きかけを行うほか、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。
- 平成22年度下半期の障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報を一層効果的・効率的に推進するため、全国6地域ブロックで受託法人等の納付金業務担当者の会議を開催し、効果のあった取組について情報交換等を行ったほか、上半期の進捗状況を踏まえて個別訪問計画を柔軟に見直すとともに、申告・納付の必要性について理解が得られない事業主に対しては、再訪問による周知・説明を徹底して行った。
- 受託法人等の働きかけのみでは確実な申告について理解を得ることが困難と見込まれる中小企業事業主について、把握に努めるとともに、こうした事業主に対しては、必要に応じ機構本部が個別訪問等により直接周知・説明を行った。

#### 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50)

##### ○障害者雇用納付金の徴収

- 的確な徴収を実施するため、厳正な審査を実施するほか、未納付事業主に対して電話、文書、訪問による納付督促・督促を積極的に実施した。
- 特に、平成22年度は、引き続き多くの企業が厳しい経営環境にあることによる収納率の低下を防止すべく、5月17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等に送付し、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促を行い、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等に送付し、同様に納付督促等を実施した。
- この納付督促等の結果を踏まえて、機構本部及び受託法人等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、督促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、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期の確認を行った。
- 電話による督促 575件（平成21年度実績 685件）
- 督促状・督促件数 35件（平成21年度実績 89件）
- 督促訪問件数 8件（平成21年度実績 6件）
- なお、未納付事業主の担当者が納付督促等に対して具体的な対応を行わない場合等については、当該事業所の経理部など他の関係部署や経営幹部等に連絡をとるなどにより、企業全体としての対応を促した。
- また、受託法人等を通じて、未納付事業主の状況について情報収集や訪問による納付督促を行った。これら的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、必要な情報交換を行った。
- なお、引き続き多くの企業が厳しい経営環境にあることを踏まえ、機構本部において、信用情報誌によるほか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、受託法人等に対して、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22年度末の徴収実績等

- 引き続き多くの企業が厳しい経営環境にあるなか、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、過去5年間で最も高い結果を達成することができた。
- 収納率 99.80%（平成21年度実績 99.74%）
- 納付金申告事業主数 12,604件
- 徴収決定額 13,413百万円
- 収納済額 13,384百万円
- 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	22年度末 収納率
17年度末 99.70%	17年度分 100%
18年度末 99.71%	18年度分 99.98%
19年度末 99.78%	19年度分 99.99%
20年度末 99.76%	20年度分 99.93%
21年度末 99.74%	21年度分 99.90%

※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5件はすべて破産・倒産状態

※平成21年度の未収分6件のうち、3件は破産・倒産状態

#### ○障害者雇用調整金の支給

- ・3,900件 7,134百万円（平成21年度実績 3,662件 6,745百万円）

#### ○報奨金の支給

- ・1,853件 4,742百万円（平成21年度実績 1,887件 4,693百万円）

#### ○在宅就業障害者特例調整金の支給

- ・7件 3,780千円（平成21年度実績 9件 4,851千円）

#### ○在宅就業障害者特例報奨金の支給

- ・1件 51千円（平成21年度実績 3件 153千円）

#### ○不正受給に係る案件

- ・不正受給にかかる案件はなし。

- 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等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に、申告・申請様式を簡素化するとともに、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係る詳細設計を完了し、運用テスト等を行った。
  - ・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を進めた。
  - ・マクロ機能を活用した、従来より簡単に正確な申告・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るため、新たに作成したパワーポイント資料を活用して事業主説明会において実際の入力手順や前年度作成したデータの再利用方法等、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月号及び平成23年3月に事業主に送付した申告・申請の開始を周知するためのダイレクトメールでも利用勧奨を行った。

(資料51)

#### 木 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て実施する。

(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。

#### 木 調査の効率的かつ的確な実施

- ・調査件数 1,154件（平成21年度実績 1,148件）
- ・うち金額変更があったもの 180件（平成21年度実績 170件）
- ・調査実施件数に対する割合 15.6%（平成21年度実績 14.8%）
- ・調査に当たっては、受託法人等と連絡を密にし、受託法人等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、調査の実施に事業主の協力が十分に得られるよう、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。
- ・平成21年度末の駐在事務所の廃止に伴い、平成22年4月から調査業務を本部組織に一元化した。この一元化のメリットを活かすため、調査担当の嘱託職員を5名減員したうえで、調査班の実施体制を、従来のブロック別から、各調査班が複数のブロックを担当する広域的な地域分担等

	(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に伴い、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。	による編成とともに、担当ブロック相互の調査担当者間の機動的な応援による柔軟で無駄のない調査日程の編成などにより、事業主数の地域分布や季節的条件に応じた効率的な調査業務を実施した結果、平成21年度を上回る件数を確保した。さらに、調査担当者を対象とした研修及び現場実習を実施したほか、毎月上旬の定例会議の開催により指示の徹底、多様な調査事例の共有化、新たな調査手法の検討等を通じた専門性の向上等による一層の業務の効率的かつ効果的な実施を図った。	
	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、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事業主に対して、改正納付金制度の周知・説明のための個別訪問の際に利用を勧奨する。また、大企業事業主については、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。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を機構本部が訪問し、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う。	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、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記載した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、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、ホームページ、「働く広場」3月号及び平成23年3月に事業主に送付した申告・申請の開始を周知するためのダイレクトメール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、ホームページに掲載した電子納付システムの利用方法と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」とリンクを張るとともに、新たに電子納付システムの普及促進団体のホームページとリンクを張るなどにより周知を図ったほか、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事業主に対して、改正納付金制度の周知・説明のための個別訪問の際に利用を勧奨した。 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22年度：東京都、神奈川県、愛知県、大阪府、福岡県に加え、北海道、埼玉県、千葉県、静岡県、京都府、兵庫県、広島県に拡大）、機構本部と当該地域の受託法人等による「利用促進チーム」を編成し、前年度と比較して平成21年度の電子納付システムの利用事業主数の増加数が多い業種の中から、電子納付システムの利用割合が比較的高い常用雇用労働者数1,500人以下の大・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うとともに、新たに経済団体等に対して傘下事業主等への利用促進のための周知について文書の発出及び訪問により協力要請を行った。 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、1,500人以下の事業主を利用が進み、平成22年度の利用件数は対前年度比で16.0%増加した。 取扱金融機関数 77行（平成21年度実績 77行） 納付金に係る利用件数 1,261件（平成21年度実績 1,087件）	
評価の視点等	自己評価 S	評定 A	(委員会としての評定理由) 企業が厳しい経営環境にある中で、目標を超えて99.8%の収納率を達成したことは特に評価できる。 また、中小企業事業主に対する計画的な個別訪問を積極的に行なうなど制度の理解促進のための施策の工夫、電子納付システムの利用促進に向けた取組についても評価できる。 (各委員の評定理由) ・厳しい環境の下、収納率99%の目標を超えてこれまで一番高い99.8%を達成したことは特に評価される。 ・新しい対象企業への説明を十分にした上で納付金への対応はなされている。 ・収納率の目標値を上回っている。 ・電子納付システムの利用促進等の新たな各種取組みも十分に評価できる。

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、受託法人等が納付督励を徹底実施とともに、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等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、収納率の低下防止に努めた。

引き続き多くの企業が厳しい経営環境にあるなか、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、過去5年間で最も高い99.80%という水準を達成することができた。

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23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、従来の事業主説明会の開催（287回）のほか、新たに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った中小企業事業主を対象とする説明会の開催（159回）、制度について分かりやすく記載したパンフレットや様々な記入例を交えた申告・申請書の記入説明書等の作成、配付、職業安定機関との情報交換会、受託法人等との連絡会議の開催等を行った。

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、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、より迅速で効率の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・申請書を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、事業主説明会において利用方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に加えて、新たに中小企業事業主に対する個別訪問の際の利用勧奨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1,261件と前年度比で16.0%増加した。

⑦ 平成21年度末の駐在事務所の廃止に伴い、平成22年4月から調査業務を本部組織に一元化し、調査担当の嘱託職員を5名減員したうえで、調査班の実施体制を、従来のブロック別から、各調査班が複数のブロックを担当する広域的な地域分担等による編成とともに、担当ブロック相互の調査担当者間の機動的な応援による柔軟で無駄のない調査日程の編成などにより、事業主数の地域分布や季節的条件に応じた効率的な調査業務を実施した結果、平成21年度を上回る調査件数を確保した。

#### [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.103）参照）

平成22年度	287回
平成21年度	296回
平成20年度	279回

- 中小企業事業主を対象とする事業主説明会を130回以上開催すること。

- 次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：「イの(イ)事業主説明会の開催」（P.103）参照）

- アクションプランに基づく取組みとして、中小企業事業主に対する計画的な個別訪問も積極的に行われている。
- 高い収納率を達成。
- 目標を上回る成果。障害者雇用納付金等の制度の理解促進のための施策を工夫していることは高く評価できる。
- 極めて高い収納率を達成したことは、大いに評価できる。公平性の確保という点からして、この努力は多としたい。

(その他意見)

	<p>平成22年度 159回</p>						
・障害者雇用納付金については、厳正な審査、調査の実施により、99%以上の収納率を維持すること。	・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. 106) 参照)						
	<table border="1"> <tr> <td>平成22年度</td><td>99.80%</td></tr> <tr> <td>平成21年度</td><td>99.74%</td></tr> <tr> <td>平成20年度</td><td>99.76%</td></tr> </table>	平成22年度	99.80%	平成21年度	99.74%	平成20年度	99.76%
平成22年度	99.80%						
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	実績: ○ <ul style="list-style-type: none"> <li>・従来の事業主説明会を287回(平成21年度実績296回)、新たに中小企業事業主対象の事業主説明会を159回開催した。</li> <li>・平成22年12月下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るとともに、新たに事業主団体等に協力依頼し、傘下事業主等への周知を図った。</li> <li>・さらに、新たに職業安定局長及び機構理事長の連名による事業主説明会の開催案内状を作成し、個々の事業主に送付した。</li> <li>・事業主説明会用パワーポイント資料について、平成21年度に開催した事業主説明会において実施した参加者に対するアンケートの結果も踏まえ、申告・申請書を作り効率的に誤りなく作成することができるよう、申告・申請書等の作成手順ごとに、記入上の注意点を吹き出しで示すとともに、納付金の額の算定や派遣労働者の取扱い等について具体例の図表を加えるなどの充実に努めた。</li> <li>・事業主説明会において一層効果的な説明がなされ、事業主の理解が十分に得られるよう、新たに、初めて申告・申請を行う手続に不慣れな事業主や従来から納付金制度の対象となっている事業主など参加者層に応じた説明のポイントやパワーポイント資料の利用方法等を取りまとめた「事業主説明会業務マニュアル」を作成し、受託法人等に配付した。</li> <li>・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に事業主説明会の際に実施するアンケートについては、各種助成金の受給方法等納付金制度の手続以外であっても事業主説明会で併せて具体的に説明してほしい項目を把握できるよう選択形式の設問を追加し、事業主説明会をより事業主のニーズに即した効果的・効率的なものとすべく検討を行い、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87.2%であった。</li> <li>・パンフレット38,500部、記入説明書37,500部を作成し、受託法人等を通じ、事業主に対して事業主説明会の場において配付とともに、郵送により配付した。</li> <li>・記入説明書については、事業主説明会のアンケート結果等を踏まえるとともに、障害者雇用納付金制度の改正内容の施行が平成22年7月と年度途中のため平成23年度の申告・申請手続が例年に比して複雑なものとなることや初めて申告・申請を行う手続に不慣れな事業主が大幅に増加することを考慮し、常用雇用労働者数に応じて参考すべきページや必要となる手続が一目でわかる目次及びフローチャートの掲載、申告・申請様式の変更点の図示、一般的な記入例と例外的なケースの記入例の掲載を行なうなど、わかりやすさと内容の充実を図り、2月中旬にホームページに掲載した。</li> <li>・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、機構本部及び受託法人等の各種会議、行事や経済団体等を通じて配布した。</li> </ul> <p>また、中小企業に対しては、中小企業会員の多い経済団体等の意見</p>						

を聞きつつ、図表を多用し、配色を工夫するなどにより、事務手続など事業主が行うべき具体的な事項や障害者雇用納付金の額の算定期例等をこれまでの周知活動で事業主から質問の多かった事項に重点を置いて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、受託法人等、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。

さらに、機構本部及び地域センターから事業主に送付する郵便物の封筒に、障害者雇用納付金制度の改正施行を周知するためのシールを貼付した。

- ・「働く広場」4月号、7月号及び3月号、「エルダー」7月号から10月号及び3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、改正障害者雇用納付金制度の施行直前の6月に全国紙に周知広告を掲載するとともに、厚生労働省と連携してインターネットの政府広報オンラインに改正内容の記事を掲載した。加えて、改正制度による申告・申請が開始される直前の平成23年3月に、厚生労働省と連携して改正内容に係る政府広報の新聞広告を掲載したほか、ダイレクトメールを事業主に送付し、申告・申請の開始について周知徹底を図った。

さらに、9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ほか、10月の障害者ワーキングフェア2010において申告・納付手続等に関する相談コーナーの設置、パネルの展示等を行うなど、機構本部及び受託法人等の各種会議、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申告・申請手続等に係るきめ細かな周知・説明を実施するとともに、申告・申請の準備や障害者の雇入れを行うに当たって事業主が必要とする情報の提供等を実施した。

・常用雇用労働者数180人以上301人未満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申告・申請手続等に係るきめ細かな周知・説明を行うとともに、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等を事業主の求めに応じて行った。

併せて、事業主から障害者の雇入れ等について相談があった場合には、関係機関等と連携を図りつつ、障害者求職情報や雇用管理に係る技術的事項に関する情報の提供等により障害者雇用に係る事業主支援・援助を実施した。

- ・また、短時間労働者を除く常用雇用労働者数が180人未満で、短時間労働者を算入すると常用雇用労働者数が301人以上となる法定雇用率未達成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り組んだ。(平成22年度個別訪問件数13,445件(平成21年度実績9,434件))

・中央及び地域の経済団体、業界団体等に対して、確実な申告・申請を促進するため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22年度協力要請団体数(中央25団体、地域618団体(平成21年度実績 地域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、新たに厚生労働省と協議のうえ、周知・広報活動スケジュール及び職業安定機関と機構の役割分担・連携方法を定めた「アクションプラン」及び厚生労働省の「障害者雇用維持・拡大プラン」により、公共職業安定所の雇用率達成指導と連携し、事業主の要望に応じ、受託法人等が同行又是後日訪問により事業主に対して申告・申請手続等の詳細を説明するとともに、申告・納付の必要性について理解

	<p>が得られない事業主に対しては連携して働きかけを行うほか、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. 103)「ロ 障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報」(P. 105) 参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・関係機関との適切な連携を図っているか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業安定機関と受託法人等との情報交換会を116回（平成21年度実績142回）開催し、緊密な連携を維持した。会議では、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22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等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。</li> <li>・受託法人等との連絡会議を開催（平成23年1月14日）した。</li> <li>・平成23年度申告・申請が円滑・適正に行われるためには、事業主説明会において一層効果的な説明を行うことが重要であることから、新たに事業主説明会業務マニュアル及び事業主説明会用ペワーポイント資料に対応した詳細な説明シナリオを作成し、受託法人等の納付金業務担当者に提供するとともに、具体的な説明手順や初めて申告・申請を行う手続に不慣れな事業主や從来から納付金制度の対象となっている事業主など参加者層に応じた説明のポイント等について指導を行った。</li> <li>・障害者雇用納付金制度の改正により、新たに申告が必要となる中小企業事業主の把握・登録など平成23年度申告・申請の開始に向けた準備を的確に進めるよう指示するとともに、受託法人等の改正内容に係る疑義等について質疑応答を行い、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。</li> <li>・全国6地域ブロックで受託法人等の納付金業務担当者会議を開催した。会議では、平成22年度下半期の障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報を一層効果的・効率的に実施するため、効果のあった取組について情報交換等を行ったほか、上半期の進捗状況を踏まえて個別訪問計画を柔軟に見直すとともに、申告・納付の必要性について理解の得られない事業主に対しては再訪問による周知・説明を徹底して行った。</li> <li>・障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報に当たって、新たに厚生労働省と協議のうえ、周知・広報活動スケジュール及び職業安定機関と機構の役割分担・連携方法を定めた「アクションプラン」を策定して計画的に実施した。</li> <li>・中央及び地域の経済団体、業界団体等に対して、確実な申告・申請を促進するため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22年度協力要請団体数（中央25団体、地域618団体（平成21年度実績 地域364団体）））</li> <li>・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、調査の実施に事業主の協力が十分に得られるよう、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。</li> </ul> <p>(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. 103)「ロ 障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報」(P. 105)「ホ 調査の効率的かつ的確な実施」(P. 107) 参照)</p>
<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き多くの企業が厳しい経営環境にあるなか、障害者雇用納付金の徴収について下記の取組を行った結果、収納率については、過</li> </ul>

	<p>去5年間で最も高い結果を達成することができた。 収納率99.80%（平成21年度実績99.74%）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>特に、平成22年度は、引き続き多くの企業が厳しい経営環境にあることによる収納率の低下を防止すべく、5月17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等に送付し、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等に送付し、同様に納付督励等を実施した。</li> <li>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等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。</li> <li>また、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。</li> </ul> <p>(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.106）参照）</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>また、受託法人等を通じて、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。これら的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を行った。</li> <li>なお、引き続き多くの企業が厳しい経営環境にあることを踏まえ、機構本部において、信用情報誌によるほか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、受託法人等に対して、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。</li> <li>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22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つた。</li> </ul> <p>(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.106）参照）</p>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（12）（注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22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)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に、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 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 イ 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給  ① 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化  事業主等の利便性を図るため、各種助成金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から7日以内にホームページ等で公開する。  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。  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。	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 イ 障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施  イ 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化  (イ)ホームページを活用した周知 ホームページに掲載している各種助成金の支給要件、助成額、申請方法、申請書等の様式及び添付書類一覧表等の説明について、申請事業主がその内容を一層容易に理解できるよう内容の改善を行う。 特に、平成22年7月から身体障害又は知的障害を有する短時間労働者が助成金の対象となること及びその内容についてわかりやすく周知する。 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。  (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。  (ハ)事業主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するとともに、受託法人等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ものとした。また、短時間労働者を対象とする助成金の改正が行われたことから、当該内容を反映したものとした。 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實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。	②障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施  イ 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化  (イ)ホームページを活用した周知 ・申請書については、平成21年度から2年計画で見直しを行い、1回支給型と継続支給型といった助成金のパターンごとに様式の共通化を図り、認定申請書は19種類を5種類に、支給請求書は24種類を7種類に簡素化するとともに、ホームページからダウンロードができるようにした。 ・平成22年7月から短時間労働者が助成金の対象となることに伴い、当該改正内容のわかりやすい解説及び改正支給要領を改正日（6月30日）の翌日（7月1日）にホームページに公開し、迅速な周知を図った。  (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發揮されるよう次の取組を実施した。 ・受託法人等において、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22年度実績811件） ・受託法人等に対し、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、確実に受託法人等に伝達される体制を強化するよう指示した。 ・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等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。  (ハ)事業主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するとともに、受託法人等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ものとした。また、短時間労働者を対象とする助成金の改正が行われたことから、当該内容を反映したものとした。 ・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實に標記するとともに、認定申請等に係る手續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。

		<p>のとする。</p> <p>(一) 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續の簡素合理化を図る。</p>	<p>・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、受託法人等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。</p> <p>(二) 事務手続の簡素合理化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・添付書類について、地域センターにおいて重度判定を受けた障害者の雇入れ等に係る助成金の申請を行う事業主に対しては、確認書類の提出を不要とし、申請手続に係る負担軽減を図った。</li> <li>・申請書について、平成21年度から2年計画で見直しを行い、1回支給型と継続支給型といった助成金のパターンごとに様式の共通化を図り、認定申請書については19種類を5種類に、支給請求書については24種類を7種類に簡素化した。</li> </ul>
		<p>(イ) 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。</p>	<p>(資料52)</p> <p>・受託法人等の窓口において事業主等に対し丁寧な対応を行うよう、全国会議等で指導を徹底するとともに、受託法人等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。</p> <p>・平成22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に、ホームページに係る利用状況についての質問を新たに設定し、実施した。その結果、ホームページを利用している事業所は48.5%、当該利用事業所のうち、「様式をダウンロードして利用している」ものの割合は73.8%であったことから、ホームページを活用した各種申請手続の簡素化が更に進むよう、認定申請書等の共通様式のホームページ掲載等に取り組んだ。また、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%、受託法人等の説明については「大変満足している」「満足している」との回答が84.4%、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88.8%であった。</p> <p>・平成21年度のアンケートの結果においては、障害者作業施設設置等助成金の申請書について、記載例を示してほしいとの回答が多かったことから、当該助成金の申請書の記載例を作成し、申請事業主等に配布した。</p>
	<p>② 適正な支給業務の実施</p> <p>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。</p>	<p>□ 適正な支給業務の実施</p> <p>(イ) 機構本部においては、施設・設備の設置に係る助成金のうち、支給請求額が450万円以上のものについては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、平成21年度に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。</p> <p>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。</p>	<p>□ 適正な支給業務の実施</p> <p>(イ) 厳正な調査の実施</p> <p>・平成22年度は、機構本部においては、施設・設備の設置に係る助成金のうち、支給請求額が450万円以上である案件及び申請時に疑義が生じた案件のすべてについて支給前調査を行うとともに、助成金が支給された事業所を対象とした抽出調査を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・支給前調査については79件（平成21年度実施全数56件）、抽出による支給後調査については184件（平成21年度実績全数183件）実施した。</li> <li>・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。</li> <li>・4月13日に開催した助成金関係調査業務担当者研修会においては、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不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。</li> <li>・受託法人等に対しては、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。</li> <li>・点検業務の効率化を図るために、これまで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及び平成22年度に新たに作成したグループ就労訓練（請負型）助成金支給請求書に係る点検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。</li> </ul>
	<p>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。</p>	<p>(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。</p>	<p>(ロ) 不正受給防止対策の強化</p> <p>・平成22年度不正受給事案は生じていないが、不正受給事案が発生した場合には、再発防止の観点からその原因を究明し、受託法人等その他関係機関に対して適切な情報提供を行うこととしている。</p> <p>・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。</p>
	<p>適正な支給業務を実施するため、</p>	<p>(ハ) 適正な支給業務を実施するため、機構は</p>	<p>(ハ) 適正な支給業務のための会議等の開催</p>

	<p>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。</p> <p>機構及び受託法人は、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<p>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。</p> <p>(c) 進捗管理の効果的・効率的な実施に資するため、障害者助成金の電算処理システムの改定を実施する。</p> <p>(d) 機構及び受託法人は、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>6月24日から25日の2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、助成金の支給業務の基礎を中心とした研修、審査における注意点及び疑義解釈など全体的事項についての説明・指示、実践的な審査能力の向上を図るためにケーススタディを行った。</li> </ul> <p>(e) 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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>障害者助成金電算処理システムについては、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開発を行い、3月から稼働している。</li> </ul> <p>(f) 関係機関との密接な連携</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>受託法人等と都道府県職業安定機関との情報交換：779回</li> </ul>						
評価の視点等		自己評価	A						
【評価項目 1.2 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務】	<ul style="list-style-type: none"> <li>全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。           <ul style="list-style-type: none"> <li>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22年7月から短時間労働者が助成金の対象となることに伴い、当該改正内容のわかりやすい解説及び改正支給要領を改正日（6月30日）の翌日（7月1日）にホームページに公開し、迅速な周知を図った。</li> <li>② 申請書については、平成21年度から2年計画で見直しを行い、1回支給型と継続支給型といった助成金のパターンごとに様式の共通化を図り、認定申請書は19種類を5種類に、支給請求書は24種類を7種類に簡素化するとともに、ホームページからダウンロードができるようにした。</li> <li>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發揮されるよう、受託法人等において、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。</li> <li>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（263件）。これらの結果、平成22年度は不正受給事案は生じていない。</li> </ul> </li> </ul>	評定	A						
[数値目標]	<p>支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から7日以内にホームページ等で公開すること。</p>	<p>委員会としての評定理由） 事業主の満足度向上に大きな成果をあげるとともに、助成金支給件数の増加や不正受給件数0件といった実績についても評価できる。</p> <p>（各委員の評定理由） ・ホームページでのレスポンスや、事業主の満足度向上に大きな成果を達成している。 ・助成金支給件数の増加、不正受給件数0件等の指標も評価できる。 ・すべての目標を達成。 ・支給業務の一層の適正化への努力は評価できる。不正受給も低く抑えられた。</p> <p>（その他意見） ・助成金の活用効果の調査はどのようになされているのか。</p>							
【評価の視点】 第2章 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>次のこ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.114）参照）</p> <table border="1"> <tr> <td>平成22年度</td> <td>変更日から1日後に公開</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>変更日から1日後に公開</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>—（変更なし）</td> </tr> </table>	平成22年度	変更日から1日後に公開	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）	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>申請書については、平成21年度から2年計画で見直しを行い、1回支給型と継続支給型といった助成金のパターンごとに様式の共通化を図り、認定申請書は19種類を5種類に、支給請求書は24種類を7</li> </ul>
平成22年度	変更日から1日後に公開								
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）								

	<p>種類に簡素化するとともに、ホームページからダウンロードができるようにした。 (業務実績：「イの(イ)ホームページを活用した周知」（P. 114）参照)</p>
・支給要件等に変更があった場合は7日以内にホームページ等を修正しているか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成22年7月から短時間労働者が助成金の対象となることに伴い、当該改正内容のわかりやすい解説及び改正支給要領を改正日（6月30日）の翌日（7月1日）にホームページに公開し、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. 114）参照)</li> </ul>
・事業主等に対する周知・広報を行うため、職業安定機関、地域障害者職業センター等との連携を図っているか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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發揮されるよう次の取組を実施した。           <ul style="list-style-type: none"> <li>受託法人等において、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22年度実績811件）</li> <li>受託法人等に対し、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、確実に受託法人等に伝達される体制を強化するよう指示した。</li> <li>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等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。</li> <li>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。</li> </ul> </li> </ul> <p>(業務実績：「イの(ロ)助成金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知」（P. 114）参照)</p>
・事業主にとって分かりやすい各種助成金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、受託法人等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ものとした。また、短時間労働者を対象とする助成金の改正が行われたことから、当該内容を反映したものとした。</li> <li>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。</li> <li>高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、受託法人等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。</li> </ul> <p>(業務実績：「イの(ハ)事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布等による周知・広報」（P. 114）参照)</p>
・事務手続の簡素合理化を図るため申請様式の簡略化、添付ファイルの簡素化等を図っているか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>添付書類について、地域センターにおいて重度判定を受けた障害者の雇入れ等に係る助成金の申請を行う事業主に対しては、確認書類の提出を不要とし、申請手続に係る負担軽減を図った。</li> <li>申請書について、平成21年度から2年計画で見直しを行い、1回支給型と継続支給型といった助成金のパターンごとに様式の共通化を図り、認定申請書については19種類を5種類に、支給請求書については24種類を7種類に簡素化した。 (業務実績：「イの(イ)事務手続の簡素合理化」（P. 115）参照)</li> </ul>

## 第2 3 (3) ② 口 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22年度は、機構本部においては、施設・設備の設置に係る助成金のうち、支給請求額が450万円以上である案件及び申請時に疑義が生じた案件のすべてについて支給前調査を行うとともに、助成金が支給された事業所を対象とした抽出調査を実施した。
- 支給前調査については79件（平成21年度実施全数56件）、抽出による支給後調査については184件（平成21年度実績全数183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、助成金の高額事業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13日に開催した助成金関係調査業務担当者研修会においては、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不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。
- 受託法人等に対しては、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、これまで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及び平成22年度に新たに作成したグループ就労訓練（請負型）助成金支給請求書に係る点検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。
- 6月24日から25日の2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、助成金の支給業務の基礎を中心とした研修、審査における注意点及び疑義解釈など全体的事項についての説明・指示、実践的な審査能力の向上を図るためのケーススタディを行った。  
(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. 115）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22年度不正受給事案は生じていないが、不正受給事案が発生した場合には、再発防止の観点からその原因を究明し、受託法人等その他関係機関に対して適切な情報提供を行うこととしている。
- 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. 115）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。
- 受託法人等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779回実施した。  
(業務実績：「ロの(ホ)関係機関との密接な連携」（P. 116）参照)

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（13）（注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3)納付金関係業務等の実施に関する事項 ③障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業の効果的な実施 ア 相談・援助、各種講習等の実施 障害者雇用に取り組む事業主を支援するため、障害者雇用の広範な知識と経験を有するアドバイザーを配置するとともに、特に専門的な支援を必要とする事業主等に対しては医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、障害者の雇用の促進及び継続を容易にするための障害者の雇用に取り組む事業主等に対する相談・援助を行い、相談・援助を実施した事業主等に対して追跡調査を実施し、70%以上の利用事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3)納付金関係業務等の実施に関する事項 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、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。 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なる。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。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3)納付金関係業務等の実施に関する事項 ③障害者の雇用に関する相談・援助、各種講習、啓発等の実施</p> <p>イ 相談・援助、各種講習等の実施 【事業主等に対する相談・援助】 ○事業主相談件数 ・相談総数27,660件（平成21年度実績25,728件、平成21年度比107.5%） ・障害者雇用アドバイザー1人当たり300.7件（平成21年度実績236.0件、平成21年度比127.4%） ・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。（資料53）</p> <p>○相談・援助対象重点化の徹底 ・受託法人等に対して、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（受託法人等分）のうち、未達成企業、中小企業等の訪問は94.2%（平成21年度実績92.1%）となった。</p> <p>○マニュアル等の各種支援手段の提供、連携の強化 ・受託法人等に対し、効果的・総合的な相談・援助を図るため、各種支援手段（マニュアルの提供、事業所見学のアレンジ等）の活用、助成金等の活用との一体的支援の実施、必要に応じ医療・工学等の専門家との連携による実施等を指示した。特に、公共職業安定所・地域センターとの間で、訪問計画の作成、連携した相談・援助の進め方、内容についての情報提供、調整を進め、一体となった事業主等支援を行うよう、徹底を図った。また、障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する障害者雇用アドバイザーを本部に配置するとともに、地方の障害者雇用アドバイザーに対して、対応が困難な事案については本部のアドバイザーに助言を求めるよう、講習の場を通じて指示した。</p> <p>・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等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、受託法人等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、総括責任者会議（4月）、ブロック別総括責任者会議（10月～11月）、全受託法人等に対する四半期ごとの都道府県別の実績の情報提供、実績が低調な受託法人等に対する要因分析と改善策の検討の指示（9月）、報告の仕方について理解を深めるための留意文書の発出（11月）等を通じて、再徹底を図った。</p> <p>・事業所ニーズに応じた的確な相談・援助に役立てるため、定期的に相談・援助の事例を収集した上、事例集としてまとめ全受託法人等に送付した（12月）。</p> <p>○障害者雇用納付金制度の改正に係る周知徹底と相まった相談・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を納付金担当職員等が訪問した際に把握した支援ニーズについては障害者雇用アドバイザーに取り次ぎ、同アドバイザーは、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。</p> <p>○研修内容の充実と本部アドバイザー等による個別指導の実施 ・障害者雇用アドバイザー講習では問題解決の手法を活用したアドバイザー相互の意見・情報交換及び本部アドバイザーからの直接助言・指導を実施し、実践的・参加型討議を取り入れた。</p>	

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

障害者職業生活相談員資格認定講習の実施に当たっては、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要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22年度においては、受講者アンケート調査の結果を踏まえ、講習内容に事業所見学、支援機関見学又は支援者等との意見交換を盛り込む等の改善を行う。

また、講習終了後は各受託法人等で伝達研修を行うことにより、講習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等に対しては、課題や背景を把握し、他の受託法人等による取組事例等課題解決に向けた具体的な情報提供を行い、ブロック別総括責任者会議の活用、個別訪問、電話等による指導を行った。

#### ○障害者雇用相談援助業務支援システムの活用

- 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21年5月から運用を開始した「障害者雇用相談援助業務支援システム」については、障害者雇用アドバイザー講習において、システムの有効活用に関する説明を行うとともに、Q&A集の作成・配付を行った。当該システムにより、受託法人等は、事業所検索機能を活用して、平成22年7月の制度改正により支援の重点となる中小企業等への効率的な訪問計画を作成し、訪問相談を実施した。その結果、300人以下の訪問相談件数が14,050件と前年度を3.5%上回るとともに、例えば「初めての障害者雇用」や「中小企業」、「プライバシーへの配慮」といったキーワードを含む相談事例を効率的に抽出し、これらを参考することにより、相談において多様な提案を行った。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・的確に確認し、継続的かつ効果的な相談を実施した。さらに、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、障害者雇用アドバイザーによる相談について内容を確認し、必要に応じて本部の障害者雇用アドバイザーが指導・助言を行う等、障害者雇用アドバイザーの資質向上を図った。

(資料54)

#### ○事業主等に対する追跡調査の実施

- 平成22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88.6%（平成21年度実績87.5%）であった。具体的な改善効果としては、「助成金について問い合わせ、活用の手続等を行った」（23.5%）、「障害者雇用についての社内研修を行った」（17.1%）、「障害者を新たに雇用した」（8.3%）といった結果が得られた。
- 平成21年度に実施したアンケート調査の自由記述からは、「障害者雇用に関する個別の相談が受けられることや助成金やジョブコーチといった様々な支援を受けられることがわかったので、新たに障害者を雇用した」、「職場復帰に関する助成金を活用した後も引き続き作業設備の改善等社内環境の整備に関する相談にのつてもらい、具体的な検討を行っている」、「障害者雇用の重要性を再認識し、職場定着推進チームや指導員の配置等障害者雇用上の配慮に着手した」などの的確な相談・援助に対しての評価が得られたが、「すでに多数障害者を雇用しているが、さらに増やすためにはどういったところに配慮していくべきか。他社の事例が欲しい」等の要望も寄せられた。こうした要望に応えるために、機構本部から受託法人等に対して、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訪問の実施を勧奨するなど、アドバイザー講習の機会の活用又は文書、電話により、業務改善指導等を行った。

#### 【障害者職業生活相談員資格認定講習】

##### ○実施状況

- 実施回数 68回（平成21年度実績68回）
- 受講者数 3,881人（平成21年度実績4,157人、平成21年度比93.4%）

##### ○受講者ニーズを踏まえた講習内容の充実

- 受講者へのアンケート結果等に基づき、講習内容に事業所見学、支援機関見学又は支援者等との意見交換のいずれかの参加型のカリキュラムを盛り込む等の改善を行い、講習内容の充実を図った。
- 受講終了時に受講者に対してアンケートを実施した結果、「大変有用だった」、「有用だった」との回答が97.4%と高い評価を得た。また、自由記述においては、「障害別特性と雇用上の配慮については、当社の障害者雇用の雇用管理の参考になった」、「障害者職業生活相談員の役割について非常によくわかり参考になった」という評価が得られた。特に新たに実施した事業所見学、支援機関見学、意見交換に対しては、「支援学校の見学や障害者雇用事業所の事例が参考になった」、「意見交換を通じて障害者雇用に関する悩みや問題を共有できた」、「特別支援学校の作業学習スペースや教室などに掲示してある写真や図解付の手順書等の資料が参考になつた」、「グループディスカッションを通して、実際の体験談や対応策が聞け、理論と実践の両方を学べたのが良かった」等の評価が得られた。一方で、「意見交換の時間を長くとってほしかった」等の意見もあり、今後の講習の実施について参考としていく。

##### ○受講者への利便性の配慮

<p>イ 実践的手法の開発・提供</p> <p>障害者の雇用・就業分野の拡大、雇用の促進及び継続を図るため、職域拡大、キャリアアップ、職務再設計及び職場環境の改善の雇用管理に関する実践的手法を開発し、事業主が利用しやすい報告書、マニュアル等の成果物を提供すること。</p> <p>障害者雇用事例等の情報収集と事業主等への効果的な提供を実施すること。</p>	<p>② 実践的手法の開発・提供</p> <p>企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ及び障害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。</p> <p>上記による実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル等に取りまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開するとともに、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図り、企業のニーズに対して迅速かつ的確な情報提供を行う。</p>	<p>③ 就労支援機器の普及・啓発</p> <p>就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施し、事業所に就労支援機器の貸出しを行なう。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。</p>	<p>・原則として事業所が所在する都道府県で受講することとしているが、受講後のアンケート等による受講者ニーズを踏まえ、平成19年度の首都圏、平成20年度の近畿圏、中京圏、平成21年度の北陸圏、九州圏に続き、平成22年度は全都道府県において近隣県での受講を可能とした。</p> <p>・また、講習の開催場所については、県庁所在地など交通の利便性を考慮した場所を設定した。</p> <p>○障害を有する受講者が受講しやすい配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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に加えて、拡大コピーによる資料の提供等視覚障害のある受講者にも対応した。</li> </ul> <p>○制度改正に応じたテキストの改訂</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成22年度版講習用テキストについては、改正障害者雇用納付金制度、新たに身体障害者手帳の範囲に加えられた肝臓機能障害の特徴と雇用上の配慮、精神障害者雇用安定奨励金等について加筆とともに、統計資料の更新等の改訂を行った。</li> </ul> <p>※評価シート14に別記</p> <p>ハ 就労支援機器の普及・啓発</p> <p>○最新情報のホームページへの掲載等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成22年8月及び平成23年3月に、離れた場所でも無線で送受信できる高性能集音補聴システム「聴覚障害者用無線集音器」及び入力した音声をテキスト変換できる「音声認識ソフト」等、新たに22機種をホームページに追加掲載した。この結果、平成23年3月末日現在のホームページ全掲載機種は、129機種となった。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>○支援機関等を通じた貸出制度の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・駐在事務所の廃止を踏まえ、事業主が貸出制度の情報を入手できる機会を確保するため、新たに支援機関等を通じて次のような周知を行った。</li> </ul>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>適宜アンケート調査を実施し、事業主のニーズを把握するとともに、効率的な業務を行うため、就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）を常態において60%以上にする。</p>	<p>配置し、事業主等への相談、援助、技術指導等をより専門的に行う。</p> <p>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（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）を常態において60%以上にする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者の利用が多い首都圏の公共職業安定所及び視覚障害者支援機関を訪問し、貸出制度の普及を行った。</li> <li>・視覚特別支援学校進路担当者研修会や職業訓練指導員研修等各種講習会、障害者就職面接会、国際福祉機器展等において、新たに就労支援機器の貸出制度を記載したリーフレット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た。</li> <li>・就労支援機器メーカー及び障害者等のための電子情報技術普及を目的としたNPO法人の協力を得て、それぞれのホームページに当機構就労支援機器ホームページへのリンクを掲載した。</li> <li>・厚生労働省の協力のもと、全国の公共職業安定所に対し貸出制度の周知を行った。</li> <li>・就労支援機器ホームページアクセス件数 410,834件（平成21年度実績455,724件、平成21年度比90.1%）</li> </ul>
評価の視点等	<p>【評価項目13 障害者雇用アドバイザーによる相談・援助、各種講習等及び就労支援機器の普及・啓発】</p>	<p>自己評価</p> <p>A</p>	<p>評定</p> <p>A</p> <p>(委員会としての評定理由) 障害者雇用アドバイザーの相談件数や事業主への追跡調査の結果について、目標を大きく上回っており評価できる。 また、就業支援機器の貸出しも利用率が目標を上回り、利用者の満足度も高く、有効な取組として障害者雇用支援に貢献していると評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由) ・障害者雇用アドバイザーによる改善効果の高さは高く評価に値</p>

<p><b>[数値目標]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>結果等に基づき、講習内容に事業所見学、支援機関見学又は支援者等との意見交換のいずれかの参加型のカリキュラムを盛り込む等の改善を行い、講習内容の充実を図るとともに、障害のある人達が受講しやすいよう、手話通訳の配置、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に加えて、拡大コピーによる資料の提供等視覚障害のある受講者にも対応した（講習実施回数68回、講習修了者数3,881人）。</p> <p>④ 就労支援機器の普及・啓発では、事業主ニーズに対応した新たな機器の保有、機種の入替え等を行い、最新情報をホームページに掲載するとともに、視覚障害者支援機関の訪問や障害者就職面接会、国際福祉機器展等における就労支援機器の貸出制度を記載したリーフレットの配布等により貸出制度の普及を行った結果、利用率は61.3%と目標を上回った。</p>	<p>する。また支援機器の貸出しも利用率達成し、また満足度も高い。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>就労支援機器普及等は有効といえる。</li> <li>相談件数、追跡調査の結果について目標値を大きく上回っている。</li> <li>相談件数の増加やアンケート結果が目標を大きく上回る成果。</li> <li>講習会など普及啓発活動が着実に成果を上げている。機器の貸し出しも障害者支援に貢献している。</li> </ul> <p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>障害者職業生活相談員の効果はどのように把握されているのか。</li> </ul>																		
<p>・相談・援助を実施した事業主等に対して追跡調査を実施し、70%以上の利用事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。</p> <p>・就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台数）を常態において 60%以上にすること。</p>	<p>・次のとおり中期計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：「イ 相談・援助、各種講習等の実施」（P.119）参照）</p> <table border="1"> <tr> <td>平成22年度</td> <td>27,660件</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>25,728件</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>26,453件</td> </tr> </table> <p>・次のとおり中期目標の目標を大幅に上回った。（業務実績：「イ 相談・援助、各種講習等の実施」（P.119）参照）</p> <table border="1"> <tr> <td>平成22年度</td> <td>88.6%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>87.5%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>87.4%</td> </tr> </table> <p>・次のとおり中期計画の目標を上回った。（業務実績：「ハ 就労支援機器の普及・啓発」（P.121）参照）</p> <table border="1"> <tr> <td>平成22年度</td> <td>61.3%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>60.5%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>63.6%</td> </tr> </table>	平成22年度	27,660件	平成21年度	25,728件	平成20年度	26,453件	平成22年度	88.6%	平成21年度	87.5%	平成20年度	87.4%	平成22年度	61.3%	平成21年度	60.5%	平成20年度	63.6%	
平成22年度	27,660件																			
平成21年度	25,728件																			
平成20年度	26,453件																			
平成22年度	88.6%																			
平成21年度	87.5%																			
平成20年度	87.4%																			
平成22年度	61.3%																			
平成21年度	60.5%																			
平成20年度	63.6%																			
<p><b>[評価の視点]</b></p> <p>第2 3 (3) ③ イ 相談・援助、各種講習等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、事業所見学のアレンジ、助成金の提案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、件数は目標（22,000件）を大幅に上回る27,660件（平成21年度比107.5%）となった。</li> <li>事業所ニーズに応じた的確な相談・援助に役立てるため、定期的に相談・援助の事例を収集した上、事例集としてまとめ全受託法人等に送付した（12月）。</li> <li>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を納付金担当職員等が訪問した際に把握した支援ニーズについては障害者雇用アドバイザーに取り次ぎ、同アドバイザーは、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。</li> </ul> <p>(業務実績：「イ 相談・援助、各種講習等の実施」（P.119）参照）</p>																			
<p>・追跡調査における回答者のうち 70%以上の事業主等から実績：○</p>																				

具体的な課題改善が見られた旨の評価が得られたか。

- ・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%)を大幅に上回る88.6%となった。
- ・平成21年度に実施したアンケート調査の自由記述からは、「障害者雇用に関する個別の相談が受けられることや助成金やジョブコーチといった様々な支援を受けられることがわかったので、新たに障害者を雇用した」、「職場復帰に関する助成金を活用した後も引き続き作業設備の改善等社内環境の整備に関する相談にのつてもらい、具体的な検討を行っている」、「障害者雇用の重要性を再認識し、職場定着推進チームや指導員の配置等障害者雇用上の配慮に着手した」など、的確な相談・援助に対する評価が得られたが、「すでに多数障害者を雇用しているが、さらに増やすためにはどういったところに配慮していくべきか。他社の事例が欲しい」等の要望も寄せられた。こうした要望に応えるために、機構本部から受託法人等に対して、マニュアルやリフ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訪問の実施を奨励するなど、アドバイザー講習の機会の活用又は文書、電話により、業務改善指導等を行った。

(業務実績：「イ 相談・援助、各種講習等の実施」（P.119）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：○

- ・受講者へのアンケート結果等に基づき、講習内容に事業所見学、支援機関見学又は支援者等との意見交換のいずれかの参加型のカリキュラムを盛り込む等の改善を行い、講習内容の充実を図った。
- ・受講終了時に受講者に対してアンケートを実施した結果、「大変有用だった」、「有用だった」との回答が97.4%と高い評価を得た。また、自由記述においては、「障害別特性と雇用上の配慮については、当社の障害者雇用の雇用管理の参考になった」、「障害者職業生活相談員の役割について非常によくわかり参考になった」という評価が得られた。特に新たに実施した事業所見学、支援機関見学、意見交換に対しては、「支援学校の見学や障害者雇用事業所の事例が参考になった」、「意見交換を通じて障害者雇用に関する悩みや問題を共有できた」、「特別支援学校の作業学習スペースや教室などに掲示してある写真や図解付の手順書等の資料が参考になった」、「グループディスカッションを通して、実際の体験談や対応策が聞け、理論と実践の両方を学べたのが良かった」等の評価が得られた。一方で、「意見交換の時間を長くとてほしかった」等の意見もあり、今後の講習の実施について参考としていく。
- ・受講者への利便性の配慮として、原則として事業所が所在する都道府県で受講することとしているが、受講後のアンケート等による受講者ニーズを踏まえ、平成19年度の首都圏、平成20年度の近畿圏、中京圏、平成21年度の北陸圏、九州圏に続き、平成22年度は全都道府県において近隣県での受講を可能とした。また、講習の開催場所については、県庁所在地など交通の利便性を考慮した場所を設定した。さらに、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に加えて、拡大コピーによる資料の提供等視覚障害のある受講者にも対応した。

(業務実績：「イ 相談・援助、各種講習等の実施」（P.119）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、離れた場所でも無線で送受信できる高性能集音補聴システム「聴覚障害者用無線集音器」及び入力した音声をテキスト変換できる「音声認識ソフト」等、新たに22機種を追加掲載し、平成23年3月末日現在のホームページ全掲載機種は、129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。

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・就労支援機器ホームページアクセス件数 410,834件</li> <li>・駐在事務所の廃止を踏まえ、事業主が貸出制度の情報を入手できる機会を確保するため、新たに支援機関等を通じて次のような周知を行った。           <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者の利用が多い首都圏の公共職業安定所及び視覚障害者支援機関を訪問し、貸出制度の普及を行った。</li> <li>・視覚特別支援学校進路担当者研修会や職業訓練指導員研修等各種講習会、障害者就職面接会、国際福祉機器展等において、新たに就労支援機器の貸出制度を記載したリーフレット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た。</li> <li>・就労支援機器メーカー及び障害者等のための電子情報技術普及を目的としたNPO法人の協力を得て、それぞれのホームページに当機構就労支援機器ホームページへのリンクを掲載した。</li> <li>・厚生労働省の協力のもと、全国の公共職業安定所に対し貸出制度の周知を行った。</li> </ul> </li> <li>・新たに福祉情報技術コーディネーターの資格を有するアドバイザーを1名配置し、機器の選定や活用に関する総合的な相談、援助等を行った。また、貸出機器が効果的に活用されるよう、貸与を受けた事業主に対して機器の利用状況を確認し、必要に応じ技術的な相談・指導や活用可能な助成金情報の提供等きめ細かいフォローアップを行うことをガイドラインとしてとりまとめ、職員やアドバイザーへの徹底を図った。</li> </ul> <p>(業務実績：「ハ 就労支援機器の普及・啓発」(P. 121) 参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、機種の入れ替え等を行った。</li> <li>・貸出利用率は61.3%と目標（60%）を上回り、貸出事業所数は140事業所となった。</li> </ul> <p>(業務実績：「ハ 就労支援機器の普及・啓発」(P. 121) 参照)</p>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（14）（注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3)納付金関係業務等の実施に関する事項 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  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。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3)納付金関係業務等の実施に関する事項 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 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。</p> <p>上記による実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル等に取りまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開するとともに、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図り、企業のニーズに対して迅速かつ的確な情報提供を行う。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (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 ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施</p> <p>○事業主のニーズ、国の施策動向等を踏まえた調査研究 ・事業主のニーズ（「特に初めて障害者雇用に取り組む事業所において」障害者の採用・選考等に当たって配慮すべきことを知りたい」「肢体不自由者の雇用事例や企業が取り組んでいる作業改善の工夫を知りたい」「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への委託、支援機関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22年度の成果を次のとおりまとめた。 ・「重度障害者雇用事業所における重度障害者等を雇用する際の募集・選考・採用・配置の方法に関する調査研究」 ・「上肢に障害を有する肢体不自由者のための職場改善好事例集」</p> <p>○わかりやすい報告書、実践的なマニュアル・好事例集、DVDの作成 ・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・動画の活用、色づかいでとりまとめた。 ・「重度障害者雇用事業所における重度障害者等を雇用する際の募集・選考・採用・配置の方法に関する調査研究」は、障害者雇用の経験がない事業主が募集・選考等を検討する際に役立つ資料として、障害種別ごとの「採用選考の方法」「採用する際に重視した点」等をアンケート及びヒアリング調査を通じてとりまとめるとともに、事業所が使用している職場実習の評価票、障害による配慮事項等を聴取する面接シート等、実用的な資料を掲載している。 ・「上肢に障害を有する肢体不自由者のための職場改善好事例集」は、重度化・重複化の進む肢体不自由者のうち特に就職困難度が高いとされる上肢障害者を対象に、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、事例ごとに課題、改善内容、改善効果のポイントがよくわかるよう見出しを配置するとともに、他社でも職場改善内容を取り入れやすくなるため、実際に事業所で使われている「書類ファイルを取りやすくするために紐付きリング」「キーボード入力の負担を軽減するための入力用タッチペン」「上肢の可動域に合わせた回転機能付き専用作業台」等を写真やイラストを用いて掲載している。 ・「視覚障害者の雇用事例集～支援機関を活用して職域拡大に取り組む～」は、視覚障害者の大部分が就職している「あんま・鍼・灸・マッサージ」以外の職域拡大を目指し「ヘルスキー」「事務的職業」等新しい職域の事例を紹介するとともに、事業主が支援機関と効果的に連携できるよう機関ごとの支援内容や、視覚障害者の雇用や職場復帰の各プロセスごとに受けられる支援内容をフロー図で解説している。 ・精神障害者雇用の啓発DVD「理解する心、支えあう職場～精神障害者雇用への道～」は、精神障害者雇用を進めている企業の取材をもとに、従業員に対する障害者とともに働くことへの理解の促進、障害者が従事できる職務の創出、リワーク支援を活用した職場復帰等企業の取組をナレーション、文字スーパー及び精神障害者本人のインタビューを交えながら紹介しており、精神障害者の新規雇用と職場復帰双方の実践的なノウハウが得られるよう工夫した。 ・障害者雇用マニュアルコミック版「知的障害者と働く」は、知的障害者の特性やわかりやすい</p>	

作業指示の出し方、家族との連携等のノウハウについて、読みやすく理解しやすいコミック形式で事例を紹介している。新たに地域センター等との連携による職場定着や加齢に伴う能力低下に対する企業の取組等を盛り込み全面改訂した。

- 併せて、障害者雇用率達成指導の強化や企業の社会的責任に対する関心の高まり等から、障害者雇用を進める上で参考となるマニュアル等を求める声に応えるため、「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」、「聴覚障害者の職場定着推進マニュアル」及び「精神障害者雇用管理マニュアル」について、法改正の概要や最新の助成制度の情報等を盛り込み改訂した。

#### ○関係団体・企業のセミナー・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2010（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、「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」を題材に、障害者雇用の必要性、障害特性に応じた配慮事項等を分かりやすくパネルにとりまとめて展示し、来場者への周知を図った。
- 視覚障害者支援機関が主催する「視覚障害者雇用・就労連続講座」（10月）において、企業等を対象として「視覚障害者の職場定着推進マニュアル」（平成21年度作成）を題材に、新しい職域における雇用事例等を紹介した。
- 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」（11月開催）において、「上肢に障害を有する肢体不自由者のための職場改善好事例集」の掲載企業のうちの3企業が、取組状況を紹介した。
- 独立行政法人日本学生支援機構が主催する全国就職指導ガイダンス「障害のある学生の就職支援についてのセッション」において、障害者雇用職場改善好事例集5種類（視覚、聴覚、肢体不自由、内部、精神）を企業等に配布した。

#### ○事業主・支援機関等への配布

- 報告書・マニュアル・好事例集等の各種成果物は、協力事業所に直接提供するほか、受託法人等、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、障害者職業能力開発校、視覚特別支援学校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、新たにマニュアル・好事例集等の成果物一覧とその活用事例をとりまとめた「障害者雇用のためのマニュアル・好事例集等のごあんない」を作成し、地域センター等を通じて事業主に配付した。
- 事業主や支援機関等からの求めに応じて、随時成果物を送付したほか、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。

#### ○ホームページ等を活用した普及

- 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57)
- また、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。
- 企業等に当機構が開発したマニュアルの積極的活用を呼びかけた結果、従業員に対する障害者雇用の理解促進を目的として、社内LAN等にマニュアルが掲載された。
  - 情報通信企業（リコーITソリューションズ）の社内LANに「聴覚障害者の職場定着推進マニュアル」（平成19年度作成）が掲載された。
  - 地方公共団体（横浜市役所）の庁舎内LANに「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」（平成21年度作成）が掲載された。

#### ○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647件のうち、障害者雇用等に取り組む上で「役立った」とする回答が612件、94.6%と過去最高となった。
  - 事業主から、「全盲の視覚障害者を雇用するに当たり、機器貸出制度を活用した画面読み上げソフトの整備及び案内図等への点字貼付といった環境整備を行うのに役立った」  
「HIV感染者の配属先から、職場内の啓発方法、個人情報の取扱い及び職場において配慮すべき事項等について相談があり、マニュアルを使って説明することができた」  
「精神障害者の雇用を進めるに当たり、負荷の少ない職務を設定したり、精神障害者に対す

評価の視点等	自己評価	A	評定	A
【評価項目 14 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供】	<p>以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 事業主のニーズや国の施策動向を踏まえて、重度障害者雇用事業所における重度障害者等を雇用する際の募集・選考・採用・配置の方法に関する調査研究及び上肢に障害を有する肢体不自由者のための広範な職場改善事例の収集・分析による新たな支援手法の提案の2テーマを選定して調査研究を行った。</p> <p>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・動画の活用、色づかいでとりまとめ、協力事業所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。</p> <p>③ 視覚障害者支援機関が主催する「視覚障害者雇用・就労連続講座」において、「視覚障害者の職場定着推進マニュアル」の普及・啓発を図った。独立行政法人日本学生支援機構が主催する「障害のある学生の就職支援についてのセッション」において、障害者雇用職場改善好事例集の普及・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、「上肢に障害を有する肢体不自由者のための職場改善好事例集」の掲載企業のうちの3企業が、取組状況を紹介した。さらに、障害者ワーカフェア2010で実践的手法の開発・提供の展示コーナーを設け、「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&amp;A集～」をパネルにとりまとめて展示し、来場者への周知を図った。</p> <p>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」との回答が過去最高の94.6%を占めるなど、報</p>	<p>る接し方を理解したりするのに役立った」 「聴覚障害者を初めて雇用するに当たり、コミュニケーションの重要性を理解し、職場における手話サークルの立ち上げに繋がった」</p> <p>・支援機関から、 「事業主に対し、知的障害の特性、従事可能な作業を説明する資料として役立った。その後、事業主の理解が進み雇用に至った」 「ヘルスキー室の設置による視覚障害者の雇用を検討している事業主に対し、カルテ管理用の機器導入、社内LANによる予約システム整備等の説明する資料として役立った。視覚特別支援学校の卒業生が採用されることになった」 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。</p> <p>・その一方で、事業主、支援機関から 「発達障害者の雇用事例や配慮事項をさらに知りたい」、「特例子会社の事業運営の実態を詳しく知りたい」 などの要望もあり、今後の業務の参考としていく。</p> <p>○障害者雇用リファレンスサービスの取組</p> <p>・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。</p> <p>・障害者雇用モデル事例の収集に当たっては、事業主ニーズや国の障害者雇用施策を踏まえ、従業員56人以上規模の中小企業を中心に収集したほか、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の雇用事例を収集した。 ホームページ掲載追加事例数188事例のうち中小企業136事例（掲載事例総数1,515事例）</p> <p>・事例収集における報告様式、原稿作成上の留意事項を作成し、受託法人等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。</p> <p>・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うとともに、国立国会図書館の「データベース・ナビゲーション・サービス」に登録を行った結果、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 1,848,172件（平成21年度比：126.7% 平成21年度実績：1,459,102件）</p>	<p>（委員会としての評定理由）</p> <p>実践的手法の開発は、事業主が障害者雇用のノウハウを知らずに尻込みをすることが多い中で重要な活動であり、各種成果物の利用者アンケート結果をみても、非常に高い評価となっており、注目に値する。</p> <p>また、関係機関主催のセミナー等を活用した普及活動やホームページを利用した情報提供など積極的な普及も評価できる。 今後の更なる普及の取組への工夫を期待する。</p> <p>（各委員の評定理由）</p> <p>・実践において実際に使われるためのきめ細かな工夫がされている。</p> <p>・新規の取組も行われており、また何よりも各種成果物に対して「大いに役立った」という評価が70.6%というは注目に値する。</p> <p>・ホームページにおいて情報を探しやすく、常に最新の手法を容易に入手できるよう引き続き推進すべきである。</p> <p>・セミナー等での新規の取組やアンケート結果も十分に評価できる。</p> <p>・マニュアルの作成やホームページによる普及など、開発・普及を積極的に展開。</p> <p>・使用者は障害者を忌避しているというより、雇用のノウハウを知らないために尻込みすることが多い。その点で、この活動は重要であり、成果を上げている。</p>	

<p>[評価の視点] 第2 3 (3) ③ □ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施</p>	<p>告書・マニュアル・好事例集等各種成果物が事業主や支援機関における障害者雇用等の取組に係る様々な場面で利用された。</p>	<p>(その他意見) ・現実的な雇用の場の手法を広く提供することには意義がある。機構からの一方的伝達ではなく双方向の在り方が求められよう。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・調査研究については、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への委託、支援機関と連携した委員会における検討等により実施した。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>(業務実績：「□ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施」（P.126）参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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工夫して公開した。</li> <li>・また、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なり、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。</li> <li>・企業等に当機構が開発したマニュアルの積極的活用を呼びかけた結果、従業員に対する障害者雇用の理解促進を目的として、社内LAN等にマニュアルが掲載された。</li> <li>・情報通信企業（リコーＩＴソリューションズ）の社内LANに「聴覚障害者の職場定着推進マニュアル」（平成19年度作成）が掲載された。</li> <li>・地方公共団体（横浜市役所）の庁舎内LANに「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&amp;A集～」（平成21年度作成）が掲載された。</li> </ul> <p>(業務実績：「□ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施」（P.126）参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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・動画の活用、色づかい等とりまとめた。</li> <li>・「重度障害者雇用事業所における重度障害者等を雇用する際の募集・選考・採用・配置の方法に関する調査研究」は、障害者雇用の経験がない事業主が募集・選考等を検討する際に役立つ資料として、障害種別ごとの「採用選考の方法」「採用する際に重視した点」等をアンケート及びヒアリング調査を通じてとりまとめるとともに、事業所が使用している職場実習の評価票、障害による配慮事項等を聴取する面接シート等、実用的な資料を掲載している。</li> <li>・「上肢に障害を有する肢体不自由者のための職場改善好事例集」は、重度化・重複化の進む肢体不自由者のうち特に就職困難度が高いとされる上肢障害者を対象に、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、事例ごとに課題、改善内容、改善効果のポイントがよくわかるよう見出しを配置するとともに、他社でも職場改善内容を取り入れやすくするため、実際に事業所で使われている「書類ファイルを取りやすくするための紐付きリング」「キーボード入力の負担を軽減するための入力用タッチペン」「上</li> </ul>	

	<p>肢の可動域に合わせた回転機能付き専用作業台」等を写真やイラストを用い掲載している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「視覚障害者の雇用事例集～支援機関を活用して職域拡大に取り組む～」は、視覚障害者の大部分が就職している「あんま・鍼・灸・マッサージ」以外の職域拡大を目指し「ヘルスキーべー」「事務的職業」等新しい職域の事例を紹介するとともに、事業主が支援機関と効果的に連携できるよう機関ごとの支援内容や、視覚障害者の雇用や職場復帰の各プロセスごとに受けられる支援内容をフロー図で解説している。</li> <li>・精神障害者雇用の啓発DVD「理解する心、支えある職場～精神障害者雇用への道～」は、精神障害者雇用を進めている企業の取材とともに、従業員に対する障害者とともに働くことへの理解の促進、障害者が従事できる職務の創出、リワーク支援を活用した職場復帰等企業の取組をナレーション、文字スーパー及び精神障害者本人のインタビューを交えながら紹介しており、精神障害者の新規雇用と職場復帰双方の実践的なノウハウが得られるよう工夫した。</li> <li>・障害者雇用マニュアルコミック版「知的障害者と働く」は、知的障害者の特性やわかりやすい作業指示の出し方、家族との連携等のノウハウについて、読みやすく理解しやすいコミック形式で事例を紹介している。新たに地域センター等との連携による職場定着や加齢に伴う能力低下に対する企業の取組等を盛り込み全面改訂した。</li> <li>・併せて、障害者雇用率達成指導の強化や企業の社会的責任に対する関心の高まり等から、障害者雇用を進める上で参考となるマニュアル等を求める声に応えるため、「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&amp;A集～」、「聴覚障害者の職場定着推進マニュアル」及び「精神障害者雇用管理マニュアル」について、法改正の概要や最新の助成制度の情報等を盛り込み改訂した。</li> <li>・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、過去最高の94.6%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。</li> </ul> <p>(業務実績：「□ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施」(P.126) 参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用事例リファレンスサービスに188事例を追加掲載し、事例数の充実を図った（総事例数1,515事例）。また、障害者雇用モデル事例収集中に当たっては、企業のニーズ等を踏まえ、56人以上の中小企業を中心に収集したほか、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の雇用事例を収集した。</li> <li>・事例収集における報告様式、原稿作成上の留意事項を作成し、受託法人等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。</li> <li>・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うとともに、国立国会図書館の「データベース・ナビゲーション・サービス」に登録を行った。</li> <li>・リファレンスサービスアクセス件数は1,848,172件（平成21年度比：126.7% 平成21年度実績：1,459,102件）と大幅に増加した。</li> </ul> <p>(業務実績：「□ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施」(P.126) 参照)</p>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（15）（注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3)納付金関係業務等の実施に関する事項 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開催すること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3)納付金関係業務等の実施に関する事項 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に、障害者雇用を支援する月間を設け、全国レベルで障害者雇用優良事業所等の表彰、障害者ワークフェア等の諸事業を複合的に実施する。</p> <p>10月に神奈川県において、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2010」を開催する。本事業は、啓発効果を高めるため、「第32回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」と同時開催する。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3)納付金関係業務等の実施に関する事項 ③ 障害者の雇用に関する相談・援助、各種講習、啓発等の実施</p> <p><b>二 障害者雇用に係る啓発事業の実施</b> 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に、9月の障害者雇用支援月間を中心として障害者雇用優良事業所等を対象とした表彰、全国6か所の会場における障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会の開催等の啓発事業を実施する。</p>	<p><b>二 障害者雇用に係る啓発事業の実施</b></p> <p>○障害者雇用優良事業所等全国表彰式  <ul style="list-style-type: none"> <li>・日程等：平成22年9月1日（水）新宿NSビル30階スカイカンファレンス（東京）</li> <li>・被表彰者数 障害者雇用優良事業所表彰 55件 優秀勤労障害者表彰 59件</li> <li>障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した 団体又は個人表彰 3件</li> <li>障害者雇用支援月間ポスター原画表彰 80件</li> <li>障害者雇用職場改善事例表彰 11件</li> </ul> </p> <p>○障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会  <ul style="list-style-type: none"> <li>・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きたため、平成22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、新たに神奈川において開催した。</li> <li>・東京会場：新宿NSビル1階大時計広場 日程 平成22年9月1日（水）～9月8日（水）</li> <li>・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22年9月15日（水）～9月21日（火）</li> <li>・大阪会場：高島屋大阪店本館1階西入口 日程 平成22年9月29日（水）～10月5日（火）</li> <li>・神奈川会場：横浜アリーナ（障害者ワークフェア2010会場内） 日程 平成22年10月15日（金）～10月16日（土）</li> <li>・福岡会場：アクロス福岡2階交流ギャラリー 日程 平成22年10月21日（木）～10月24日（日）</li> <li>・札幌会場：札幌サンプラザ 日程 平成22年11月2日（火）～11月7日（日）</li> </ul> </p> <p>○障害者ワークフェア2010の開催  <ul style="list-style-type: none"> <li>・開催地：神奈川県横浜市 (第32回全国障害者技能競技大会（アビリンピック神奈川大会）との同時開催)</li> <li>・会場及び日程 横浜アリーナ 平成22年10月15日（金）～10月16日（土）</li> <li>・内容 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 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 神奈川労働局及び神奈川障害者職業センターによる障害者職業相談、適職診断コーナー アビリンピックで実施している技能競技種目の作業を体験する技能体験コーナー（新規） 「はじめからわかる障害者雇用」「特例子会社制度の紹介」のパネル展示コーナー（新規） 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</li> </ul> </p>

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神奈川大会のPR  
会場：ららぽーと横浜（横浜市）  
開催日：平成22年10月9日（土）～10月16日（土）  
・出展数：151企業・団体  
・来場者数：36,700人（アビリンピック来場者を含む）

#### ＜障害者ワークフェア2010のポイント＞

- ・会場の特性、スペースを最大限に活用した会場設営  
会場を「能力開発」、「就労支援」、「職場紹介」の3つのエリア（ストリート）に区分し、この順路で会場を一周することにより、能力開発から就職、職場定着まで障害のある方々に対してどのような取組や支援がなされているか体系的に理解できるよう会場設営を行った。

#### ・ホームページ等を活用した開催の周知

- 機構ホームページのトップページに「開催案内バナー」を設けるとともに、出展企業・団体、展示内容のPR及び出展企業・団体のホームページへのリンクの設定を行った。また、出展企業・団体のホームページにも機構の「開催案内バナー」の掲示を働きかけるなど相互リンクを活用した周知強化を図った。  
また、マスコミ等へもワークフェアの開催について積極的に情報提供を行った結果、開催前に各メディアによる報道がなされ、周知が図られた。  
(神奈川新聞の出展企業特集記事、障害者団体が運営する情報サイトの特集記事)

#### ・障害者職業能力開発施設の訓練生によるフォークリフト運転講習実演・体験コーナーの設置

障害者職業能力開発施設で物流運搬業務に関する技能と知識を学んでいる訓練生によるフォークリフト運転のデモンストレーションを行った。  
また、来場者にフォークリフトの運転を体験していただき、就労に必要な訓練内容について理解の促進を図った。

#### ・技能体験コーナーの新設

- 新たな取組として、アビリンピックで実施している技能競技種目「洋裁」、「フラワーアレンジメント」、「木工」、「製品パッキング」について、一般来場者の方が過去のアビリンピックメダリストや技能者から指導を受け、作業体験ができるコーナーを設置した。

#### ・職場改善好事例受賞企業紹介コーナー設置

- 平成16年度以降における職場改善好事例コンテストにおいて最優秀賞及び優秀賞を受賞した企業の先進的取組をパネル等により展示をするとともに、今回ワークフェアに出展している受賞企業担当者による具体的な解説を行った。

#### ・「はじめからわかる障害者雇用」「特例子会社制度の紹介」パネル展示コーナーの新設

- 初めて障害者雇用に取り組む中小企業等の事業主のために、障害者雇用を進める必要性や障害特性に応じた配慮事項などを、Q&A形式で分かりやすく解説したパネルを制作し展示了。  
また、特例子会社の仕組みなどを解説したパネルや障害別職場改善好事例集など障害者雇用、職域拡大及び職場定着に役立つ資料なども展示した。

#### ・特設ステージでの多様なプログラムの実施

- 展示ブースに隣接したステージの特色を生かし、出展ブース内では紹介しきれない障害者雇用への取組や社員の活躍について、事業主と社員との対談形式で紹介したり、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、聴覚障害者とのコミュニケーションと環境作り、中途視覚障害者としての体験談など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。

#### ○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58）

##### ・アンケート回答数 1,102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97.1%（目標値80%以上）を占めた。（平成21年度実績97.2%）
- ・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くことがわかった」（55.3%）、「障害者の雇用について関心を持つようになった」（40.8%）、「障害者雇用に当たっての課題を理解することができた」（33.9%）などの割合が高かった。

##### ②障害者ワークフェアへの評価

- ・「とても良かった」、「良かった」との回答が95.5%を占めた。（平成21年度実績96.4%）

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なる。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を得られるようになるとともに、次年度以降の障害者ワークフェアの在り方について意見を求め、その内容及び方法についてより効果的なものとなるよう検討する。

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

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

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

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

また、ホームページを通じて障害者雇用に関する情報を提供するほか、障害者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。

特に「とても良かった」との回答が51.9%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「いろんな仕事があることを自分で確かめることができて良かった」、企業関係者からは「他企業での雇用状況、仕事環境の工夫等障害者雇用における現場担当者の説明が聞けて、自社における作業内容拡大のヒントがあった」といった感想が寄せられた。また、運営・企画内容に関して、「障害者雇用についてあまり知らない方も分かりやすく、実際の作業内容を体験できるのは良いと思う」「会場の設営がよく、また出展・イベント内容も多様かつ豊富であり障害者の就労を啓発するよい機会である」などの評価があった。一方、「一般の方へ一層のPRをすべきだ」「イベント内容の広報をもっと工夫するとよい」等の意見があり、今後の改善に向け検討していく。

(資料59、資料60)

#### ○定期刊行誌「働く広場」の発行

- ・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、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92.2%(平成21年度実績95.2%)から「非常に参考になる」、「参考になる」との評価を得た。活用状況に関しては、役立った内容として、民間企業では「社員の障害特性の理解につながった」(43.3%)、「社内教育・啓発を実施するきっかけとなった」(34.3%)、「障害者の職場適応に役立った」(18.8%)、「障害者雇用のきっかけとなった」(13.3%)、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」(60.2%)、「利用者・生徒の仕事(職務内容)の理解につながった」(38.0%)、「利用者・生徒の就職に役立った」(24.4%)、「職場開拓に役立った」(21.4%)、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、精神障害者の新規求職申込が大幅に伸びていることを踏まえ、精神障害者の雇用を進める取組について具体的、多面向的な理解を図るための当事者、自助グループ、医師、雇用主、支援機関・支援者、公共職業安定所等、幅広い領域からのレポート、インタビュー等で情報提供する「精神障害者の雇用へのPRODUCE」と題した連載(全8回)を行った。
- ・雇用率未達成企業における雇用を促進するため、サービス業、卸売業・小売業、物品販賣業等の雇用率の低い業種における障害者雇用事例を「職場ルポ」で継続的に掲載した。
- ・改正障害者雇用促進法の施行直前の7月号において、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についての解説とQ&Aを「お知らせ」に掲載した。
- ・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。

#### ○公開座談会の開催

- ・平成20年12月に「発達障害者の雇用を促進するために」のテーマで行った座談会の第2段として、発達障害者の雇用を実現するための方策について、参加者を含む会場が一体となって検討する「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22年12月6日(月)

会場：明治学院大学アートホール

テーマ：「発達障害者の雇用を進めるためにVol.2～ともに学び、ともに取り組む～」

パネリスト：東亜石油(株)勤務 石川隆蔵氏  
(株)カネボウ化粧品技術本部 関野之法氏  
東京都発達障害者支援センター 石橋悦子氏  
NPO法人星槎教育研究所 三森睦子氏  
東京障害者職業センター 鈴木秀一氏

コーディネーター：宇都宮大学教授 梅永雄二氏

内 容

第1部では発達障害者の雇用を進める方策を検討する前提として、参加者にその現状と課題に関する共通情報の提供を目的に、コーディネーターによる解説、就業、教育、福祉の支援現場からの報告、働く側及び雇用する側からの体験を踏まえた意見発表を行った。第2部では発達障害者の雇用に係る参加者からの質問、意見、提案の中から「雇用のインセンティブ」「職務、仕事」「トラブルの対応」の3テーマに絞って、職場での効果、配置の仕方、対処の方法について具体的な検討、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96.5%であった。参考となった具体的な理由としては「発達障害者の支援の変化、現状把握がとても参考になった」「当事者の方の話は現場の様子が実感できて良かった」「特性を伸ばすこと

			で、本人の成長のみならず企業価値を高められたと思った」「企業、家庭など各々が支え合う仕組み作りを常に心がけたい」等であった。
<b>○ホームページでの誌面公開</b>			
			<ul style="list-style-type: none"> <li>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分割ダウンロードファイルに加えて、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）で機関のホームページに掲載した。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。</li> <li>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）を実施し、233冊を販売した。また、機関が開催する各種行事及び研修・講習等や文部科学省の平成22年度キャリア教育（進路指導）担当指導主事連絡協議会において、講読勧誘のチラシを見本のバックナンバーとともに配布した。</li> </ul>
			<b>○マスメディア等を活用した広報・啓発活動</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>「障害者の自立支援が企業と社会の成長を促す」と題して、障害者雇用の先進企業2社の取組事例の紹介や学識者による障害者雇用促進に向けた提言等を障害者雇用支援月間に亘る広告と併せて全国紙に掲載した。掲載した新聞社が実施した読者モニター調査で、広告の印象度、理解度、興味・関心度、共感度について回答者の7～8割から高い評価を得た。</li> <li>職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施及び職業リハビリテーションに関する調査・研究等の成果、蓄積している知見等についてマスコミへの積極的な情報提供を行い、広く報道がなされた。（テレビ：NHK 新聞：読売、朝日、秋田さきがけ、上毛、西日本、佐賀、熊本日日等 雑誌：週刊東洋経済、介護保険情報、こころのサポート等）。</li> <li>障害のある児童・生徒を中心に広く原画を募集し、その中から選考した優秀な作品をもとにポスターを作成して、全国の公共交通機関所やJR主要駅等に掲示することにより、事業主をはじめ広く国民の障害者雇用に対する理解を深められるよう努めた。</li> </ul>			
評価の視点等	自己評価	A	評定
【評価項目15 啓発事業（障害者関係）】			
<p>・全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 障害者ワークフェアは、第32回アビリンピック神奈川大会と同時に開催し、機関・県の合同による企画づくりと運営、アビリンピック種目の技能体験コーナーの新設、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、「はじめからわかる障害者雇用」のパネル展示コーナーの新設などの取組により、企業・団体の出展151、来場者36,700人、障害者の雇用問題についての理解度97.1%、満足度95.5%と多くの参加と高い評価を得た。</p> <p>② 定期刊行誌「働く広場」は、読者アンケートにより把握したニーズ、編集委員会の助言・指摘等を踏まえ、精神障害者の雇用を進める取組について当事者、自助グループ、医師、雇用主等からのインタビュー等で情報提供する連載の開始、雇用率の低い業種における障害者雇用事例の掲載、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」への参考事例の充実を図った。読者アンケートでは92.2%から「非常に参考になる」「参考になる」との評価を得た。</p> <p>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）を実施した。</p> <p>③ マスメディア等を活用した広報・啓発活動として、「障害者の自立支援が企業と社会の成長を促す」と題して、障害者雇用の先進企業の取組事例の紹介や学識者による提言等の記事広告を全国紙に掲載した。掲載した新聞社が実施した読者モニター調査で、広告の印象度、理解度、興味・関心度、共感度について回答者の7～8割から高い評価を得た。</p>			
<p>・次のとおり中期計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：「二 障害者雇用に係る啓発事業の実施」（P.131）参照）</p>			
<p><b>〔数値目標〕</b></p> <p>・障害者ワークフェアの来場者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の来場者から障害者の雇用問題についての理解が深まった旨の評価が得られること。</p>			
<p><b>(委員会としての評定理由)</b></p> <p>障害者ワークフェアについては、関係者のモチベーションを高めるために必要な事業であるとともに、その内容に新たな工夫がなされ、来場者のアンケート調査結果でも障害者雇用問題の理解度が目標値を大きく上回っていることは評価できる。</p> <p>また、定期刊行誌「働く広場」についても公開座談会を設けてPR活動を行うなど普及活動への努力は評価できる。</p> <p><b>(各委員の評定理由)</b></p> <p>・障害者のワークフェアにおける、障害者雇用問題の理解度の目標を大幅に上回る達成は高く評価できる。</p> <p>・また、定期刊行物も単に発行するだけでなく、公開座談会などをするなど周知徹底への努力は評価される。</p> <p>・障害者ワークフェアのアンケート調査結果が目標値を大きく上回っている。</p> <p>・定期刊行誌のアンケート結果も十分に評価できる。</p> <p>・ワークフェアでの工夫などにより成果を上げている。</p> <p>・ワークフェアに新たな工夫を加え、目標を大きく上回る理解度を得ている。</p> <p>・関係者のモチベーションを高めるために、是非必要な事業である。関係者からの評価が高いことは評価できる。</p> <p><b>(その他意見)</b></p> <p>・「障害」の領域での情報提供では限界があるのではないだろうか。まだその段階といえるのかもしれないが枠を超えた領域との接点を検討されるのはいかがか。</p>			

	<table border="1"> <tbody> <tr><td>平成22年度</td><td>97.1%</td></tr> <tr><td>平成21年度</td><td>97.2%</td></tr> <tr><td>平成20年度</td><td>94.2%</td></tr> </tbody> </table>	平成22年度	97.1%	平成21年度	97.2%	平成20年度	94.2%
平成22年度	97.1%						
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.131) 参照)						
	<table border="1"> <tbody> <tr><td>平成22年度</td><td>月54,000部</td></tr> <tr><td>平成21年度</td><td>月54,000部</td></tr> <tr><td>平成20年度</td><td>月54,000部</td></tr> </tbody> </table>	平成22年度	月54,000部	平成21年度	月54,000部	平成20年度	月54,000部
平成22年度	月54,000部						
平成21年度	月54,000部						
平成20年度	月54,000部						
<p>[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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>実績: ○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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97.1%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。</li> <li>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くことがわかった」(55.3%)、「障害者の雇用について関心を持つようになった」(40.8%)、「障害者雇用に当たっての課題を理解することができた」(33.9%)等の回答を得た。</li> </ul> <p>(業務実績:「ニ 障害者雇用に係る啓発事業の実施」(P.131) 参照)</p>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>定期刊行誌の一層の充実に向けた検討を行っているか。</li> </ul>	<p>実績: ○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>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、精神障害者の新規求職申込が大幅に伸びていることを踏まえ、精神障害者の雇用を進める取組について具体的、多面向的な理解を図るために当事者、自助グループ、医師、雇用主、支援機関・支援者、公共職業安定所等、幅広い領域からのレポート、インタビュー等で情報提供する「精神障害者の雇用へのPRODUCER」と題した連載(全8回)を行った。</li> <li>雇用率未達成企業における雇用を促進するため、サービス業、卸売業・小売業、物品貸貸業等の雇用率の低い業種における障害者雇用事例を「職場ルポ」で継続的に掲載した。</li> <li>改正障害者雇用促進法の施行直前の7月号において、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についての解説とQ&amp;Aを「お知らせ」に掲載した。</li> <li>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。</li> </ul> </li> <li>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、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92.2%から「非常に参考になる」、「参考になる」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」(43.3%)、「社内教育・啓発を実施するきっかけとなった」(34.3%)、「障害者の職場適応に役立った」(18.8%)、「障害者雇用のきっかけとなった」(13.3%) (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」(60.2%)、「利用者・生徒の仕事(職務内容)の理解につながった」(38.0%)、「利用者・生徒の就職に役立った」(24.4%)、「職場開拓に役立った」(21.4%) (複数回答)との回答を得た。</li> </ul> <p>(業務実績:「ニ 障害者雇用に係る啓発事業の実施」(P.131) 参照)</p>						

- ・ホームページを活用した情報提供、新聞・テレビといったマスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施しているか。

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分割ダウンロードファイルに加えて、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。なお、読者からの要望を踏まえて、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4か所）を実施し、233冊を販売した。また、機構が開催する各種行事及び研修・講習等や文部科学省の平成22年度キャリア教育（進路指導）担当指導主事連絡協議会において、講読勧誘のチラシを見本のバックナンバーとともに配布した。
- ・「障害者の自立支援が企業と社会の成長を促す」と題して、障害者雇用の先進企業2社の取組事例の紹介や学識者による障害者雇用促進に向けた提言等を障害者雇用支援月間に開催する広告と併せて全国紙に掲載した。掲載した新聞社が実施した読者モニター調査で、広告の印象度、理解度、興味・関心度、共感度について回答者の7～8割から高い評価を得た。
- ・職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施及び職業リハビリテーションに関する調査・研究等の成果、蓄積している知見等についてマスコミへの積極的な情報提供を行い、広く報道がなされた（テレビ：NHK 新聞：読売、朝日、秋田さきがけ、上毛、西日本、佐賀、熊本日日等 雑誌：週刊東洋経済、介護保険情報、こころのサポート等）。
- ・障害のある児童・生徒を中心に広く原画を募集し、その中から選考した優秀な作品をもとにポスターを作成して、全国の公共職業安定所やJR主要駅等に掲示することにより、事業主をはじめ広く国民の障害者雇用に対する理解を深められるよう努めた。

(業務実績：「二 障害者雇用に係る啓発事業の実施」(P. 131) 参照)

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（16）（注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3)納付金関係業務等の実施に関する事項            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ために、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。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3)納付金関係業務等の実施に関する事項            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に、「第32回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」を10月に神奈川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。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3)納付金関係業務等の実施に関する事項            ④障害者の技能に関する競技大会の開催</p> <p>障害者が技能労働者として社会に参加する自信と誇りを持つことができるよう、広く障害者の職業能力に対する社会の理解と認識を深め、その職業能力の向上と雇用促進を図るために、「第32回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」を10月に神奈川県において開催する。</p> <p>大会においては、産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目及び競技定員の見直しを行うとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される障害者の雇用・就業職種を、技能デモンストレーションとして実施する。</p>	<p>④障害者の技能に関する競技大会の開催</p> <p>○第32回全国障害者技能競技大会（アビリンピック神奈川大会）の開催            ・開催日：平成22年10月15日～10月17日（3日間）            ・開催地：神奈川県横浜市（横浜アリーナ）            ・参加選手数：技能競技 267人（招聘者（前2大会の金賞受賞者）23人を除く）            技能デモンストレーション 15人            ・来場者数：34,600人（開・閉会式及びアビリンピック・障害者ワーキングフェア2010サテライト展示来場者を含む）            ・技能競技の実施（22種目）（平成21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）            ・第8回国際アビリンピックへの派遣選手の選考会を兼ねた大会として開催</p> <p><b>【大会のポイント】</b>  <b>障害特性に応じた競技種目の見直しの取組</b></p> <p>(1)新たな競技種目の採用及び競技定員の見直し            前回大会において、技能デモンストレーションを行った職種の中から、関係団体等の協力を得て「製品パッキング」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。</p> <p>(2)技能デモンストレーションの実施と競技種目への移行            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「オフィスアシスタント」を採用するとともに、前回実施した「製品パッキング」を新たに競技種目として実施した。</p> <p><b>競技会場の設営における新たな工夫</b></p> <p>来場者が会場内のすべての競技を巡回できるよう環状の周回通路を設置するとともに、各競技種目を少なくとも3方向から観戦できるよう通路の配置を工夫するなど、観戦しやすい競技会場の設営を行った。            さらに車椅子利用者や視覚障害者等の通路の通行を妨げないよう、技能競技会場内に敷設する電源・パソコンケーブルを空中配線にするなどの対応を行った。            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「家具」、「木工」及び「義肢」など作業音が生じる競技種目と区分けし、同一エリアに集約することにより静寂さを維持・確保するなど、選手が競技に集中できる環境を用意し、選手から好評を得た。            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、前回大会に引き続き、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、来場の方々がいつでも競技を観戦してもらうことができた。            開閉会式会場から技能競技会場へ運行する選手団用バスについて、ノンステップバスやリフト付きバスの借上げを行うとともに、技能競技会場の駐車場に仮設車椅子用トイレを設置するなど、前回大会のアンケートに寄せられた要望を踏まえ、具体的な改善を行った。</p> <p><b>競技内容紹介DVDの作製・上映</b></p> <p>競技内容を紹介するDVDについて、平成22年度は「ホームページ製作」など作品の正確さや美しさが求められる種目（6種目）の見どころなどに重点をおいて作製し、競技種目紹介ブースにおいて上映した。</p>

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なる。

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て、国内大会の効果的運営に努める。

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なるとともに、自由回答欄等の内容を分析し、次回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。

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、今大会を、選手選考のための大会と位置づけるとともに、派遣することとなった選手に対しては、競技種目の専門家及び派遣選手が所属する企業等と連携して強化指導を実施する。

また、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。

## ○共催県との協力・連携による大会準備・運営

- ・大会ポスターやガイドブックの作成に当たっては、共催県（神奈川県）と連携・協力とともに、共催県の働きかけにより、地元のテレビ局や新聞社が積極的に大会PRを行なうなど、地域に密着した広報を実施することができた。また、次回大会の開催地である長野県の担当者やテレビ局も本大会を取材し、地元において放送することにより、長野大会に向けての機運を盛り上げた。
- ・地元の高等職業技術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・連携のもと、大会準備・運営を行った。

## ○参加選手の評価

- ・競技に参加し、金賞を受賞した選手からは、「アビリンピックは、自分の弱点や今後の向かうべき方向を教えてくれる大変有意義な大会」、「今回の結果に満足することなく、常に探究心を持つてさらに精進したい」「来年の国際アビリンピックに参加することができた際には、世界一を目指して頑張りたい」といった評価や今後の抱負が数多く寄せられた。

(資料61)

## ○来場者アンケート調査結果

- ・アンケート回答数 648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96.3%（目標値80%以上）を占めた。（平成21年度実績98.1%）
- ・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」（65.4%）、「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」（53.3%）、「参加選手の職業能力の高さと多彩さを実感できた」（52.0%）、「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」（41.4%）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96.7%と過去最高となった。（平成21年度実績96.3%）
- 特に「とても良かった」の割合が60.9%と前回大会を大きく上回る高い評価を得た。（平成21年度実績56.1%）
- ・具体的には、「障害のある自分にもできることがあるのではないかと視野が広まった」、「自分も障害者だが、早く仕事に就きたいと思った」、「アビリンピック参加を社内で障害者の目標の一つとした」、「自社で雇用している障害者にもっと可能性があると思った」、「様々な障害を持ちながら、懸命に技を競う姿に感動、障害者が頑張っている姿を見てもらえば、雇用促進につながると思う」などの回答があつた。
- ・一方で、「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

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

## ○第8回国際アビリンピックへの派遣選手の選考会を兼ねた大会として開催

- ・今大会を、2011年9月に大韓民国ソウル市で開催される第8回国際アビリンピック（以下「第8回国際大会」という。）に派遣する選手の選考会を兼ねた大会として位置づけ、第8回国際大会と競技内容が概ね共通する16種目について前回の茨城大会、前々回の千葉大会の金賞受賞選手も「招聘者」として参加し、同一の技能競技課題に取り組んだ。
- ・また、技能競技会場入口に国際アビリンピック紹介コーナーを設置し、過去の国際大会における競技内容、開・閉会式、日本選手の成績等を映像やパネルにより紹介した。
- ・さらに、パソコン関係競技種目において使用するパソコンの仕様について、第8回国際大会に備えて、可能な限り統一（OS:Windows7、Office2007）し、技能競技を実施した。
- ・大会終了後、優秀な成績を収めた選手32名を第8回国際大会の派遣選手として決定し、強化指導を行った。

## ○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回国際大会への選手派遣に向け、平成22年11月にコペンハーゲン（デンマーク）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、第8回国際大会に係る開催準備状況等種々の情報収集・意見交換を行った。
- ・また、第8回国際大会派遣選手の強化指導に資するため、平成22年9月に第8回国際大会開催

				国である韓国の国内大会を視察し、大会運営状況、競技課題内容、競技水準等の把握を行い、第8回国際大会への選手派遣に向け、選手が持てる力を十分発揮できるよう強化指導等のあり方等について検討を行った。 ・なお、平成22年4月にフィンランドにおいて開催された欧州地域及び韓国の関係者が参加する会議において、第8回国際大会に関する情報収集・意見交換を行うとともに、第9回国際大会の開催地に関する情報収集に努めた。
評価の視点等	自己評価	S	評定	A
【評価項目16 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催】	<p>各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を毎年効率的かつ効果的に開催・運営する。</p> <p>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都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を効率的かつ効果的に開催・運営する。</p>	<p>・全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 第2期中期計画に基づき、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選手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「製品パッキング」を新たな競技種目として採用するとともに、「ビルクリーニング」や「パソコンデータ入力」など主に知的障害者が参加する競技種目の定員を増やす等重点化を図った。また、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「オフィスアシスタンツ」を採用した。</p> <p>運営に当たっては、i) 環状の周回通路を設置し、様々な角度から競戦できるよう通路を配置する、ii) 車椅子利用者や視覚障害者等の通行の妨げにならないよう、ケーブルを空中配線にする、iii) パソコン使用競技と作業音が生じる競技を区分けし、選手が競技に集中できる環境を確保する、iv) 前回大会のアンケート結果を踏まえ、選手団用バスにはノンステップバスやリフト付きバスを使用する、車椅子用仮設トイレの増設といった競技会場の設備における新たな工夫を行った。</p> <p>また、来場者の要望を踏まえて平成21年度から作製している競技内容を紹介するDVDについて、平成22年度は「ホームページ製作」など作品の正確さや仕上がりの美しさが求められる6種目を新たに作製し、競技種目紹介ブースにおいて上映した。</p> <p>大会ボスター やガイドブックの作成に当たっては、共催県（神奈川県）と連携・協力するとともに、共催県の働きかけにより、地元のテレビ局や新聞社が積極的に大会PRを行うなど、地域に密着した広報を実施することができた。</p> <p>② これらの結果、来場者数は34,600人となり、競技に参加した選手からは「アビリンピックは自分の弱点や今後の向かうべき方向を教えてくれる大変有意義な大会」といった評価を得るとともに、来場者アンケートでは「自社で雇用している障害者にもっと可能性があると思った」、「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96.3%、大会の評価として「とても良かった」「良かった」との回答が過去最高の96.7%となった。特に「とても良かった」の割合が60.9%と前回大会を大きく上回る高い評価を得た（前回大会56.1%）。</p> <p>③ 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</p>	<p>（委員会としての評定理由）</p> <p>アビリンピックについては、障害者のモチベーションを高めるという意味で高く評価できるとともに、障害者の雇用・就業の動向を踏まえた競技種目の見直しや競技会場の運営面の工夫など新たな取組を行ったほか、来場者のアンケートでも理解度・満足度とともに目標を大きく上回っており、特に満足度については過去最高の結果であったことは評価できる。</p> <p>今後は、更に社会の認識が深まるよう、アプローチの工夫に期待する。</p> <p>（各委員の評定理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・アビリンピックのもつ障害者雇用への認知効果は今後とも大いに活用すべき。</li> <li>・また来場者の約6割がとても良かったと評価していることは注目に値する。</li> <li>・充実した大会になったことを評価できる。</li> <li>・雇用につながる新職種を取り入れることは評価できる。</li> <li>・アンケート結果が目標値を大きく上回っている。</li> <li>・満足度が過去最高であることも十分に評価できる。</li> <li>・競技参加選手数も過去最高である。</li> <li>・各種の新規の取組も評価できる。</li> <li>・雇用とモチベーション（障害者の）につながる事業として、インパクトを生んでいる。</li> <li>・準備、運営とも適切な実施。マスクの反響もよく、デモンストレーション効果も大きい。</li> <li>・障害者自身のモチベーションを高めることが、最も重要である。その意味でこの活動は高く評価できる。</li> </ul> <p>（その他意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会の認識の拡大には「障害者技能」をくくっての競技を超えるアプローチがあつてもと考えるが、今後の拡大のために工夫がいるのか。</li> </ul>	

	<p>携強化等により過去最多の参加選手数（2,423人）を記録した。特に知的障害者及び精神障害者について、参加種目の拡大により、参加選手数の増加を図った。</p> <p>④ 2011年の第8回国際アビリンピックへの選手派遣に向け、今大会を派遣する選手の選考会を兼ねた大会として位置づけるとともに、大会終了後、優秀な成績を収めた32名を第8回国際アビリンピックの派遣選手として決定し、強化指導を行った。</p>						
[数値目標]	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.137) 参照)</li> </ul>						
	<table border="1"> <tr> <td>平成22年度</td><td>96.3%</td></tr> <tr> <td>平成21年度</td><td>98.1%</td></tr> <tr> <td>平成20年度</td><td>94.5%</td></tr> </table>	平成22年度	96.3%	平成21年度	98.1%	平成20年度	94.5%
平成22年度	96.3%						
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	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化を図っているか。</li> </ul> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>						

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大会ポスター やガイドブックの作成に当たっては、共催県（神奈川県）と連携・協力するとともに、共催県の働きかけにより、地元のテレビ局や新聞社が積極的に大会PRを行なうなど、地域に密着した広報を実施することができた。また、次回大会の開催地である長野県の担当者やテレビ局も本大会を取材し、地元において放送することにより、長野大会に向けての機運を盛り上げた。</li> <li>・地元の高等職業技術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・連携のもと、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.137) 参照)</li> </ul>
・アンケート調査の回答者のうち80%以上から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価が得られたか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「理解が深まった」との回答が96.3%（目標値80%以上）を占めた。</li> <li>・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」(65.4%)、「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」(53.3%)、「参加選手の職業能力の高さと多彩さを実感できた」(52.0%)、「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」(41.4%)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.137) 参照)</li> </ul>
・各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を毎年効率的かつ効果的に開催・運営されるよう取り組んだか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・主催する受託法人等に対し、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278種目と平成21年度より2種目増加し、全実施種目の90.0%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。</li> <li>・開催状況：47都道府県で開催</li> <li>・競技参加選手数：2,423人（過去最多） (うち知的障害者は1,557人、精神障害者は131人)</li> <li>・競技実施種目数：延べ309種目 (うち知的障害者が参加の種目は延べ175種目、精神障害者が参加の種目は延べ59種目)</li> <li>・総来場者数（都道府県主催の併催イベント来場者含む）：31,916人</li> <li>・マスコミの反響：145件</li> </ul> <p>(業務実績「④ 障害者の技能に関する競技大会の開催」(P.137) 参照)</p>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（17）（注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績																																																			
<p>第4 財務内容の改善に関する事項 通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 管理業務の節減を行うとともに、効率的な施設運営を行うこと等により、固定的経費の節減を図ること。</p> <p>2 運営費交付金を充当して行う事業については、「第2 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。</p>	<p><b>第3 予算、収支計画及び資金計画</b></p> <p>1 予算 別紙-1のとおり</p> <p>2 収支計画 別紙-2のとおり</p> <p>3 資金計画 別紙-3のとおり</p>	<p><b>第3 予算、収支計画及び資金計画</b></p> <p>1 予算 別紙-1のとおり</p> <p>2 収支計画 別紙-2のとおり</p> <p>3 資金計画 別紙-3のとおり</p>	<p><b>第3 予算、収支計画及び資金計画</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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22年度決算報告のとおりである。</li> </ul> <p>(1) 予算措置</p> <p>平成22年度は、人件費削減の取組、行政刷新会議による事業仕分けを踏まえた事業の見直し等により、予算の節減を図った。</p> <p>(单位：百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th>20年度</th><th>21年度</th><th>22年度</th><th>対前年度増減</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>運営費交付金 予算額</td><td>17,458</td><td>17,756</td><td>14,679</td><td>△3,077 (△17.3%)</td></tr> <tr> <td>[運営費交付金 予算額 (新規分 を除く)]</td><td>[17,458]</td><td>[17,046]</td><td>[13,979]</td><td>[△3,067] (△18.0%)</td></tr> </tbody> </table> <p>(2) 運営費交付金債務</p> <p>予算執行において、給与等支給額の見直しによる人件費の削減、竹芝事務所管理会社との交渉による賃借料等の引下げ、その他の無駄削減・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。</p> <p>(单位：百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th>20年度</th><th>21年度</th><th>22年度</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td><td>1,419</td><td>2,115</td><td>2,212</td></tr> </tbody> </table> <p>(3) 損益</p> <p>(単位：百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th>20年度</th><th>21年度</th><th>22年度</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td><td>6</td><td>10</td><td>4</td></tr> </tbody> </table> <p>(4) 財務指標</p> <p>経費節減の効果として、業務効率が向上した。</p> <p>(単位：百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th>20年度</th><th>21年度</th><th>22年度</th><th>対前年度増減</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>経常費用 (支給金等除く)</td><td>20,935</td><td>20,191</td><td>16,457</td><td>△3,734 (△18.5%)</td></tr> <tr> <td>業務費</td><td>13,875</td><td>13,055</td><td>9,777</td><td>△3,278 (△25.1%)</td></tr> <tr> <td>業務費比率(%)</td><td>66.2</td><td>64.7</td><td>59.3</td><td>△5.4</td></tr> </tbody> </table> <p>・一般競争入札及び企画競争・公募の積極的な実施に努め、予算の効率的な執行及び経費の節減</p>		20年度	21年度	22年度	対前年度増減	運営費交付金 予算額	17,458	17,756	14,679	△3,077 (△17.3%)	[運営費交付金 予算額 (新規分 を除く)]	[17,458]	[17,046]	[13,979]	[△3,067] (△18.0%)		20年度	21年度	22年度		1,419	2,115	2,212		20年度	21年度	22年度		6	10	4		20年度	21年度	22年度	対前年度増減	経常費用 (支給金等除く)	20,935	20,191	16,457	△3,734 (△18.5%)	業務費	13,875	13,055	9,777	△3,278 (△25.1%)	業務費比率(%)	66.2	64.7	59.3	△5.4
	20年度	21年度	22年度	対前年度増減																																																		
運営費交付金 予算額	17,458	17,756	14,679	△3,077 (△17.3%)																																																		
[運営費交付金 予算額 (新規分 を除く)]	[17,458]	[17,046]	[13,979]	[△3,067] (△18.0%)																																																		
	20年度	21年度	22年度																																																			
	1,419	2,115	2,212																																																			
	20年度	21年度	22年度																																																			
	6	10	4																																																			
	20年度	21年度	22年度	対前年度増減																																																		
経常費用 (支給金等除く)	20,935	20,191	16,457	△3,734 (△18.5%)																																																		
業務費	13,875	13,055	9,777	△3,278 (△25.1%)																																																		
業務費比率(%)	66.2	64.7	59.3	△5.4																																																		

<p>3 障害者雇用納付金に係る積立金については、納付金が障害者の雇用に伴う、経済的な負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るために、法律に基づき、事業主から徴収しているものであることにかんがみ、適正にその運用及び管理を行うこと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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なうなど、適正にその運用及び管理を行う。</li> </ul>	<p>を図った（平成21年度198件、2,455百万円→平成22年度210件、3,849百万円）。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>障害者雇用納付金に係る積立金については、通則法第47条に基づき、金銭信託による国債ラダ一型運用を実施しているところである。平成22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。</li> <li>各年度の運用実績については、以下のとおり。</li> </ul> <table border="0"> <tbody> <tr> <td>平成20年度</td><td>運用益：約2.0億円（利回り 1.01%）</td></tr> <tr> <td></td><td>運用益：約0.6億円（利率 0.83%、0.89%）</td></tr> <tr> <td>平成21年度</td><td>運用益：約1.9億円（利回り 1.00%）</td></tr> <tr> <td></td><td>運用益：約0.03億円（利率 0.44%）</td></tr> <tr> <td>平成22年度</td><td>運用益：約1.5億円（利回り 1.26%）</td></tr> <tr> <td></td><td>運用益：約0.19億円（利率 0.44%、0.24%、0.26%、0.27%）</td></tr> </tbody> </table> <p><b>第4 短期借入金の限度額</b> 1 限度額 5,000百万円</p> <p><b>第4 短期借入金の限度額</b> 1 限度額 5,000百万円</p> <p><b>第5 重要な財産の処分等に関する計画</b> せき齶損傷者職業センターの廃止に伴い生ずる遊休資産については、国の資産債務改革の趣旨を踏まえ、処分を行う。</p> <p><b>第5 重要な財産の処分等に関する計画</b> 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。 せき齶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。</p> <p><b>第6 剰余金の使途</b> ・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</p> <p><b>第6 剰余金の使途</b> ・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</p> <p><b>第4 短期借入金の限度額</b> ・短期借入れは発生しなかった。</p> <p><b>第5 重要な財産の処分等に関する計画</b> 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月に売却し、収入については、平成23年3月に国庫納付を行った。 ・せき齶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したことを踏まえて、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。</p> <p><b>第6 剰余金の使途</b> ・使途に充てるための剰余金は発生しなかった。</p>	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%）	平成22年度	運用益：約1.5億円（利回り 1.26%）		運用益：約0.19億円（利率 0.44%、0.24%、0.26%、0.27%）
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%）														
平成22年度	運用益：約1.5億円（利回り 1.26%）														
	運用益：約0.19億円（利率 0.44%、0.24%、0.26%、0.27%）														
<p><b>評価の視点等</b></p> <p><b>【評価項目17】予算、収支計画及び資金計画】</b></p> <p><b>[評価の視点]</b> ・運営費交付金を充当して行う事業については、中期目標に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行しているか。</p>	<p>自己評価</p> <p>A</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>以下の「評価の視点」に対応した。           <ul style="list-style-type: none"> <li>① 中期目標期間の平成22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。</li> <li>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。</li> </ul> </li> </ul> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中期目標に基づく平成22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。</li> <li>・給与等支給額の見直しによる人件費の削減、竹芝事務所管理会社との交渉による賃借料等の引下げ、その他の無駄削減・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</li> </ul>	<p>評定</p> <p>A</p> <p>(委員会としての評定理由) 予算の削減については、目標を大きく超えており、また随意契約件数も大幅に減少させていることから、自己努力による経費削減の努力が見られ、評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由) ・予算の削減の達成は目標を大きく超えている。 ・入札の契約の改善も顕著である。 ・自己努力による経費削減への努力がみられる。 ・経費削減効果が著しい。 ・随意契約件数も大幅に減少させており十分に評価できる。 ・節減目標を達成している。 ・経費削減効果が大きい。随意契約を更に見直す必要はないか。 ・経費の削減など、効率的な運営が行われたことは評価できる。</p> <p>(その他意見)</p>													

	<p>の節減に努めた結果、一般管理費で19.4%、業務経費で20.0%の節減を行った。 (業務実績：「第3 予算、収支計画及び資金計画」（P. 142）参照)</p>
・運営費交付金については収益化基準にしたがって適正に執行しているか。	<p>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：「第3 予算、収支計画及び資金計画」（P. 142）参照)</p>
・予算、収支計画及び資金計画について、各費目に関して計画と実績の差異がある場合には、その発生理由が明らかになっており、合理的なものとなっているか。	<p>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：「第3 予算、収支計画及び資金計画」（P. 142）参照)</p>
・運営費交付金が全額収益化されず債務として残された場合には、その発生理由が明らかになっており、それが合理的なものとなっているか。（政・独委評価の視点「2 財務状況(3)運営費交付金債務の一部（下段）事項に該当）	<p>実績：○ ・運営費交付金債務については、給与等支給額の見直しによる人件費の削減、竹芝事務所管理会社との交渉による賃借料等の引下げ、その他の無駄削減・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：「第3 予算、収支計画及び資金計画」（P. 142）参照)</p>
・障害者雇用納付金に係る積立金について、適正な運用・管理を行っているか。（政・独委評価の視点「3 保有資産の管理・運用等(2)資産の運用・管理 イ金融資産 a)資金の運用」事項に該当）	<p>実績：○ ・障害者雇用納付金に係る積立金については、通則法第47条に基づき、金銭信託による国債フランク型運用を実施している。平成22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：「第3 予算、収支計画及び資金計画」（P. 142）参照) (別添資料「項目2 保有財産の管理・運用等②資産運用に関する特筆すべき事項」参照)</p>
・せき齶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）	<p>実績：○ ・せき齶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したことを踏まえて、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。 (業務実績：「第5 重要な財産の処分等に関する計画」（P. 143）参照)</p>
・当該総利益（又は当期総損失）の発生要因が明らかにされているか。また、当期総利益（又は当期総損失）の発生要因の分析は行われているか。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	<p>実績：○ ・当期総利益は4,411,209円であった。 ・経常損失9,950,377,130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9,955,317,605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4,940,475円である。</p>

<p>期総利益（又は当期総損失）」)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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）」）</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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」）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・最終的に利益計上となった理由は、主として、障害者雇用納付金勘定において発生した臨時損失60,842円を含む損失額の合計9,955,378,447円について、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等）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「項目1 財務状況」参照)</li> </ul>
<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・貸付業務は行っていない。</li> <li>・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に則り、計画的に確実な徴収を行った。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（18）（注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
	<p><b>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</b></p> <p><b>1 人事に関する計画</b>  <b>(1)方針</b>            効果的かつ効率的な業務運営のため、必要な人材の確保、人員の適正配置、研修の充実による専門性及び意識の向上を図る。</p> <p><b>1 人事に関する計画</b>  <b>(1)方針</b>            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。</p>	<p><b>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</b></p> <p><b>1 人事に関する計画</b>  <b>(1)方針</b>            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。</p>	<p><b>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</b></p> <p><b>1 人事に関する計画</b>  <b>(1)方針</b>            機構の運営に必要な優秀な人材を確保するため、以下のような取組を行った。  <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成23年4月採用については、機構の業務運営に必要な優秀な人材の確保に向けて、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、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。</li> <li>・また、新たに、本部、仙台、大阪、福岡における採用説明会において、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、地域センターに勤務している職員による日常の業務の紹介を取り入れ、応募に際して当機構の業務内容等の理解が促進されるよう取り組んだ。さらに、体験見学会の周知先大学の拡大（53大学→103大学）、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。</li> <li>・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、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。</li> <li>・職員の専門性と意識の向上を図るために、次のとおり職員各層に対する研修を実施した。  <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成22年度は、管理職員を対象として、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、業務を効率的・効率的に遂行できるようにするための研修、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及び経理関係業務に従事する経験の浅い職員を対象として、会計事務の適切な処理を促進するための研修をそれぞれ新たに実施した。</li> <li>・また、地方業務の直接実施に伴い、新たに地方業務を担当する者を対象として事前研修を実施した。</li> <li>・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22年度は、引き続い利用者が増加している就職等の困難性の高い障害者に対する支援を強化すべく、「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。</li> <li>・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実施した。</li> <li>・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した。</li> <li>・平成21年度に制定し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のOJT指針に基づき、すべての広域及び地域センターにおいて個々の職員の経験や担当業務状況に応じて計画的なOJTを実施した。</li> <li>・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実施した。</li> <li>・新たに採用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実施した。</li> <li>・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、勤務時間終了後に高齢者雇用の拡大に対する社会的な取組、障害特性の理解と適切な就労支援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。</li> <li>・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。  <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・役職員一人ひとりが実践すべき行動理念を「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構行動規</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> </p>

## (2) 人員に関する指標

人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、「簡素で効率

## (2) 人員に係る計画

業務のより効率的な実施を図るため、人員配置の見直しを行う。

## (2) 人員に係る計画

・福祉的就労から一般雇用への移行の促進による各地域における障害者の雇用支援の取組の全国的拡大や精神障害者・発達障害者等の就職困難性の高い障害者に対する支援への重点化、70歳まで働く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、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

- 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。
  - ・コンプライアンスの徹底のために取り組むべき事項を定めたコンプライアンス基本方針及びコンプライアンス推進計画を策定した。
  - ・日常の業務を行う上で実際に直面する事案及びその対応方法を取りまとめたQ&A集を含むコンプライアンスマニュアルを作成し役職員に配付するとともに、職員研修を実施し、コンプライアンス意識の浸透を図った。(職員研修15回実施、216人参加)
  - ・嘱託職員を含む全役職員を対象とした認識度調査を実施し、コンプライアンスに関する取組の進捗状況や役職員全員のコンプライアンス意識の浸透状況を検証した。
  - ・リスク管理規程を制定し、リスク管理委員会を設置する等リスク管理体制を整備した。
  - ・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。
  - ・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、過去最多の594名の応募があつた中から、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高齢者雇用を促進するためには、企業と高齢者の賃金に関する意識を把握することが重要であるとの意見を受け、昇給・賞与の実態及び意識に関する調査・分析を実施し、高年齢者雇用アドバイザーの相談援助で活用する支援ツールの開発に着手したほか、②障害者雇用しようとしても募集選考のノウハウがない事業主も多いとの意見を受け、募集・選考・採用の実践的ノウハウをとりまとめた調査研究報告書や採用面接の方法等を分かりやすく解説したQ&A集等を作成し事業主に配付するなどのサービス向上を図った。
  - また、平成22年度は、「高齢者の雇用確保のためのさらなる支援策について」、「事業主・障害者双方にとって働きやすい職場を作るには」及び「利用者窓口に望むこと」の3課題について報告を求め、78件の提出があった。今後これらを取りまとめてホームページで公開するとともに、平成23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たところ、計22件の意見が寄せられた。その多くは職員の対応が良かった等の意見であったが、例えば、空調の風が直接当たらないようにしてほしいとの要望に対しては風除けを取り付けるとともに、受付に人がいないと声がかけにくいとの意見に対しては職員が来訪者にすぐに対応できない場合に備え受付にチャイムを設置する等改善を図った。
  - ・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95件 平成21年度は70件）。平成22年度の取組においては、平成21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・職員が隨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22年度報告された95件について審査を行い、優れた取組として11件選出した。
  - 選出・表彰された主な事例の取組内容は以下のとおり。
    - ・個人情報保護の強化に取り組んだ事例  
施設内で学習会を定期的に開催し、個人情報管理の知識を身につけるとともに、施設独自に作成した「個人情報漏えい自己チェックシート」で各職員が定期的に自己チェックすることにより、各個人情報保護対策を強化し適切な情報管理を実現した。
    - ・利用者サービスを向上した事例  
利用者等への説明や応対等に当たっての改善案、その他気づきの点などを職員が隨時機構内LANに登録、共有化することにより、これにアクセスした職員が自身の言動を省みることができ、利用者への適切な言動を身につけ、利用者サービスの向上につなげることができた。

的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を、引き続き着実に実施する。常勤職員について、その職務能力を向上させるとともに、全体として効率化を図りつつ、常勤職員数の抑制を図る。

さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、

国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

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

人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)等に基づく削減を、引き続き着実に実施する。

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

① 職員の在職地域や学歴構成等の要因を考慮してもなお国家公務員の給与水準を上回ってないか。

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。

## 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

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）を行いつつ、機動的な人員の再配置により利用者のニーズに的確に応えた。

- ・平成22年4月には、i) 石川・富山・福井、ii) 岡山・鳥取・島根・広島、iii) 福岡・山口・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センター、岡山センター、福岡センターに集約化することによる事務職員の削減、駐在事務所の廃止による職員削減等を図る一方、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など、人員配置の見直しを行った。
- ・平成22年度末には、iv) 群馬・埼玉・新潟・長野、v) 東京・茨城・栃木・千葉・神奈川・山梨、vi) 大阪・滋賀・京都・兵庫・奈良・和歌山、vii) 鹿児島・熊本・宮崎の各地域センターの管理業務をそれぞれ群馬センター、東京センター、大阪センター、鹿児島センターに集約化した。
- ・平成23年4月から、地域センターの管理事務の集約化等により人員を確保し、地方業務の直接実施に伴い業務を的確に処理するための企画管理体制の整備を行った。  
さらに、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等を分析し、各地域センターにおけるカウンセラー及びリワークカウンセラーの配置数の見直しに係る検討を基に、平成23年4月に地域センターにおける人員の再配置を行った。

・給与、報酬等支給総額については、近年取り組んできた給与構造改革の効果、期末手当・勤勉手当の削減等により、平成22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8.7%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22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。

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。

さらに、手当等について、国の水準より高いものは国又は厚生労働省基準に合わせるとともに、職業訓練指導員手当については、都道府県の制度等を踏まえ検討する。

務の効果的かつ効率的な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案して、計画的な修繕等を行う。  
(参考)

施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財 源
(地域センター) 空調設備更新 電気設備整備 給排水設備更新	1 8 5	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。

## 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。

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

<p>務内容の充実等 適正な業務の推進に資するため業績評価を行い、業務運営に反映する。 さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、設定した目標の達成状況、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表すること。</p> <p>4 内部統制の在り方 機構における役職員の職務執行の在り方をはじめとする内部統制について、会計監査人等の指導を得つつ、向上を図るものとし、講じた措置について積極的に公表すること。</p>								
<p>評価の視点等</p> <p>【評価項目18 人事に関する計画、施設・設備に関する計画】</p>	<p>自己評価 A</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>全ての数値目標を達成し、以下の「評価の視点」に対応した。           <ul style="list-style-type: none"> <li>① 人件費について、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、期末手当・勤勉手当の削減等により、平成22年度末において、基準年度（平成17年度）と比較して8.7%に相当する額を削減した。</li> <li>② 給与水準について、平成22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。</li> <li>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歳まで働く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、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）を行いつつ、機動的な人員の再配置により利用者のニーズに的確に応えた。</li> <li>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。</li> </ul> </li> <li>次のとおり中期計画の目標に向けて削減を図った。           <table border="1"> <tr> <td>平成22年度</td> <td>△8.7% (平成17年度比)</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>△6.1% (平成17年度比)</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>△7.3% (平成17年度比)</td> </tr> </table> </li> </ul> <p>(業務実績：「1 人事に関する計画」(P.146) 参照)</p>	平成22年度	△8.7% (平成17年度比)	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)	<p>評定 A</p> <p>(委員会としての評定理由) 人件費削減の目標を達成し、ラスパイレスが100となったほか、内部統制やモチベーションの向上のために積極的に取り組んでいることは評価できる。 今後は、モチベーションの維持向上について、研修効果をどのように評価していくのかなどの取組に期待したい。</p> <p>(各委員の評定理由) ・人件費削減を達成する一方で、内部統制やモチベーションの向上の努力を同時に実現していくことは高く評価される。 ・モチベーションの維持・向上のために積極的に取り組んでいることは評価できる。 ・人件費削減も目標値を上回っている。 ・効率的な人事配置や人材の確保と研修において、新規の取組が積極的に行われており、十分に評価できる。 ・削減目標を達成している。 ・モチベーション維持のための取組みもきっちりと実践している。 ・人件費削減やラスパイレスを100としたことは優れた成果である。 ・人件費の適正化に努めたことは評価できる。</p> <p>(その他意見) ・人件費削減の中、モチベーションの維持向上については、研修効果をどう評価していくか、特性として専門性をかなり前面に出している中どう具体化させていくのか。 ・厳しい経営環境の中、高業績を上げることが要請されており、職員のモラールアップや人材育成など、マネジメントに更に注力されたい。</p>
平成22年度	△8.7% (平成17年度比)							
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)							
<p>[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。</p> <p>[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。</p>	<p>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23年4月採用については、機構の業務運営に必要な優秀な人材の確保に向けて、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、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</p>							

- 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。
- ・また、新たに、本部、仙台、大阪、福岡における採用説明会において、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、地域センターに勤務している職員による日常の業務の紹介を取り入れ、応募に際して当機構の業務内容等の理解が促進されるよう取り組んだ。さらに、体験見学会の周知先大学の拡大（53大学→103大学）、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、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歳まで働く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、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）を行いつつ、機動的な人員の再配置により利用者のニーズに的確に応えた。
  - ・平成22年4月には、i) 石川・富山・福井、ii) 岡山・鳥取・島根・広島、iii) 福岡・山口・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センター、岡山センター、福岡センターに集約化することによる事務職員の削減、駐在事務所の廃止による職員削減等を図る一方、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など、人員配置の見直しを行った。
  - ・平成22年度末には、iv) 群馬・埼玉・新潟・長野、v) 東京・茨城・栃木・千葉・神奈川・山梨、vi) 大阪・滋賀・京都・兵庫・奈良・和歌山、vii) 鹿児島・熊本・宮崎の各地域センターの管理業務をそれぞれ群馬センター、東京センター、大阪センター、鹿児島センターに集約化した。
  - ・平成23年4月から、地域センターの管理事務の集約化等により人員を確保し、地方業務の直接実施に伴い業務を的確に処理するための企画管理体制の整備を行った。
  - ・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研修を実施した。
    - ・平成22年度は、管理職員を対象として、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、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及び経理関係業務に従事する経験の浅い職員を対象として、会計事務の適切な処理を促進するための研修をそれぞれ新たに実施した。
    - ・また、地方業務の直接実施に伴い、新たに地方業務を担当する者を対象として事前研修を実施した。
    - ・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22年度は、引き続き利用者が増加している就職等の困難性の高い障害者に対する支援を強化すべく、「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した。
  - 平成21年度に制定し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のOJT指針に基づき、すべての広域及び地域センターにおいて個々の職員の経験や担当業務状況に応じて計画的なOJTを実施した。
  - 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実施した。
  - 新たに採用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実施した。
  - 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に、勤務時間終了後に高齢者雇用の拡大に対する社会的な取組、障害特性の理解と適切な就労支援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. 146) 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、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22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8.7%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. 146) 参照)

- 講ずる措置
- 平成18・19年度に、俸給の大引下げ（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。地域手当については、国が東京都区部において18%の支給割合であるのに対し機構においては3.5%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業務の企画・立案、厚生労働省との調整、受託法人等に対する指導等による業務の進捗管理など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。
  - 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指数は100.0ポイントとなった。
- (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)

- 実績：○
- 機構の給与水準については、平成22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. 146) 参照)

- 給与水準の状況

(政・独委評価の視点「4 人件費管理 (1)給与水準」と同趣旨)

○ 指数の状況
対国家公務員 107.3
参考 地域勘案 102.6
学歴勘案 103.6
地域・学歴勘案 100.0
○ 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由
① 国家公務員の給与決定上の学歴を見ると大卒は51.6%（参考「国家公務員給与の概要」（平成23年4月人事院）であるのに対し、機構の事務職員の93.8%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。
② 機構の事務職員のうち、職務手当の受給者の割合は26.4%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業務の企画・立案、厚生労働省との調整、受託法人等に対する指導等による業務の進捗管理など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。
③ 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 55.3%
（国からの財政支出額 31,864百万円、支出予算の総額 57,633百万円：平成22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55.3%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22年度決算における支出総額50,014百万円のうち、給与・報酬等支給総額4,782百万円の占める割合は9.5%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。
・平成22年度における対国家公務員指数は、前述の職員の在職地域及び学歴構成による要因を勘案した場合、100.0となっており、給与水準は国と均衡しているものと考える。
・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。 成績率は、平成22年度に国と同様の4区分を設定した。
・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一定の支給割合を乗じた額を職業訓練指導員手当として支給している。 国にはない手当であるが、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年度に都道府県の状況等を踏まえ、支給割合を10/100から5

	<p>/100に変更した。 (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)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>
	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国家公務員再就職者が就いているポストの名称 <ul style="list-style-type: none"> <li>・理事長、経理部契約管財課長、職業センター長、国立職業リハビリテーションセンター所長、嘱託（監事監査業務）、嘱託（研究業務）、嘱託（職業指導業務）</li> </ul> </li> <li>・ポストの見直しの状況 <ul style="list-style-type: none"> <li>・4ポスト廃止（7ポスト→3ポスト）（役員1→0、常勤職員3→0、非常勤職員3→3）</li> </ul> </li> <li>・役員ポストの公募の実施状況 <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成22年度中に理事長の公募を実施（平成23年4月就任） (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)</li> </ul> </li> </ul>
	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ポストの名称 <ul style="list-style-type: none"> <li>・嘱託（広報啓発業務）、嘱託（納付金調査業務）、嘱託（研究業務）、嘱託（研究開発業務）、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（カクセー代替業務）、嘱託（事務代替業務）、嘱託（リーカカセー）</li> </ul> </li> <li>・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)</li> </ul>
	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画どおり適切に実施した。</li> </ul>
	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・レクリエーション経費について支出はない。</li> <li>・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。</li> <li>・互助組織への支出について <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成22年度は、互助組織の支出にあたっては、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（俸給月額の0.16/1000）とした。 なお、平成23年度以降の法人支出については廃止した。</li> </ul> </li> <li>・健康保険料の使用者負担割合の見直しについて <ul style="list-style-type: none"> <li>・組合会において、平成22年度に保険料負担について、関係機関に働きかけ、平成23年4月より保険料は労使折半とすることとした。 (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)</li> </ul> </li> </ul>
	<p>実績：○</p> <p>【国民のニーズの把握と業務改善の取組の促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・評議員会の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・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22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。</li> </ul> </li> <li>・ニーズ等に即した業務 <ul style="list-style-type: none"> <li>・建築板金業団体から、「年齢による高所作業制限が高齢者の就業阻害要因となっている」との問題提起等を踏まえ、「70歳雇用実現プロジェクト会議」による提言（2011年3月）に、一律に年齢</li> </ul> </li> </ul>

- を基準とするのではなく、一人ひとりの高齢労働者の健康や作業能力に基づき作業の適否を判断する機能基準とするよう年齢により就労を制約する業界慣行等の解消について盛り込んだ。
- ・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は雇用事例がまだ少なく、受入れに苦慮している」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、小規模事業所が多い、作業が季節や天候に左右される等の課題を明らかにするとともに、作業や経営上の工夫や農業における障害者雇用のメリット等を調査研究報告書にとりまとめた。
  - ・視覚障害者の雇用事例集の作成について、障害者団体から「事例を掲載するにあたり、雇用に至るまでの経緯、プロセス等を分析したものを盛り込むことが望ましい」との要望を受け、視覚障害者の雇用や職場復帰の各プロセスごとに事業主が受けられる支援内容をフロー図で掲載した。
  - ・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、過去最多の594名の応募があった中から、多様な世代、属性の方を選考した。モニターから、機構業務について隨時、意見・要望等を受け付け、①高齢者雇用を促進するためには、企業と高齢者の賃金に関する意識を把握することが重要であるとの意見を受け、昇給・賞与の実態及び意識に関する調査・分析を実施し、高年齢者雇用アドバイザーの相談援助で活用する支援ツールの開発に着手したほか、②障害者雇用しようとしても募集選考のノウハウがない事業主も多いとの意見を受け、募集・選考・採用の実践的ノウハウをとりまとめた調査研究報告書や採用面接の方法等を分かりやすく解説したQ&A集等を作成し事業主に配付するなどのサービス向上を図った。
  - また、平成22年度は、「高齢者の雇用確保のためのさらなる支援策について」、「事業主・障害者双方にとって働きやすい職場を作るには」及び「利用者窓口に望むこと」の3課題について報告を求め、78件の提出があった。今後これらを取りまとめてホームページで公開するとともに、平成23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たところ、計22件の意見が寄せられた。その多くは職員の対応が良かった等の意見であったが、例えば、空調の風が直接当たらないようにしてほしいとの要望に対しては風除けを取り付けるとともに、受付に人がいないと声がかけにくいとの意見に対しては職員が来訪者にすぐに対応できない場合に備え受付にチャイムを設置する等改善を図った。
  - ・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、受託法人等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、内部統制の運用状況等について、対象を地域センターに加え、本部及び

広域センターにも拡大して内部監査を実施した。(平成21年度：17地域センター→平成22年度：本部3部署及び22広域・地域センター)

- ・役職員一人ひとりが実践すべき行動理念を「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。
  - ・コンプライアンスの徹底のために取り組むべき事項を定めたコンプライアンス基本方針及びコンプライアンス推進計画を策定した。
  - ・日常の業務を行う上で実際に直面する事案及びその対応方法を取りまとめたQ&A集を含むコンプライアンスマニュアルを作成し役職員に配付するとともに、職員研修を実施し、コンプライアンス意識の浸透を図った。
  - ・嘱託職員を含む全役職員を対象とした認識度調査を実施し、コンプライアンスに関する取組の進捗状況や役職員全員のコンプライアンス意識の浸透状況を検証した。
  - ・リスク管理規程を制定し、リスク管理委員会を設置する等リスク管理体制を整備した。
  - ・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。
- 
- ・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研修を実施した。
    - ・平成22年度は、管理職員を対象として、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、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及び経理関係業務に従事する経験の浅い職員を対象として、会計事務の適切な処理を促進するための研修をそれぞれ新たに実施した。
    - ・また、地方業務の直接実施に伴い、新たに地方業務を担当する者を対象として事前研修を実施した。
    - ・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22年度は、引き続き利用者が増加している就職等の困難性の高い障害者に対する支援を強化すべく、「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した。
    - ・平成21年度に制定し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にOJT指針に基づき、すべての広域及び地域センターにおいて個々の職員の経験や担当業務状況に応じて計画的なOJTを実施した。
    - ・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実施した。
    - ・新たに採用されたリワーカ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実施した。
    - ・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、勤務時間終了後に高齢者雇用の拡大に対する社会的な取組、障害特性の理解と適切な就労支援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95件 平成21年度は70件）。平成22年度の取組においては、平成21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・職員が隨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.146）参照）