

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
平成24年度業務実績評価シート

平成24年度評価項目について

評価区分	24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講習及び啓発の事業規模の配慮、給付金及び助成金業務の効率化	第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置	1
	1 効果的・効率的な業務運営体制の確立	1
	2 業務運営の効率化に伴う経費節減等	2
	3 事業の費用対効果	5
	4 障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮	5
	5 給付金及び助成金業務の効率化	5
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、高齢者等及び障害者雇用支援業務の連携によるサービスの充実、高齢者等や障害者の雇用情報等及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等の情報の提供等、情報セキュリティ対策の推進、見直しの基本方針に盛り込まれた改革の実施	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	18
	1 共通の事項	
	(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) 高齢者等や障害者の雇用情報等及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等の情報の提供並びに広報の実施 (6) 東日本大震災に係る対策の実施 (7) 情報セキュリティ対策の推進 (8) 見直しの基本方針に盛り込まれた改革の実施	
	2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	31
	(1) 高齢者等の雇用の機会の確保等に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項	31
	(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項	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	
	(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	
	(5) 高齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項	
評価シート5 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	3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項	57
	(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	57
	①職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施	57
	イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施 ロ 障害者の雇用管理に関する専門的支援の実施 ホ 職業リハビリテーション関係業務と障害者雇用納付金関係業務との協力・連携の強化	57
	ハ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施 ニ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	75
評価シート6 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		

評価区分	24年度計画記載項目	項
評価シート7 職業リハビリテーションに係る調査・研究	②職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進	87
	(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	96
評価シート8 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	109
	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	109
評価シート9 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金の支給業務	②障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施	119
	③障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施	125
評価シート10 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務	④障害者の技能に関する競技大会の開催	139
	4 職業能力開発業務に関する事項	144
評価シート11 障害者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等	(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項	144
	②離職者を対象とする職業訓練の実施について	144
評価シート12 障害者技能競技大会(アトリンピック)の開催	③高度技能者の養成のための職業訓練について	148
	④在職者を対象とする職業訓練の実施について ⑤事業主等との連携・支援について	154
評価シート13 離職者訓練	⑥職業訓練指導員の養成について ⑦訓練コースの開発等について ⑧職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について	158
	①効果的な職業訓練の実施について ⑨公共職業能力開発施設等について	164
評価シート14 高度技能者養成訓練	(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項	171
	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 財産の処分等に関する計画 第6 剰余金の使途	174
評価シート15 在職者訓練、事業主等との連携・支援	第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項	181
	評価シート16 指導員の養成、訓練コースの開発、国際連携・協力の推進等	
評価シート17 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等		
	評価シート18 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等	
評価シート19 予算、収支計画及び資金計画		
	評価シート20 人事に関する計画、施設・設備に関する計画	

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（１）（注：中期計画五年度目）

中期目標	中期計画	平成24年度計画	平成24年度の業務の実績
<p><b>第2 業務運営の効率化に関する事項</b>                      通則法第29条第2項第2号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 機構の組織体制については、業務の効率的かつ効果的实施等の観点から以下のように見直すほか、適宜弾力的に見直すこと。</p> <p>① 高齢者雇用に関する給付金の支給業務については、事業規模が大幅に縮小していることに伴い、支給業務の実施体制を事業規模に合わせて縮小すること。</p> <p>② 駐在事務所（5か所）については、廃止するものとし、納付金の調査等必要な業務は本部組織において実施すること。</p> <p>③ せき髄損傷者職業センターについては、支援ニーズが大きく減少していることから廃止し、当該センターの業務は福岡障害者職業センターが引き継ぐこと。</p> <p>④ 地域センターの管理事務については、おおむね4分の1程度のセンターに事務処理を集約化すること。</p> <p>⑤ 地方において委託により実施してきた高齢者等に係る雇用関係業務及び障害者雇用納付金関係業務については、委託方式を廃止し、機構が直接実施することにより、業務の効率化及び管理経費の縮減を図ること。</p>	<p><b>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</b></p> <p>1 効果的・効率的な業務運営体制の確立                      機構の組織体制については、業務の効果的・効率的実施等の観点から、以下のとおり見直すほか、機動的・弾力的な組織運営を行う。</p> <p>① 高齢者雇用に関する給付金の支給業務については、業務実施体制を事業規模に合わせて縮小する。</p> <p>② 駐在事務所（全国5か所）については廃止し、納付金の調査等必要な業務は本部組織において実施する。</p> <p>③ せき髄損傷者職業センターについては廃止し、当該センターの業務は福岡障害者職業センターが引き継ぐ。</p> <p>④ 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の管理事務については、おおむね4分の1程度の地域センターに事務処理を集約する。</p> <p>⑤ 地方において委託により実施してきた高齢者等に係る雇用関係業務及び障害者雇用納付金関係業務（以下「地方業務」という。）については、委託方式を廃止し、機構が直接実施することにより、業務の効率化及び管理経費の縮減</p>	<p><b>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</b></p> <p>1 効果的・効率的な業務運営体制の確立                      独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）の組織体制については、業務の効果的・効率的実施等の観点から、平成24年4月に本部機能を幕張本部に集約するとともに、機動的・弾力的な組織運営を行う。</p>	<p>1 効果的・効率的な業務運営体制の確立</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務運営の一層の効率化及び効果的实施等の観点から、以下のとおり見直しを行うとともに、機動的・弾力的な組織運営を行った。</li> <li>・本部機能の集約化については第2期中期目標期間中に結論を得るため検討を重ね、平成23年4月に成立した（独）雇用・能力開発機構廃止法において、新機構の主たる事務所を千葉県に置くこととされたことも踏まえ、平成24年3月31日に東京本部及び横浜本部から千葉市への移転を終え、平成24年4月から本部機能を幕張本部に集約化した。</li> <li>・本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構からの業務移管時（平成23年10月1日）に職員の20人削減に加え、本部機能の幕張本部への統合による業務実施体制の集約化などにより、平成24年4月1日時点で、更に6人削減した。</li> <li>・事務所の借上げ解消による予算効率化の観点から、福島・香川の高齢・障害者雇用支援センターについては、平成25年度当初に職業訓練支援センターへの移設・集約化を行うため、その準備作業を行った。</li> <li>・職員の人事管理に関する業務を一元的かつ効率的に行うために、旧高齢・障害者雇用支援機構の人事管理システムと旧雇用・能力開発機構の人事管理システムを統合した。</li> </ul>

を図る。

⑥ 本部機能については、平成24年4月に幕張本部に集約化すること。

⑥ 本部機能については、平成24年4月に幕張本部に集約化すること。

2 一般管理費（人件費、新規に追加される業務（旧雇用・能力開発機構から移管される業務及び求職者支援制度に係る業務を含む。以下同じ。）、拡充業務分等を除く。）については効率的な利用に努め、第2期中期目標期間中、毎年度平均で3%程度の額を節減するとともに、平成21年度から開始する個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の復職支援に係る経費、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等に係る経費及び特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に係る経費の合計額については、事業開始後1年間と比べて毎年度平均で3%程度の額を節減すること。旧雇用・能力開発機構から移管される業務に係る経費については、効率的な利用に努め、平成23年度（移管される業務に係る経費と移管される業務に係る旧雇用・能力開発機構経費との合計額）と比較し、年度平均で3%程度の額を節減すること。

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、新規に追加される業務（旧雇用・能力開発機構から移管される業務及び求職者支援制度に係る業務を含む。以下同じ。）、拡充業務分等を除く。）については、業務運営の効率化を推進し、第2期中期目標期間中、毎年度平均で3%程度の額を節減するとともに、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。旧雇用・能力開発機構から移管される業務に係る経費については、効率的な利用に努め、平成23年度（移管される業務に係る経費と移管される業務に係る旧雇用・能力開発機構経費との合計額）と比較し、年度平均で3%程度の額を節減する。

また、業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第2期中期目標期間中、毎年度平均で総額1.9%程度の額を節減するとともに、平成21年度から開始する個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の復職支援に係る経費、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等に係る経費及び特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に係る経費の合計額については、事業開始後1年間と比べて毎年度平均で1.2%程度の額を節減すること。旧雇用・能力

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、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

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、旧雇用・能力開発機構から移管された業務及び求職者支援制度に係る業務を除く。）については、業務運営の効率化を推進し、前年度と比べて3%程度の額を節減する。旧雇用・能力開発機構から移管された業務に係る一般管理費については、効率的な利用に努め、平成23年度（移管された業務に係る一般管理費と移管された業務に係る旧雇用・能力開発機構一般管理費との合計額）と比べて3%程度の額を節減する。  
また、節電・節水による省資源、省エネルギーに努めるなどの経費節減に向けた日常的取組の継続に努めるほか、一般競争入札の積極的な実施等に努めることにより、経費節減を行う。

業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、旧雇用・能力開発機構から移管された業務及び求職者支援制度に係る業務を除く。）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。旧雇用・能力開発機構から移管された業務（宿舍等業務を

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効率化等に関する取組を行った。  
・一般管理費については、本部移転に伴う借料の見直し等により予算において前年度比15.8%の節減を図った。  
・旧雇用・能力開発機構から移管された業務に係る一般管理費についても、本部移転に伴う借料の見直し等により予算において前年度比3.8%の節減を図った。  
・さらに、執行における節減等の取組として、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」の観点を人事評価の際の着眼点に盛り込んでいるとともに、本部・施設での創意工夫を指示したところ、電気・ガスの節減に結びついた。また、用途廃止宿舍の売却の方法を一部見直したことによる、取り壊し経費の減及び借り上げ職員宿舍の賃借料等の引き下げ等により、32.9%の減となった。

・業務経費については、高年齢者等の雇用に関する相談援助経費の見直し等により、予算において前年度比2.3%の節減を図った。  
・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、予算において前年度比総額1.2%の節減を図った。  
・旧雇用・能力開発機構から移管された業務に係る業務経費についても、予算において前年度比3.0%の節減を図った。  
・さらに、執行における節減等の取組として、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の賃借料の引下げや職業能力開発施設に係る土地及び機器借料の見直し、各種印刷物における配布部数の見直し及び効率的な広報の実施を行うとともに、一般競争入札の積極的な実施等に努めたことにより10.1%の減となった。

開発機構から移管される業務(宿舍等業務を除く。)に係る経費については、効率的な利用に努め、平成23年度(移管される業務に係る経費と移管される業務に係る旧雇用・能力開発機構経費との合計額)と比較し、年度平均で総額3%程度の額を節減すること。

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、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。

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。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。

- 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。

を節減する。旧雇用・能力開発機構から移管される業務(宿舍等業務を除く。)に係る経費については、平成23年度(移管される業務に係る経費と移管される業務に係る旧雇用・能力開発機構経費との合計額)と比較し、年度平均で総額3%程度の額を節減する。

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、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。

除く。)に係る業務経費については、平成23年度(移管された業務に係る業務経費と移管された業務に係る旧雇用・能力開発機構業務経費との合計額)と比べて総額3%程度の額を節減する。また、一般競争入札の積極的な実施等に努めることにより、経費削減を行う。

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、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、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>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 随意契約の見直し 契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、随意契約の適正化を推進すること。</p> <p>① 機構が策定する「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、その取組状況を公表すること。</p> <p>② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施すること。</p> <p>③ 監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けること。</p>	<p>(2) 随意契約の見直し 契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、随意契約の適正化を推進し、業務運営の一層の効率化を図る。</p> <p>① 「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、その取組状況を公表する。</p> <p>② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施する。</p> <p>③ 監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。</p>	<p>(2) 随意契約の見直し 契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、随意契約の適正化を推進し、業務運営の一層の効率化を図るとともに予算の適正な執行に努める。</p> <p>① 「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、その取組状況を公表する。</p> <p>② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性及び透明性が十分確保される方法により実施する。</p> <p>③ 平成19年11月15日付け事務連絡（各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長発）の「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について」を踏まえ、監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。 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・求職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。点検、見直しにあたり、コスト削減の観点から、民間企業における購買・調達部門の経験者の意見を活用する。</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 「随意契約見直し計画」及び平成21年7月に公表した『「1者応札・1者応募」に係る改善方策』に基づき、競争性のある契約への移行及び1者応札・1者応募（以下「1者応札等」という。）の改善に努めた。</p> <p>② 平成24年度においては、随意契約等の見直し及び1者応札等の改善に関する項目を取りまとめた「調達に係る点検シート」（以下「点検シート」という。）により、調達手続を行う前に自ら点検を行い、入札・契約手続運営委員会による審議を経て、さらに本部の事前チェックを行った上で調達を実施することにより競争性及び透明性の確保に努めた。</p> <p>③ さらに、1者応札等の改善のため、入札説明書等を受領したが、応札しなかった事業者から応札に至らなかった理由を聴取し、1者応札等となった要因の把握、分析に努めた。</p> <p>④ 平成24年度における競争性のない随意契約の件数、金額は、533件、48.1億円となり、平成23年度の164件、17.8億円から件数、金額とも大幅に増加したが、これは、旧雇用・能力開発機構の平成23年度上半期契約実績分と同種・同類の契約実績分が平成24年度に加わったことにより増加したものであり、旧雇用・能力開発機構の平成23年度上半期契約実績分を平成23年度に加えて平成24年度と比較すると、平成23年度の件数、金額は、573件、72.0億円となり、40件23.9億円の減といずれも減少しており、競争性のある契約への移行を着実に進めた。</p> <p>⑤ また、平成24年度における1者応札等となった契約の件数、金額は、252件、163.6億円と、平成23年度の271件、16.7億円から件数では19件減少し、金額では大幅に増加したものの、旧雇用・能力開発機構の平成23年度上半期契約実績分を加えた件数、金額で比較すると、平成23年度の件数、金額は、478件、164.2億円となり、226件、0.6億円の減といずれも減少しており、1者応札等の改善が着実に進んだ。</p> <p>⑥ また、こうした随意契約見直しの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>⑦ 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、内部監査室が本部及び施設において実施した会計規程等に沿った事務手続きの実施状況、随意契約から一般競争入札への移行状況、1者応札等への改善に係る取組状況等についての監査結果に対する点検等が行われ、機構として随意契約の適正化が着実に図られているとの評価を受けた。</p> <p>⑧ 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>⑨ 監事及び外部有識者で構成する契約監視委員会を2回開催し、平成24年8月8日～21日開催（持ち回り開催）については、平成23年度公益法人への支出に関する見直し状況について点検・見直しを行い、平成25年2月4日開催については、平成24年度に締結した競争性のない随意契約、1者応札等となった契約等について点検・見直しを行った結果、全ての案件について「機構の取組は適切であると認められる」との評価を得た。なお、点検・見直しに当たって、当該委員会において民間企業における購買・調達部門経験者の意見を活用した。</p>
---	---	---	--

<p>5 保有資産の見直し せき随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。 また、職業能力開発促進センター等の敷地、職員宿舍等旧雇用・能力開発機構が保有していた資産のうち機構が承継した資産については、引き続き、その必要性について厳しく検証を行い不要資産については処分すること。</p> <p>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。</p> <p>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 機構が行う障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるための啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障をきたさないように、その事業規模について配慮すること。</p>	<p>(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。</p> <p>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。</p> <p>4 障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業規模の配慮 障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障が生じないように、その事業規模について配慮する。</p> <p>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</p>	<p>(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、最適化計画に基づくシステム経費の削減とともに、処理機能の強化による業務処理の効率化・合理化を図る。</p> <p>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。</p> <p>4 障害者雇用納付金を財源に行う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講習及び啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障が生じないように、その事業規模について配慮する。</p> <p>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</p>	<p>(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56,623千円の削減（平成24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38.9%低減（平成24年度実績）と、いずれの目標も達成した。なお、システムでの業務処理時間は最適化実施前の平成19年度比年間93,788時間以上の削減目標に対して最適化実施後の平成21年度に94,232時間の処理時間削減となり、いずれの目標も達成している。</p> <p>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、適宜計画の見直しを行った。 限りある財源を最大限有効に活用し、より効果的な助成金支給業務を行うため、平成24年9月から一部の助成金（障害者作業施設設置等助成金等）において「企画競争型」認定を実施した。</p> <p>4 障害者雇用納付金を財源に行う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講習及び啓発の事業の執行については、障害者雇用調整金、報奨金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給状況を把握しつつ、これらの支給に支障が生じないように、障害者雇用啓発業務の縮小と効率化を実施した。</p> <p>5 給付金及び助成金業務の効率化 ○給付金と助成金を合わせた平均処理期間の短縮 ・平均処理日数：33.5日（平成19年度実績（51.8日）比35.3%短縮） ・処理件数：29,944件（平成19年度実績（70,442件）比57.5%減）</p>
---	--	--	---

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。

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。

**(1) 添付書類の簡素合理化、進捗管理の厳格化等による事務手続の効率化**

① 給付金業務については、「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、機構本部が地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の地方業務部門（以下「地方業務部門」という。）に対し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。

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地方業務部門の回答の迅速化に

**(1) 添付書類の簡素合理化、進捗管理の厳格化等による事務手続の効率化**

**① 関係者からの意見・提案の収集**

- ・更なる添付書類の簡素合理化等による事務手続の効率化を図るため、関係者からの提案・要望等の収集を行った。
- ・利用事業主へのアンケート調査を実施（平成25年1～2月）
- ・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地域センターの地方業務部門（以下「地方業務部門」という。）等からの提案・意見聴取

**② 事務手続の効率化による平均処理期間の短縮化等（給付金）**

- ・中小企業定年引上げ等奨励金について、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24年度における平均処理期間を33.9日に短縮するなどにより、給付金全体の平均処理期間は35.1日と平成19年度実績（55.4日）比36.6%短縮を図ることができた。

**○給付金システムを活用した事務処理の効率化**

- ・機構本部では給付金システムを活用して、支給決定の都度、支給決定件数及び処理期間、未審査件数がわかる帳票を出力し、処理の遅滞や申請件数の増減の状況に対応して、遅滞が生じた場合はその理由を速やかに解明し、必要な対応をすることにより、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。

**○地方業務部門における処理期間15日以内ルール徹底のための取組**

- ・給付金システムを活用して、毎月各地方業務部門ごとの処理期間を把握し、申請受理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地方業務部門に対しては、原因の分析と、遅延を生じさせないための処理体制の整備、スケジュール管理の徹底、労働局との連携強化等について個別指導を実施した。

**○申請書類の簡素合理化に係る検討・実施**

- ・平成23年度に給付金支給業務の効率化を図るため、地方業務部門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。
- ・高齢者職域拡大等助成金について、労働者の在籍確認書類を一部省略するとともに、申請書類の様式の簡略化(28項目→18項目)

**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24,868件と、平成23年度実績（27,690件）比10.2%減少した。平均処理期間については、33.2日と平成23年度実績（50.4日）比34.1%短縮となった。また、平成19年度実績（44.9日）との比較では、26.1%の短縮となった。

**○申請様式及び添付書類の簡素合理化に係る検討・実施**

- ・平成24年度においては、ホームページに掲載している様式類をパソコンによる入力ができるよう見直し、事業主が手書きする箇所を簡素化する改善を行った。

**○助成金の効果的・効率的な支給のための関係文書の整理**

- ・平成24年9月からは、限りある財源を最大限有効に活用し、より効果的な助成金支給業務を行う



取り組むことにより、進捗管理等の徹底を図る。

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。

**(2) 事業主等に分かりやすい資料の作成配布等による申請方法の周知徹底**

給付金及び助成金の種類ごとのパンフレットをより一層分かりやすいものに改善し、事業主等に対して給付金及び助成金の支給要件及び手続等を周知する。  
また、円滑かつ迅速な支給、支給申請の際のトラブル防止のため、地方業務部門の窓口において事業主等に対して、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。

ため、一部の助成金（障害者作業施設設置等助成金等）において助成金の支給を受けようとする事業主等から、雇用する障害者のために行う措置の内容を公募し、外部の専門家委員会の場等で審査及び評価を行い評価の高い順から予算の範囲内で認定を行う「企画競争型」認定を導入したほか、対象施設設備等の使用義務期間を定める等運用の厳格化を図った。また、これらの運用方法について例えば受理期間を過ぎて到着した申請の取扱いなどの地方業務部門から寄せられた質問をQ&A集にとりまとめ、助成金担当者全国会議の場で配付した。

**○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。
- ・申請書の内容等に係る疑義照会については、ファイル棚に地方業務部門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週間単位で地方業務部門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**

- ・平成22年度末に更改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加え、平成24年度は稼働正常化したことより、臨機応変な審査体制の構築が可能となった。

**④ 支給申請手続等のホームページへの掲載**

**○給付金**

- ・高齢者職域拡大等助成金について、新たに利用促進のため、1月に高齢者が就労可能となる機械設備の導入などの職域の拡大等の措置の活用事例を掲載した。
- ・平成24年度末で廃止となった中小企業定年引上げ等奨励金については、平成24年度末までに定年引上げ等の措置を行った事業主に限り、平成25年度、経過措置として受け付けることから、平成24年10月にこれらの情報を掲載、周知を図った。

**○助成金**

- ・助成金の様式ダウンロードページから古い様式を削除してファイルの配置を変更し、目的のファイルが見つけやすくなるようにダウンロードページの整理を行った。

**(2) 事業主等に分かりやすい資料の作成配布等による申請方法の周知徹底**

**【分かりやすい資料の作成配布】**

**○給付金**

- ・新設された高齢者労働移動受入企業助成金を含めすべての給付金のパンフレットの作成に当たっては、支給額、申請手続の流れ、用語の解説等について、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、各給付金の更なる周知徹底を図るため、コンパクトにまとめたプレゼンテーション資料を用いて事業主団体に説明したほか、ホームページへのリンクや事業主団体のニーズに応じた資料を作成・提供するとともに、事業主団体のメールマガジン等で傘下の企業等に周知を図った。

**○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、運用の厳格化に係る取扱いの改正点について重点的に解説し、事業主が助成金を申請する際の留意事項をより理解しやすいものとなるようにし、その活用促進を図った。
- ・助成金制度の運用厳格化に向けて事業主向けリーフレットに加え、説明資料を作成し、事業主や地方業務部門に配布したほか、ホームページや機構内LANにも掲載した。

**【十分な事前説明】**

**○給付金**

- ・4月26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。

		<p>(3) 地方業務部門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>地方業務部門の担当者会議等を開催し、審査手順、審査に当たったの留意事項等の説明及び事例検討の実施により、審査能力の向上を図る。</p> <p>地方業務部門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>○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> <li>事業主に対して障害者雇用納付金制度における助成金制度の仕組みをわかりやすく説明するためのマニュアルを作成し、地方業務部門職員に配付し、的確な事前説明ができるようにした。</li> <li>申請に当たったの留意点を取りまとめた資料を助成金ごとに作成し、地方業務部門への配付やホームページ掲示などにより周知するとともに、企画競争型認定の結果の概要をホームページに掲示して事業主の助成金申請に際しての参考としたほか、結果の詳細を機構内LANに掲載し地方業務部門における丁寧な窓口相談を行うための参考資料とした。</li> <li>地方業務部門の担当者が事業主に不正受給の防止について説明するための資料として「不正受給防止周知チェックリスト」を作成し、事業主の理解の徹底を図ることとした。</li> </ul> <p>(3) 地方業務部門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> <p>【業務担当者会議の開催等による審査能力の向上】</p> <p>○給付金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>4月26日に給付金業務担当者全国会議を開催し、地方業務部門の給付金業務担当者に対して、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、7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、高齢者等共同就業機会創出助成金について、過去の不支給となった審査事例を活用して、実際の申請書や添付書類に基づき、審査のポイント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的な研修を行った。また、問い合わせの多い事項を中心にQ&amp;A集をとりまとめ、地方業務部門に対しフィードバックすることにより、審査能力の向上を図った。</li> </ul> <p>○助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>8月9日から10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、企画競争型認定の導入や助成対象物件の使用期間に係る取扱いの変更など、平成24年度からの制度改正に関する注意点及び疑義解釈などを「事務取扱Q&amp;A」に取りまとめ周知した。</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>改正された中小企業定年引上げ等奨励金及び高齢者職域拡大等助成金について、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、地方業務部門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。また、新設された高齢者労働移動受入企業助成金についても、審査点検チェックリストを含む「審査・点検マニュアル」を作成し、地方業務部門の給付金業務担当者に配付した。</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)、グループ就労訓練(請負型)助成金に係る助成金業務担当者点検業務チェックリストを活用した厳密な審査点検の徹底について指示した。</li> <li>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」を運用していたが、障害者雇用納付金関係助成金不正受給防止マニュアルに併せて「不正受給防止確認チェックリスト」として改訂し、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> </ul>
<p>評価の視点等</p>		<p>自己評価</p> <p>A</p>	<p>評定</p> <p>A</p>

【評価項目1 効果的・効率的な業務運営体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費節減等、事業の費用対効果、障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮、

・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中高齢者等や障害者の雇用情報

【委員会としての評定理由】  
組織・人員の効率化については、統合効果による一定の人員削

【給付金及び助成金業務の効率化】

等及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等の情報の提供等以外の項目】【評価項目19 予算、収支計画及び資金計画】及び【評価項目20 人事に関する計画、施設・設備に関する計画】を除く)は、学識経験者等からなる外部評価委員による評価結果を記載したものである。

- 平成24年度の取組としては、特に、
  - ① 業務運営の一層の効率化及び効果的実施等の観点から、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。
    - 平成24年3月31日に東京本部及び横浜本部から千葉市への移転を終え、平成24年4月から本部機能を幕張本部に集約化した。
    - 本部の管理部門については、業務移管時(平成23年10月1日)の職員の20人削減に加え、本部機能の幕張本部への統合による業務実施体制の集約化などにより、平成24年4月1日時点で、更に6人削減した。
  - ② 経費削減について、目標を上回る予算上の節減を図り、一般管理費(業務移管分を除く)では15.8%減、業務経費(業務移管分を除く)では2.3%の節減を実現した。また、平成24年度における競争性のない随意契約の件数、金額は、533件、48.1億円となり、平成23年度の164件、17.8億円から件数、金額とも大幅に増加したが、これは、旧雇用・能力開発機構の平成23年度上半期契約実績分と同種・同類の契約実績分が平成24年度に加わったことにより増加したものであり、旧雇用・能力開発機構の平成23年度上半期契約実績分を平成23年度に加えて平成24年度と比較すると、平成23年度の件数、金額は、573件、72.0億円となり、40件23.9億円の減といずれも減少しており、競争性のある契約への移行を着実に進めた。
  - ③ 平成19年度運用開始の経理システムを活用して、事項ごとの予算執行状況を常時把握するとともに、適宜計画の見直しを行った。また、限りある財源を最大限有効に活用し、より効果的な助成金支給業務を行うため、平成24年9月から一部の助成金(障害者作業施設設置等助成金等)において「企画競争型」認定を実施した。
  - ④ 障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業の執行については、障害者雇用調整金、報奨金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給状況を把握しつつ、これらの支給に支障が生じないように、障害者雇用啓発業務の縮小と効率化を実施した。
  - ⑤ 中小企業定年引上げ等奨励金について、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・確認する等により、平成19年度新設当初の処理日数(71.3日)から、平成24年度における平均処理期間を33.9日に短縮するなどにより、給付金全体の平均処理期間は35.1日と平成19年度実績(55.4日)比36.6%短縮を図ることができた。

減を達成している。一般管理費及び業務経費の節減についても、その達成度は顕著であり、評価できる。

また、給付金及び助成金業務の効率化については、業務システムを活用した事務簡素化の取組により平均処理期間を大幅に短縮するとともに、障害者雇用納付金制度に基づく助成金業務においては企画競争型認定を導入し、取組の効率的・効果的な活用にも努めるなど、業務の効果的な実施に取り組んでおり、評価できる。今後も引き続き人員の見直し、業務システムの適正化等に努力して頂きたい。

【各委員の評定理由】

- ・人員見直し、業務システムの適正化への努力はこれからもますます必要となると思っておりますので期待いたします。
- ・企画競争型認定の導入は評価できる。
- ・経費節減努力は評価できる。件数自体は減少しているものの随意契約は更に見直す必要があると思われる。
- ・企画競争型認定助成の導入など新しい取組を評価したい。
- ・給付金、助成金業務の効率化は特筆に値する。
- ・統合効果による一定の人員削減を達成している。経費、管理費節減の達成度は顕著である。また業務効率の改善についても大幅に目標をクリアしている。

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

・一般管理費(人件費、新規に追加される業務(旧雇用・能力開発機構から移管された業務及び求職者支援制度に係る業務を含む。)、拡充業務分等を除く。以下同じ。)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。

旧雇用・能力開発機構から移管された業務に係る一般管理費については、効率的な利用に努め、平成23年度(移管された業務に係る一般管理費と移管された業務に係る旧雇用・能力開発機構一般管理費との合計額)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。以下同じ。)については、第2期中期目標期間中、毎年度平均で総額1.

・次のとおり年度計画の目標を上回った。

- ・一般管理費(業務移管分を除く)

平成24年度	△15.8%	(平成23年度比)
平成23年度	△ 5.2%	(平成22年度比)
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)

・旧雇用・能力開発機構から移管された業務に係る一般管理費についても、予算上前年度比3.8%の節減を図った。(業務実績：2の「(1)一般管理費及び業務経費の効率化目標」(P.2)参照)

・次のとおり年度計画の目標を上回った。

- ・業務経費(業務移管分除く)

<p>9%程度の額を節減すること。 業務経費については、前年度と比べて総額1.9%程度の額を節減すること。 旧雇用・能力開発機構から移管された業務（宿舍等業務を除く。）に係る業務経費については、平成23年度（移管された業務に係る業務経費と移管された業務に係る旧雇用・能力開発機構業務経費との合計額）と比べて総額3%程度の額を節減すること。</p>	<table border="1"> <tr> <td>平成24年度</td> <td>△ 2.3%</td> <td>(平成23年度比)</td> </tr> <tr> <td>平成23年度</td> <td>△29.6%</td> <td>(平成22年度比)</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>△24.5%</td> <td>(平成21年度比)</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>△ 3.1%</td> <td>(平成20年度比)</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>△ 2.4%</td> <td>(平成19年度比)</td> </tr> </table> <p>・旧雇用・能力開発機構から移管された業務に係る業務経費についても、予算上前年度比3.0%の節減を図った。 (業務実績：2の「(1)一般管理費及び業務経費の効率化目標」(P.2)参照)</p>	平成24年度	△ 2.3%	(平成23年度比)	平成23年度	△29.6%	(平成22年度比)	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)						
平成24年度	△ 2.3%	(平成23年度比)																				
平成23年度	△29.6%	(平成22年度比)																				
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)																				
<p>・高齢者等の雇用の確保に資する措置を講ずる事業主又はその事業主団体に対する給付金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給業務について、第2期中期目標の最終年度には、1件当たりの平均処理期間（支給申請の受付から支給決定までの期間）を5%短縮すること。</p>	<p>・次のとおり、中期計画の目標に向けて短縮した。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>平均処理期間</th> <th>短縮率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成24年度</td> <td>33.5日</td> <td>35.3%</td> </tr> <tr> <td>平成23年度</td> <td>48.1日</td> <td>7.1%</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>40.5日</td> <td>21.8%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>45.4日</td> <td>12.4%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>49.8日</td> <td>3.9%</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>51.8日</td> <td>—</td> </tr> </tbody> </table> <p>(業務実績：「5 給付金及び助成金業務の効率化 (P.5)」参照)</p>		平均処理期間	短縮率	平成24年度	33.5日	35.3%	平成23年度	48.1日	7.1%	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	—
	平均処理期間	短縮率																				
平成24年度	33.5日	35.3%																				
平成23年度	48.1日	7.1%																				
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	—																				
<p><b>[評価の視点]</b> ・機構の組織体制について、業務の効果的・効率的実施等の観点から、見直しを行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <p>・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。</p> <p>・本部機能の集約化については第2期中期目標期間中に結論を得るため検討を重ね、平成23年4月に成立した（独）雇用・能力開発機構廃止法において、新機構の主たる事務所を千葉県に置くこととされたことも踏まえ、平成24年3月31日に東京本部及び横浜本部から千葉市への移転を終え、平成24年4月から本部機能を幕張本部に集約化した。</p> <p>・本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構からの業務移管時（平成23年10月1日）に職員の20人削減に加え、本部機能の幕張本部への統合による業務実施体制の集約化などにより、平成24年4月1日時点で、更に6人削減した。</p> <p>・事務所の借上げ解消による予算効率化の観点から、福島・香川の高齢・障害者雇用支援センターについては、平成25年度当初に職業訓練支援センターへの移設・集約化を行うため、その準備作業を行った。</p> <p>・職員の人事管理に関する業務を一元的かつ効率的に行うために、旧高齢・障害者雇用支援機構の人事管理システムと旧雇用・能力開発機構の人事管理システムを統合した。</p> <p>(業務実績：「1 効果的・効率的な業務運営体制の確立」(P.1)参照)</p>																					
<p>・駐在事務所の廃止、せき髄損傷者職業センターの廃止、地域障害者職業センターの管理事務の集約化等を行うべく取組を行っているか。</p>	<p>実績：－ 達成済み。</p>																					
<p>・地方業務については、委託方式を廃止し、機構が直接実施することにより、業務の効率化及び管理経費の縮減を図ったか。</p>	<p>実績：－ 達成済み。</p>																					
<p>・一般管理費について、第2期中期目標期間中、毎年度平均で3%程度の額を節減するための取組を進めているか。</p>	<p>実績：○</p> <p>・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。</p> <p>・一般管理費については、本部移転に伴う借料の見直し等により予算において前年度比15.8%の節減を図った。</p>																					

	<ul style="list-style-type: none"> <li>旧雇用・能力開発機構から移管された業務に係る一般管理費についても、本部移転に伴う借料の見直し等により予算において前年度比3.8%の節減を図った。</li> <li>さらに、執行における節減等の取組として、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」の観点を人事評価の際の着眼点に盛り込んでいるとともに、本部・施設での創意工夫を指示したところ、電気・ガスの節減に結びついた。また、用途廃止宿舍の売却の方法を一部見直したことによる、取り壊し経費の減及び借り上げ職員宿舍の賃借料等の引き下げ等により、32.9%の減となった。 (業務実績：2の「(1)一般管理費及び業務経費の効率化目標」(P.2)参照)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>事業費における冗費を点検し、その削減を図っているか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>業務経費については、高年齢者等の雇用に関する相談援助経費の見直し等により、予算において前年度比2.3%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、予算において前年度比総額1.2%の節減を図った。</li> <li>旧雇用・能力開発機構から移管された業務に係る業務経費についても、予算において前年度比3.0%の節減を図った。</li> <li>さらに、執行における節減等の取組として、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の賃借料の引下げや職業能力開発施設に係る土地及び機器借料の見直し、各種印刷物における配布部数の見直し及び効率的な広報の実施を行うとともに、一般競争入札の積極的な実施等に努めたことにより10.1%の減となった。 (業務実績：2の「(1)一般管理費及び業務経費の効率化目標」(P.2)参照)</li> </ul>
<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>平成22年4月に公表した「随意契約等見直し計画」及び平成21年7月に公表した「『1者応札・1者応募』に係る改善方策」に基づき、競争性のある契約への移行及び1者応札等の改善に努めた。</li> <li>平成24年度においては、随意契約等の見直し及び1者応札等の改善に関する項目を取りまとめた点検シートにより、調達手続を行う前に自ら点検を行い、入札・契約手続運営委員会による審議を経て、さらに本部の事前チェックを行った上で調達を実施することにより競争性及び透明性の確保に努めた。</li> <li>さらに、1者応札等の改善のため、入札説明書等を受領したが、応札しなかった事業者から応札に至らなかった理由を聴取し、1者応札等となった要因の把握、分析に努めた。</li> <li>平成24年度における競争性のない随意契約の件数、金額は、533件、48.1億円となり、平成23年度の164件、17.8億円から件数、金額とも大幅に増加したが、これは、旧雇用・能力開発機構の平成23年度上半期契約実績分と同種・同類の契約実績分が平成24年度に加わったことにより増加したものであり、旧雇用・能力開発機構の平成23年度上半期契約実績分を平成23年度に加えて平成24年度と比較すると、平成23年度の件数、金額は、573件、72.0億円となり、40件23.9億円の減といずれも減少しており、競争性のある契約への移行を着実に進めた。</li> <li>また、平成24年度における1者応札等となった契約の件数、金額は、252件、163.6億円と、平成23年度の271件、16.7億円から件数では19件減少し、金額では大幅に増加したものの、旧雇用・能力開発機構の平成23年度上半期契約実績分を加えた件数、金額で比較すると、平成23年度の件数、金額は、478件、164.2億円となり、226件、0.6</li> </ul>

	<p>億円の減といずれも減少しており、1者応札等の改善が着実に進んだ。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>また、こうした随意契約見直しの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>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、内部監査室が本部及び施設において実施した会計規程等に沿った事務手続きの実施状況、随意契約から一般競争入札への移行状況、1者応札等への改善に係る取組状況等についての監査結果に対する点検等が行われ、機構として随意契約の適正化が着実に図られているとの評価を受けた。</li> <li>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。</li> <li>監事及び外部有識者で構成する契約監視委員会を2回開催し、平成24年8月8日～21日開催（持ち回り開催）については、平成23年度公益法人への支出に関する見直し状況について点検・見直しを行い、平成25年2月4日開催については、平成24年度に締結した競争性のない随意契約、1者応札等となった契約等について点検・見直しを行った結果、全ての案件について「機構の取組は適切であると認められる」との評価を得た。なお、点検・見直しに当たって、当該委員会において民間企業における購買・調達部門経験者の意見を活用した。</li> </ul> <p>(業務実績：2の「(2)随意契約の見直し」(P.4)参照)</p>
<p>・「障害者雇用支援システム」について、最適化計画に基づくシステム構成の見直しによりシステム経費の削減及び業務処理の効率化・合理化を図ったか。</p>	<p>実績：○</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56,623千円の削減（平成24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38.9%低減（平成24年度実績）と、いずれの目標も達成した。なお、システムでの業務処理時間は最適化実施前の平成19年度比年間93,788時間以上の削減目標に対して最適化実施後の平成21年度に94,232時間の処理時間削減となり、いずれの目標も達成している。</li> </ul> <p>(業務実績：2の「(3)業務・システムの最適化」(P.5)参照)</p>
<p>・業務改善の取組を適切に講じているか。</p>	<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、適宜計画の見直しを行った。</li> <li>限りある財源を最大限有効に活用し、より効果的な助成金支給業務を行うため、平成24年9月から一部の助成金（障害者作業施設設置等助成金等）において「企画競争型」認定を実施した。</li> </ul> <p>(業務実績：「3 事業の費用対効果」(P.5)参照)</p>
<p>・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・事業がないかな等の検証を行い、その結果に基づき、見直しを図っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>費用に対する効果が小さい以下の助成金を廃止した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>中小企業定年引上げ等奨励金の廃止（平成25年3月31日）</li> <li>高齢者職域拡大等助成金の廃止（平成25年3月31日）</li> </ul> </li> </ul> <p>(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 2その他」(P.65)参照)</p>
<p>・障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業について、障害者雇用調整金、報奨金等及び障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障が生じない事業規模となっているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業の執行については、障害者雇用調整金、報奨金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給状況を把握しつつ、これらの支給に支障が生じないように、障害者雇用啓発業務の縮小と効率化を実施した。</li> </ul> <p>(業務実績：「4 障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事</p>

<p>・事業主等に対して、支給申請書等の記入方法等の教示など十分な事前相談を行っているか。</p>	<p>業規模の配慮」(P. 5) 参照)</p> <p>実績：○</p> <p><b>給付金</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>4月26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> <li>事業主に対して障害者雇用納付金制度における助成金制度の仕組みをわかりやすく説明するためのマニュアルを作成し、地方業務部門職員に配付し、的確な事前説明ができるようにした。</li> <li>申請に当たっての留意点を取りまとめた資料を助成金ごとに作成し、地方業務部門への配付やホームページ掲示などにより周知するとともに、企画競争型認定の結果の概要をホームページに掲示して事業主の助成金申請に際しての参考としたほか、結果の詳細を機構内LANに掲載し地方業務部門における丁寧な窓口相談を行うための参考資料とした。</li> <li>地方業務部門の担当者が事業主に不正受給の防止について説明するための資料として「不正受給防止周知チェックリスト」を作成し、事業主の理解の徹底を図ることとした。</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>・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、審査能力の向上等を図るための取組を進めているか。</p>	<p>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24年度における平均処理期間を33.9日に短縮するなどにより、給付金全体の平均処理期間は35.1日と平成19年度実績(55.4日)比36.6%短縮を図ることができた。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>給付金システムを活用して、毎月各地方業務部門ごとの処理期間を把握し、申請受理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地方業務部門に対しては、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。</li> <li>平成23年度に給付金支給業務の効率化を図るため、地方業務部門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。</li> </ul> <p>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</p>

た。  
 ・高年齢者職域拡大等助成金について、労働者の在籍確認書類を一部省略するとともに、申請書類の様式の簡略化(28項目→18項目)

#### 助成金

- ・助成金の処理件数は24,868件と、平成23年度実績(27,690件)比10.2%減少した。平均処理期間については、33.2日と平成23年度実績(50.4日)比34.1%短縮となった。また、平成19年度実績(44.9日)との比較では、26.1%の短縮となった。
- ・平成24年度においては、ホームページに掲載している様式類をパソコンによる入力ができるよう見直し、事業主が手書きする箇所を簡素化する改善を行った。
- ・平成24年9月からは、限りある財源を最大限有効に活用し、より効果的な助成金支給業務を行うため、一部の助成金(障害者作業施設設置等助成金等)において助成金の支給を受けようとする事業主等から、雇用する障害者のために行う措置の内容を公募し、外部の専門家委員会の場等で審査及び評価を行い評価の高い順から予算の範囲内で認定を行う「企画競争型」認定を導入したほか、対象施設設備等の使用義務期間を定める等運用の厳格化を図った。また、これらの運用方法について例えば受理期間を過ぎて到着した申請の取扱いなどの地方業務部門から寄せられた質問をQ&A集にとりまとめ、助成金担当者全国会議の場で配付した。
- ・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、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。
- ・申請書の内容等に係る疑義照会については、ファイル棚に地方業務部門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週間単位で地方業務部門に督促するよう徹底した。
- ・平成22年度末に更改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加え、平成24年度は稼働正常化したことにより、臨機応変な審査体制の構築が可能となった。(業務実績：5の「(1)添付書類の簡素合理化、進捗管理の厳格化等による事務手続の効率化」(P.6)参照)

#### 【申請方法の周知徹底】

#### 給付金

- ・新設された高年齢者労働移動受入企業助成金を含めすべての給付金のパンフレットの作成に当たっては、支給額、申請手続の流れ、用語の解説等について、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、各給付金の更なる周知徹底を図るため、コンパクトにまとめたプレゼンテーション資料を用いて事業主団体に説明したほか、ホームページへのリンクや事業主団体のニーズに応じた資料を作成・提供するとともに、事業主団体のメールマガジン等で傘下の企業等に周知を図った。
- ・4月26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、運用の厳格化に係る取扱いの改正点について重点的に解説し、事業主が助成金を申請する際の留意事項をより理解しやすいものとなるようにし、その活用促進を図った。
  - ・助成金制度の運用厳格化に向けて事業主向けリーフレットに加え、説明資料を作成し、事業主や地方業務部門に配布したほか、ホームページや機構内LANにも掲載した。
  - ・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。
    - ・事業主に対して障害者雇用納付金制度における助成金制度の仕組みをわかりやすく説明するためのマニュアルを作成し、地方業務部門職員に配付し、的確な事前説明ができるようにした。
    - ・申請に当たっての留意点を取りまとめた資料を助成金ごとに作成し、地方業務部門への配付やホームページ掲示などにより周知するとともに、企画競争型認定の結果の概要をホームページに掲示して事業主の助成金申請に際しての参考としたほか、結果の詳細を機構内LANに掲載し地方業務部門における丁寧な窓口相談を行うための参考資料とした。
    - ・地方業務部門の担当者が事業主に不正受給の防止について説明するための資料として「不正受給防止周知チェックリスト」を作成し、事業主の理解の徹底を図ることとした。
- (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26日に給付金業務担当者全国会議を開催し、地方業務部門の給付金業務担当者に対して、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、7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、高年齢者等共同就業機会創出助成金について、過去の不支給となった審査事例を活用して、実際の申請書や添付書類に基づき、審査のポイント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、問い合わせの多い事項を中心にQ&A集をとりまとめ、地方業務部門に対しフィードバックすることにより、審査能力の向上を図った。
- ・改正された中小企業定年引上げ等奨励金及び高年齢者職域拡大等助成金について、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、地方業務部門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。また、新設された高年齢者労働移動受入企業助成金についても、審査点検チェックリストを含む「審査・点検マニュアル」を作成し、地方業務部門の給付金業務担当者に配付した。

##### 助成金

- ・8月9日から10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、企画競争型認定の導入や助成対象物件の使用期間に係る取

	<p>扱いの変更など、平成24年度からの制度改革に関する注意点及び疑義解釈などを「事務取扱Q&amp;A」に取りまとめ周知した。</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)、グループ就労訓練(請負型)助成金に係る助成金業務担当者点検業務チェックリストを活用した厳密な審査点検の徹底について指示した。</li> <li>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」を運用していたが、障害者雇用納付金関係助成金不正受給防止マニュアルに併せて「不正受給防止確認チェックリスト」として改訂し、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)地方業務部門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.8)参照)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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」)</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「独立行政法人における契約の適正化(依頼)」(平成20年11月14日総務省行政管理局事務連絡)において講ずることとされている措置は、全て実施済である。</li> <li>総合評価落札方式又は企画競争若しくは公募を行う場合は、入札・契約手続運営委員会において審議することとし、次の措置を実施済みである。             <ul style="list-style-type: none"> <li>一般競争入札(総合評価落札方式)及び企画競争による場合においては、仕様内容等について応札希望者の理解を深めるために入札説明会をできる限り実施する。</li> <li>入札書又は企画書提出日まで十分な日程を確保する。</li> <li>企画書等の選定基準及び配点については、入札説明書、企画競争実施要領で、評価項目、評価基準、配点等を明記している。また、選定結果は、本部又は施設の「情報公開コーナー」において、閲覧・公表を行っている。</li> <li>総合評価落札方式による一般競争及び企画競争においては、「総合評価専門部会」、「企画提案書評価委員会」を設置し、仕様の検討、評価基準の策定、提案書の評価を行っている部会、委員会の委員は、調達の内容に応じて、外部の有識者のみとすること、機構職員のみとすること、両者の構成によることとされている(別添資料：「項目5 契約 ⑤契約に係る規程類とその運用状況」(P.26)参照)</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> </ul>	<p>実績：○</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、内部監査室が本部及び施設において実施した会計規程等に沿った事務手続の実施状況、随意契約から一般競争入札への移行状況、1者応札等への改善に係る取組状況等についての監査結果に対する点検等が行われ、機構として随意契約の適正化が着実に図られているとの評価を受けた。</li> <li>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。</li> <li>監事及び外部有識者で構成する契約監視委員会を2回開催し、平成24年8月8日～21日開催(持ち回り開催)については、平成23年度公益法人への支出に関する見直し状況について点検・見直しを行い、平成25年2月4日開催については、平成24年度に締結した競争性のない随意契約、1者応札等となった契約等について点検・見直しを行った結果、全ての案件について「機構の取組は適切であると認められる」との評価を得た。なお、点検・見直しに当たって、当該委員会において民間企業における購買・調達部門経験者の意見を活用した。</li> </ul>

<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>	<p>(業務実績：2の「(2) 随意契約の見直し (P. 4)参照)</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成24年8月及び平成25年2月に契約監視委員会を開催し、公益法人に対して支出した契約のうち一定の要件に該当する契約や平成23年度下半期及び平成24年度上半期に締結済みの競争性のない随意契約(533件)、1者応札等(308件)等について見直し・点検を行った結果、全ての案件について「機構の取組は適切であると認められる」との評価を得た。</li> </ul> <p>(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」(P.21)参照)</p>
<p>・法人の特定の業務を独占的に受託している関連法人について、当該法人と関連法人との関係が具体的に明らかにされているか。 当該関連法人との業務委託の妥当性についての評価が行われているか。 ・関連法人に対する出資、出えん、負担金等（以下「出資等」という。）について、法人の政策目的を踏まえて適切な出資等行われているか。（政・独委評価の視点「7関連法人」） ・関連公益法人との関係について、透明性確保に向けた見直しを図っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>財務諸表附属明細書により関連公益法人等に関する情報を開示している。</li> <li>労働関係法人厚生年金基金 厚生年金保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき加入員及び加入員であった者に対して年金給付に係る業務を実施しているものである（掛金の事業主負担分を負担している。）。</li> <li>雇用支援機構健康保険組合 健康保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき、組合員である被保険者に対して健康保険に係る業務を実施しているものである。（健康保険料の事業主負担分を負担している。）</li> <li>一般財団法人SK総合サービス協会 平成25年度の雇用促進住宅の管理運営に係る委託業務については、引き続き一般競争入札により受託事業者を決定しており、入札公告日の前倒し、応札期間の拡大、業務引継期間の拡大及び質問受付回数増等により民間事業者の参加を促した結果、62単位全ての入札案件について、複数者応札となり一者応札が解消された。</li> </ul> <p>(業務実績報告書：「第3 予算、収支計画及び資金計画」(P.174)、別添資料「項目5 契約⑦公益法人等との契約の状況」(P.27)、「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」(P.68)参照)</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（２） （注：中期計画五年度目）

中期目標	中期計画	平成24年度計画	平成24年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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>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</b></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た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><b>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</b></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者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、地方業務部門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><b>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</b></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> <span style="float: right;">(資料1)</span>            ・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24年7月19日            ・平成24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 18名                      機構 役員等            ・(意見例とその対応)            意見①            新法人として、高齢・障害・求職と3つの業務を抱えることになり、業務面のシナジー効果が求められると思われるが、その方策はどうか。            (対応)            職業能力開発促進センターや職業能力開発大学の受講者・学生に、発達障害の方、メンタルに問題を抱える方が入所・入校するケースが今後増えてくると思われる。そのような方々について、職業リハビリテーションの部門と連動して対応するようなモデルを作り、効果を出していきたい。            意見②            東日本大震災に関連する障害者雇用の対策はどうなっているか。            (対応)            再建中の被災企業に勤めている障害者の雇用継続を支援できるよう、相談に応じたり、ジョブコーチを派遣する等の支援を行っている。</p> <p><b>○各種調査の実施</b>            ・各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を以下のとおり実施した。</p> <p>(有用度に関する調査：10本)            ・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            ・アビリンピック来場者に対するアンケート調査            ・在職者を対象とする職業訓練の受講者に対するアンケート調査            ・在職者を対象とする職業訓練の受講者を派遣した事業主に対するアンケート調査</p> <p>(具体的な課題改善効果に関する追跡調査：4本)            ・高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助の利用事業主等に対する追跡調査            ・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</p>

(2) 業績評価の実施及び公表

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

さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、設定した目標の達成状況、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表する。

(3) 内部統制の在り方

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

(2) 業績評価の実施及び公表

平成23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、職業能力開発の専門家等により構成される外部評価委員会の評価を受け、その結果を職員に周知するとともに業務運営に反映させ、機構におけるPDCAサイクルの徹底を図る。

また、平成24年度業務については、内部評価委員会において、業務の進捗状況を定期的に把握するとともに、進捗管理重点テーマを設定して当該重点テーマに関する進捗状況を点検し、その結果を踏まえて、各職員の年度計画の達成に向けた意識の向上と業務の改善を図る。

さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、設定した目標の達成状況、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表する。

(3) 内部統制の在り方

① 内部統制の更なる向上を図るため、平成24年度においては、リスクの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、平成23年度に作成した対応方針によりリスク管理を徹底する。

また、平成23年度に策定した「行動規範」を役職員に浸透させるため、職員研修を行うとともに、すべての役職員についてそれぞれの職位・職務におけるコンプライアンスの一層の徹底を図るため、職員研修、機構内LAN、社内報等のあらゆる機会・ツールを活用し、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及びコンプライアンス徹底の取組とそれによる成果が見られた事例の紹介を行う。

内部監査については、計画的かつ確に実施する。

内部統制の向上のために講じた措置について積極的に公表する。

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、広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）・地域センター、地方業務部門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) 業績評価の実施及び公表

平成23年度の業務実績については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PDCAサイクルの徹底を図った。また、平成24年度第3四半期までの業務実績の進捗状況、重点的取組及び上記指摘事項への対応を外部評価委員会に報告した。

内部評価委員会において、平成24年度の業務全般の進捗状況を四半期単位に把握・分析するとともに、組織横断的な業務実績の進捗管理の強化を図るため、進捗管理重点テーマ（16テーマ）を設定し、当該重点テーマの業務進捗状況を点検し、進捗が遅れている業務の原因分析・改善や業務実績の低調な施設等に対する指導の徹底に努めた。

平成24年度の重要課題については、理事長が各部署に対して、夏期に個々のテーマごとに具体的な取組内容、進捗状況、今後の見通し等のヒアリングを実施し（サマーレビュー）、目標達成に向けての意識の向上と効果的な業務の推進の徹底を図った。

業務内容の透明性を高めるため、ホームページにおいて、①業務ごとに取組内容、事業実績、目標の達成状況を一覧にした外部評価書及び評価結果、②①の内容を分かりやすく、簡潔に説明した「平成23年度業績評価総括書」に加え、③中期目標、中期計画、年度計画及び事業報告書等の機構の業務内容に関する資料を公表した。

(資料2)

(3) 内部統制の在り方

○内部統制の更なる向上

内部統制の更なる向上を図るため、以下のような取組を行った。

①平成23年度に策定した「行動規範」について、全国施設長会議において理事長から内容を説明したうえ、研修用テキスト等を新たに作成・配布し、各部等及び施設の長自らがこれを活用した研修を実施する等の取組を通じて役職員への浸透を図った。

②新法人において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」と、これに基づく平成24年度コンプライアンス推進計画を策定した。取組状況については、各部等及び施設の長に対する推進状況の点検を実施して検証した。

③各階層別研修において、他団体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を取り入れたコンプライアンス研修を実施し、コンプライアンス意識の浸透を図った。（職員研修6回実施、405人受講）

④全役職員（嘱託職員を含む。）を対象としたコンプライアンス認識度調査を実施し、コンプライアンス意識の浸透状況や取組状況を検証した。

⑤公益通報制度（J E E Dホットライン）について、各部等及び施設に周知用ポスターを配付し、引き続き、制度とその意義を周知する取組を行った。

⑥平成23年度に策定した「個人情報漏えいリスクへの対応に係る基本方針」に基づき、リスク管理を徹底し、リスク管理委員会においてその推進状況の点検を行った。

⑦各業務におけるリスクに係る対応状況を把握するため、本部関係部を対象とした理事長ヒアリングを実施した。

⑧平成23年度までに実施したリスク把握のための調査結果とリスクに関する理事長ヒアリングの結果を踏まえ、ハラスメントリスクについて、発生の防止及び発生した場合の初動対応等をまとめたリスク対応方針を策定し、周知した。

○内部監査の的確な実施

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内部監査室による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。

平成24年度は、本部及び50施設（高障施設20所、能開施設30所）を対象として内部監査を実施した。

内部監査の結果は直ちに理事長に報告し、理事長は必要な改善措置を命じ、その結果を報告させている。

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。

**(4) 高齢者等及び障害者雇用支援業務の連携によるサービスの充実**

高齢者等及び障害者に係る各雇用支援業務について、相互に支援ノウハウ、各種情報等の共有化を図ることにより、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。

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。

**(4) 高齢者等及び障害者雇用支援業務の連携によるサービスの充実**

① 高齢者雇用支援業務に係る担当者及び障害者雇用支援業務に係る担当者が、支援のメニューやツール等について相互に必要な知識を保有するとともに、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できるようにする。また、専門的支援を要する相談案件のうち、障害者雇用支援業務に係る担当者が把握した高齢者雇用に係る案件については高齢者雇用支援業務に係る担当者に確実に伝達し、伝達を受けた担当者はアドバイザーと連携することも含め適切に対応する。また、高齢者雇用アドバイザー又は高齢者雇用支援業務に係る担当者が把握した障害者雇用に係る案件については障害者雇用支援業務に係る担当者に確実に伝達し、伝達を受けた担当者は障害者雇用納付金、助成金、講習、情報提供、啓発活動等については適切に対応するとともに、それ以外の専門的な支援を要する案件については適切な関係機関に取次ぐ等の対応を行う。

② 給付金業務及び助成金業務に

**○内部統制について講じた措置の公表**

・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、リスク管理規程、コンプライアンス基本方針、コンプライアンス推進計画並びにコンプライアンス推進委員会及びリスク管理委員会議事概要を掲載した。

**○モニター制度の実施**

・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人から100人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、雑誌、定期刊行誌を活用して幅広く募集を行い、357人の応募があった中から、多様な世代、属性の方を選考した。モニターに対し、機構業務について随時、意見・要望等を求めた結果、54件の提案等が寄せられ、加えて機構が提示した『「人生90年時代」における高齢者雇用支援策について』、「研究成果の普及を促進するための取組について」、及び「職業能力開発施策の充実について」の3つの課題に対して合計79件の報告を得ることができた。モニターからは、①「啓発誌を図書館へ置くことで多くの人の目に触れることができるのではないか」との提案を受け、全国の図書館を対象とした書籍カタログへ啓発誌の情報を掲載したほか、②「企業の障害者雇用に対する理解を深めるため、企業訪問による研究成果の普及活動をしてはどうか」との意見に対し、事業主団体主催のセミナーにおいて研究成果を教材とした障害者雇用の講義を行い、また、③「職業訓練にコミュニケーション能力やマナーの訓練が必要ではないか」との意見については、現在実施している「橋渡し訓練」の充実を図ることとした。取りまとめた結果はホームページで公開し、得られた意見・要望については今後の業務運営の改善につなげることとする。

**(4) 高齢者等及び障害者雇用支援業務の連携によるサービスの充実**

**○アドバイザーの連携**

・高齢者雇用アドバイザーや高齢者等及び障害者雇用支援業務の担当者が、事業主相談における高齢者等及び障害者の雇用に関する基礎的事項について即時対応できるようにするため、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に専門的対応を行う体制の確立、各担当者間で効率的に連携するための連絡様式の活用、連携状況の定期報告について引き続き徹底するとともに、高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくりに関する資料や職場で働く障害者が高齢化した場合の対応に関する資料をとりまとめ、高齢者等及び障害者雇用支援業務の連携によるサービスの充実を図った。

・さらに、高齢者雇用アドバイザー研修を通じて、①助成金や障害者の雇用施策等の情報の提供、②事業主相談における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の障害者雇用支援業務担当者への確実な伝達及び適切な関係機関への取次ぎ等を指示した。

○給付金業務及び助成金業務の連携

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・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・助成金そのれぞれの審査や調ハの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を共有による不正受給の防止を図る。

③ 高齢者等及び障害者の雇用に関する実践的手法の開発・提供に係る検討連絡会議を開催し、開発手法・成果普及方策の共有化により一層効果的な開発等を推進するとともに、高齢者を雇用することが障害者の雇用にも資する等の企業事例を収集・提供する等により、実践的手法の開発・提供における相乗効果の発揮を図る。

(5) 高齢者等や障害者の雇用情報等及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等の情報の提供並びに広報の実施

高齢者等及び障害者の雇用に関する知識の普及を図るとともに事業主等による当該雇用の安定等に向けた自主的な取組を支援するため、高齢者等や障害者の雇用に関する情報を収集・整備し、これらの情報を容易に利用できるよう、ホームページ等を通じて提供する。

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。

(5) 高齢者等や障害者の雇用情報等及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等の情報の提供並びに広報の実施

高齢者等及び障害者の雇用に関する知識の普及を図るとともに事業主等による当該雇用の安定等に向けた自主的な取組を支援するため、高齢者等や障害者の雇用に関する情報を収集・整備し、これらの情報を容易に利用できるよう、ホームページ等を通じて提供する。

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。

・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を作成するとともに、不正受給事案の情報を共有し、不正受給の防止を図った。  
 ・高齢者等及び障害者雇用双方の事業主の支援ニーズに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説明したリーフレットを作成し、地方業務部門を通じて事業所に配布した。  
 ・平成24年度は、組織的な不正受給が給付金及び助成金で発覚したことを受け、不正受給防止・摘発対策緊急プロジェクトチームを設置して組織的不正受給等への対策を策定し、そのうち不正受給に係る広範な情報収集を行うことを目的とした不正受給通報メールアドレスを平成25年1月に開設した。

○実践的手法の開発・提供の連携

・高齢者雇用開発コンテストにおいて、「高齢者と障害者がともに働きやすい職場」をテーマのひとつとして企業等の創意工夫事例を募集し、障害者部門の担当者を加えて審査を行い、優れた取組を厚生労働大臣表彰特別賞として表彰した（1社）。  
 ・障害者雇用職場改善好事例募集において、「加齢に伴う問題に取り組んだ事例」をテーマのひとつとして事業所から募集し、障害者の高齢化問題に関して研究実績のある審査員も加えて審査を行い、優れた取組は厚生労働大臣賞、理事長賞として表彰するとともに、「障害者のキャリアアップや加齢に伴う問題への対応に関する職場改善好事例集」としてとりまとめ、事業主団体等への配付及び機構ホームページへの掲載を行った（表彰事業所13社のうち、加齢問題への対応を図った事業所は10社）。  
 ・機構ホームページにある「高齢者雇用と障害者雇用の連携」コーナーにおいて、以下のような高齢者担当部門、障害者担当部門が連携して開発した成果や関連調査研究等の資料に加え、障害者の高齢化に対応した取組等の資料をまとめて掲載した。また、事業主等の要請に応じて印刷物を配布した。  
 ・過去2年間の高齢者雇用開発コンテスト応募事例の中から、高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくりに取り組んでいる9社の事例を選定し、紹介した。  
 ・就労支援機関へのヒアリング調査等に基づく、障害のある中高年齢求職者の支援事例や工夫等をとりまとめた「障害のある中高年齢求職者の就職活動に関する研究」を掲載した。  
 ・「障害者のキャリアアップや加齢に伴う問題への対応に関する職場改善好事例集」のうち、加齢に伴う問題に取り組んだ10社の事例を掲載した。

(5) 高齢者等や障害者の雇用情報等及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等の情報の提供並びに広報の実施

イ 高齢者等や障害者の雇用情報等の提供及び広報

○ホームページのコンテンツ（掲載情報）の充実

・最新の情報を提供するため、週1回の定期更新のほか随時更新を行った（月平均更新回数7.3回（平成23年度実績7.9回、ただし震災関連情報の更新を除くと6.4回））。  
 ・障害者雇用納付金等の電子申告申請を円滑に利用できるよう当該サービスに係る利用方法やQ&A集、注意事項を掲載した。  
 ・「70歳いきいき企業100選（2012年版）」、「新版 就業支援ハンドブック」等の高齢者や障害者の雇用に関する資料の掲載、高齢者助成金（定年引上げ等奨励金）の取扱いの一部改正や障害者雇用助成金の取扱い変更の周知、全国アビリンピック技能競技種目の動画の追加等の情報提供等を行った。また、地域センターにおいて実施するリワーク支援説明会、職業リハビリテーション関係のセミナーや研修の申込等の案内や、利用者の方むけのリーフレット、Q&A集を掲載するとともに、地方業務部門が開催する地方アビリンピックや障害者職業生活相談員資格認定講習などの案内を掲載する等ホームページのコンテンツの充実を図り、コンテンツ数は12,595ファイルとなった（平成23年度実績10,803ファイル、平成23年度比16.6%増）。

○ホームページの利用しやすさの向上に向けた取組

・障害者雇用納付金の申告書等の提出について、電子申告申請のサービスを開始し、利用者が機構ホームページから手続きを実施できるようにした。  
 ・トップページに掲載している「新着情報」と「トピックス」の更新情報をRSSにより利用者に配信し、利用者がホームページにアクセスしなくても当該更新情報を取得できるようにした。また、「新着情報」については、高齢者雇用支援業務、障害者雇用支援業務、職業能力開発業務の各業務別に閲覧できるようにした。  
 ・全国及び地方アビリンピック関連情報、職業リハビリテーション実践セミナー等職業リハビリテーション関係のセミナー、イベントの開催や参加者の募集に関するページ、障害者雇用納付金の電子申告申請の入力フォーム等へリンクするバナーをトップページに表示することにより、利用者が当該情報に容易にアクセスできるようにした。

（資料3）

さらに、求職者や在職者等に対する職業訓練については、訓練コースの実施時期、期間、募集定員等の情報をホームページ等を通じて積極的に広報を行う。

さらに、求職者や在職者等に対する職業訓練については、訓練コースの実施時期、期間、募集定員等の情報をホームページ等を通じて積極的に広報を行う。

- ・資料請求入力フォームのページから資料を掲載しているページにリンクを設定し、利用者が必要としている資料を事前に確認できるようにした。
- ・全国アビリンピックの競技種目について視覚障害者や聴覚障害者に配慮した音声と字幕による解説付きの動画を追加掲載した。
- ・「エルダー」及び「働く広場」の読者アンケートのページにおいて、細かなマウス操作が困難な上肢障害のある方や高齢者の方の回答入力操作が容易となるよう選択肢ボタンの周囲の文字や余白をクリックしても当該選択肢を入力できるよう改善した。
- ・知的障害者が利用する機会が多い職業リハビリテーションサービスであるジョブコーチ支援等について、平易な言葉を使用し、漢字にふりがなを振り、イメージを掴みやすいようイラストを掲載するなど、知的障害者の方が理解しやすいよう努めた。
- ・アクセス件数 41,314,773件（平成23年度実績34,101,503件、平成23年度比約21.2%増加）  
アクセス件数の増加要因としては、平成25年度から障害者法定雇用率の引き上げや改正高年齢者雇用安定法の施行が予定されていたこともあり、事業主支援関係のページへのアクセスが増加したことが考えられる。

#### ○問い合わせへの迅速・的確な対応

- ・ホームページに寄せられた問い合わせは、530件（平成23年度実績600件）。
- ・平均回答日数 0.94日（平成23年度実績1.50日）

#### ○ホームページ等を通じた積極的な広報の実施

- ・利用者に注目してもらいたい情報をバナーとして視認しやすい位置に掲載するとともに、最新の重要情報を掲載する「トビックス」を新たに設置する等、機構業務をより強くPRできるトップページに改修を図った。
- ・障害者法定雇用率の引き上げ、高年齢者雇用安定法の改正などの制度改正について、厚生労働省の関連情報を活用しながら積極的にPRした。
- ・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、全国アビリンピック、地方アビリンピック、障害者ワークフェア2012、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」コーナーに掲載し、さらに視認しやすい位置にバナーを設ける等により迅速な情報提供と利用者による効率的なアクセスを図った。
- ・「エルダー」、「働く広場」をホームページ上で閲覧しやすいようにテキスト版（視覚障害者対応）及びPDF版の一括ダウンロードファイルに加え、分割ダウンロードファイルを掲載した。

#### □ 求職者や在職者等に対する職業訓練情報の提供及び広報

##### 【情報提供について】

##### ○訓練コースの紹介

##### <離職者を対象とする職業訓練>

- ・機構及び公開を希望する都道府県の施設並びに民間教育訓練機関で行う公共職業訓練コースの訓練概要、受講条件、就職後の仕事例、過去の就職実績、賃金情報等について、画像を織り交ぜながらわかりやすく掲載した。

##### <求職者支援制度による職業訓練>

- ・求職者支援制度に基づく職業訓練について、都道府県名、訓練開始月、訓練期間、訓練分野等で検索できる求職者支援訓練認定コース情報検索システムにより情報提供を行った。また、職業訓練の実施を検討している機関の方むけに、申請の手続きや認定基準等についての情報を掲載した。

##### <在職者を対象とする職業訓練>

- ・各職業能力開発施設で実施する訓練コースについて、訓練内容、実施時期、期間、募集定員、受講料、使用教材等について、利用者の見やすさに配慮して訓練分野、実施時期等で分類して掲載した。

##### <学卒者を対象とする職業訓練>

- ・各職業能力開発大学校等で実施する訓練科名、募集定員、訓練内容、修了後の進路、学費、大学校の生活環境等について、画像や各種データを織り交ぜながらわかりやすく掲載した。

#### ○業務実績概況の公表

- ・平成23年度の業務実績の中で、中期計画の目標値となっている離職者訓練の就職率や在職者訓練の満足度等について、図表を多用してわかりやすく紹介した「業務実績概況」を作成し、ホームページで公表することにより、業務の理解促進に努めた。

#### ○ホームページの充実等

- ・離職者訓練の修了生や訓練修了生を採用した事業主等の機構業務を活用した事例や機構業務に関



する新聞・雑誌記事等を掲載する「利用者の声」のコーナーを随時更新するとともに、動画を活用するなどにより分かりやすい業務内容の紹介に努めた。また、職業能力開発事業ホームページに携帯サイトのQRコードやデジタルパンフレットを掲載して機構業務の周知を図ることにより利用者の利便性の向上に努めた。

○機構が取り扱う業務の制度変更等に係る情報の迅速な公開

・求職者支援制度による職業訓練の実施に関する認定基準の一部改正、東日本大震災に関連した業務の取扱いについて、ホームページ等により迅速に公開した。

(6) 東日本大震災に係る対策の実施

① 東日本大震災の被害を受けた事業主に対しては、障害者雇用納付金の納付期限の延長、給付金及び助成金の支給申請等に係る手続きの弾力化等を行うとともに、被害を受けた地域における雇用面への影響等を踏まえ、高齢者等及び障害者の雇用の確保・安定のための対策を機動的に検討し、実施する。

(6) 東日本大震災に係る対策の実施

・平成23年3月11日に発生した東日本大震災の被災者等に対して行った主な対応措置は以下のとおり。

○地域障害者職業センター特別相談窓口の実施状況

・平成23年4月4日より、被災7県（青森、岩手、宮城、福島、茨城、栃木、千葉）の地域センターに特別相談窓口を設置し、障害者の雇用管理に不安を抱える事業主及び雇用継続に課題がある在職障害者に対する相談を実施した（累計相談数：事業主225社、障害者373人）。また、相談結果に基づき、さらに、ジョブコーチによる事業所での支援（54人）、自宅待機を余儀なくされた方等を対象として地域センター内の職業準備支援（25人）を行った。  
 ・具体的な支援事例としては、特別相談窓口開設当初の、事業所が復旧するまでの自宅待機者へ職業準備支援を実施する等の雇用継続に係る支援は減少傾向にあるものの、事業所の復旧に合わせ障害者を新規で雇い入れた際の事業主に対する雇用管理等の支援や、震災により離職を余儀なくされた障害者等へのジョブコーチによる再就職支援等が行われており、引き続き被災地の障害者及び事業主のニーズに応じた支援を実施した。  
 ・なお、震災被害が甚大であり、障害者の職場復帰や再就職に係る相談の増加が見込まれるため、平成24年2月に、岩手、宮城、福島センターにジョブコーチを各1人増配置し、支援体制を強化した。3センターにおけるジョブコーチ支援実施件数は224件と、平成23年度実績を19.8%上回った。

○障害者助成金の特例措置の活用状況

・障害者助成金については、障害者雇用の維持等の観点から、震災により助成対象施設等が損壊し使用不能となった場合や障害者が休業せざるを得ない場合に助成金の支給要件を緩和するとともに、支給請求期間の延長を実施した（離職者の再認定：2件、支給請求期間の延長申請の受理：1件（平成23年度実績：支給請求期間延長18件））。  
 ・また、平成24年9月に導入した企画競争型認定の一部（障害者作業施設設置等助成金、障害者福祉施設設置等助成金及び重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金）において、被災地域に配慮した措置を実施した（実績：5件）。

○就労支援機器貸出しの特例措置の活用状況

・就労支援機器の貸出しについては、被災地の事業主等の貸出し期間を通常の6か月から12か月に延長するとともに、貸出し期間については同一の障害者を対象として1回に限り通常6か月延長できるところ、これを12か月以内の期間で延長する特例措置を講じた。  
 ・当該特例措置については、ホームページで周知するとともに、各地域センターに対して文書により通知したほか、対象地域において貸出しを行っている事業所に対し、個別に情報提供を行った（新規貸出し：7件、継続貸出し：7件）。

② 東日本大震災で被災した離職者等の再就職を支援するため、震災復興訓練を実施するとともに、被災により住宅が被害を受け居住できなくなった方々への雇用促進住宅の一時的貸与を行うなど、求職者等の雇用の安定のための対策を機動的に実施する。

○職業訓練等関係

・震災復興訓練  
 被災地においては、甚大な被害により多数の方々から離職されたことから、これら被災地域の離職者等の再就職を図ることを目的として、被災地等の6県（青森、岩手、宮城、山形、福島、茨城）において、被災離職者等の利便性も考慮して地域の協力のもと、空き工場等を仮設実習場として活用（青森、岩手、宮城、茨城）するなどしたほか、全国から訓練指導員を応援派遣して、地域の復旧・復興に係る訓練ニーズに対応し、離職者を安定した就労へ導くための職業能力を習得するための震災復興訓練を実施した（平成24年度の実施訓練科 20科、入所786人）。  
 ・求職者支援制度における車両系建設機械運転技能講習等を行う「震災対策特別訓練コース」の認定申請書の審査を実施した（平成24年度開講コースの審査コース数53コース、審査コース定員678人、認定コース数52コース、認定コース定員663人）。  
 ・被災した事業主等への対応支援  
 被災した事業主等に対して、在職者訓練受講料等を免除した（受講料免除者数：4,666人）。  
 ・被災地域の訓練生等への対応  
 被災地域の訓練生等に対して、学卒者訓練等の授業料等を免除した（授業料等免除者数：106人）。

	<p>(6) 情報セキュリティ対策の推進 「第2次情報セキュリティ基本計画」(平成21年2月3日情報セキュリティ政策会議決定)等の政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進する。</p> <p>(7) 見直しの基本方針に盛り込まれた改革の実施 「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)に盛り込まれた改革を着実に実施する。</p>	<p>(7) 情報セキュリティ対策の推進 「第2次情報セキュリティ基本計画」(平成21年2月3日情報セキュリティ政策会議決定)等の政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進する。</p> <p>(8) 見直しの基本方針に盛り込まれた改革の実施 「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)に盛り込まれた改革を着実に実施する。</p>	<p>○雇用促進住宅関係</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用促進住宅については、東日本大震災により住宅を喪失した被災者（福島第一原子力発電所周辺の自主避難を含む）に対する一時的貸与を実施した。提供期限については、被災者が希望すれば、6か月ごとに最長3年（平成26年3月末日）までの更新を可能とした。また、家賃、実費（共益費相当分）については、無償とした。（入居決定戸数（累計） 8,205戸（平成23年度実績 7,519戸）、入居戸数 4,535戸（平成23年度実績 5,034戸））。</li> <li>上記に加え個別の対応として、       <ul style="list-style-type: none"> <li>①被災時に全棟空戸の雇用促進住宅について、自治体の申請に基づき住宅を自治体に無償で提供し、被災者の一時入居先として活用している。（入居状況：45戸（平成25年3月末現在））</li> <li>②いわき市及び北茨城市に所在する一部の住宅150戸について、自治体からの要請に基づき、東日本大震災の被害に伴い住居の建て替えを要するいわき市の被災者の一時入居先として平成25年3月1日より有償で貸与できることとした。</li> <li>③被災時に入居が2戸の廃止決定住宅について、自治体からの要請に基づき、福島原発事故により県外へ避難している者のうち県内へ帰還する者を入居させるべく修繕を実施した。平成25年4月以降、修繕を実施した78戸を当該帰還者に対して無償で提供することとしている。</li> </ul> </li> </ul> <p>(7) 情報セキュリティ対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>基幹システムの運用委託業者からの運用日報、定例会議（毎月1回）等を通し、障害発生状況報告及びこれに対する改善策の提案を受け、セキュリティ対策を講じている。</li> <li>外部CIO補佐官を導入し、情報セキュリティ等に関する助言等の支援を随時実施した。</li> <li>本部職員に対して情報リテラシー向上のための研修を実施した。</li> </ul> <p>(8) 見直しの基本方針に盛り込まれた改革の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職業能力開発総合大学校については、平成24年度末をもって、相模原校の廃止及び東京校（小平市）への集約を完了した。</li> <li>岩手1号職員宿舎については、平成25年2月に売却し、5,958千円を平成25年3月に国庫納付した。</li> <li>雇用促進住宅の処分に係る譲渡収入のうち、厚生労働大臣が宿舍等業務に必要と認めた額を除き、国庫納付した。</li> </ul>
--	--	--	---

評価の視点等	自己評価	A	評定	A
<p>【評価項目2 関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施及び公表、内部統制の在り方、高齢者等及び障害者雇用支援業務の連携によるサービスの充実、高齢者等や障害者の雇用情報等及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等の情報の提供並びに広報の実施、東日本大震災に係る対策の実施、情報セキュリティ対策の推進、見直しの基本方針に盛り込まれた改革の実施】</p>	<p>以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 使用者代表、労働者代表、障害者及び学識経験者からなる評価委員会を開催し、関係者のニーズ等を把握し、ニーズに即した業務運営を図った。さらに、各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を実施し、調査結果については自由記述欄の内容を含めて分析を行い、広域・地域センター、地方業務部門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。</p> <p>② 学識経験者、リハビリテーションの専門家、職業能力開発の専門家等からなる外部評価委員により平成23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。</p> <p>③ 平成23年度に策定した「行動規範」について、全国施設長会議において理事長から内容を説明したうえ、研修用テキスト等を新たに作成・配布し、各部等及び施設の長自らがこれを活用した研修を実施する等の取組を通じて従業員への浸透を図るなど、内部</p>		<p>【委員会としての評定理由】</p> <p>関係者のニーズ等を積極的に把握するとともに、サービス終了後には業績評価を実施することで、業務の点検・改善に努めており、評価できる。</p> <p>ホームページの内容の充実や利用者ニーズを取り入れて利用しやすさの向上に努め、アクセス件数が大幅に増加するなど、効果をあげている。</p> <p>また、東日本大震災に係る対応としては、地域と連携して取組を行っており、評価できる。</p> <p>なお、求職者支援訓練に係る不正受給の疑いの報道があり、職業訓練認定業務等については、シナジー効果の一層の発揮という観点から、厳正な実施状況確認の在り方を含めた再発防止策を強化するとともに、内部統制の観点から、コンプライアンス意識の向上のための更なる取組を期待する。</p> <p>【各委員の評定理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域連携の取り組みは評価できる。東日本大震災対応など地域特有の状況への対応は今後とも必要あるいは益々必要になると思われる。</li> <li>HPへのアクセス件数が大幅に増加している。</li> <li>様々な積極的ニーズ把握と業務への反映が評価できる。HPのアクセス分析も今後要検討（企業か本人かが難しければどのペー</li> </ul>	

	<p>統制の更なる向上を図った。 また、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内部監査室による2元構造のコンプライアンス体制の下、平成23年度は、本部及び39施設（高障施設25所、能開施設14所）を対象として内部監査を実施した。</p> <p>④ ホームページの運営では、週1回の定期更新のほか随時更新を行うことにより最新情報の提供に努める等、コンテンツの充実を図った。またトップページに掲載している「新着情報」と「トピックス」の更新情報をRSSにより利用者に配信し、利用者がホームページにアクセスしなくても当該更新情報を取得できるようにするなど利用しやすさの向上に取り組んだ。</p>	<p>ジのアクセスが多いかを把握する)。 ・ガバナンス、コンプライアンスの高いレベルでの達成を、組織の具体的な形として達成している。但し高齢・障害という排除されがちな労働者の雇用についてのニーズ把握はさらなる実績を期待する。 ・求職者支援訓練奨励金の不正受給防止体制強化に取り組んで頂きたい。 ・給付金等については、内部統制の観点から、リスクの洗い出し、業務フローの適切性などを検証し、組織横断的に体制を整え、厳正なチェック体制と効率化を推進していくことを期待します。こうした体制構築は、特に機構としてシナジーを発揮すべきものであると考えます。 ・職員のコンプライアンス意識の向上を期待します。</p>
<p><b>[評価の視点]</b> ・関係者のニーズ等を事業主団体、障害者団体等との情報交換等により幅広く把握し、当該ニーズ等に即した業務運営を行っているか。</p>	<p>実績：○ ・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24年7月19日 ・平成24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 18名           機構 役員等</p> <p>・(意見例とその対応) 意見① 新法人として、高齢・障害・求職と3つの業務を抱えることになり、業務面のシナジー効果が求められると思われるが、その方策はいかがか。 (対応) 職業能力開発促進センターや職業能力開発大学の受講者・学生に、発達障害の方、メンタルに問題を抱える方が入所・入校するケースが今後増えてくると思われる。そのような方々について、職業リハビリテーションの部門と連動して対応するようなモデルを作り、効果を出していきたい。 意見② 東日本大震災に関連する障害者雇用の対策はどうなっているか。 (対応) 再建中の被災企業に勤めている障害者の雇用継続を支援できるよう、相談に応じたり、ジョブコーチを派遣する等の支援を行っている。 (業務実績：1の「(1)関係者のニーズ等の把握」(P.18)参照)</p>	<p>【その他意見】 ・「関係者のニーズの把握」と「内部統制」、「サービスの充実」など、その目的とカテゴリが違うものが全部ひとくりにされていることに、やや違和感を感じます。</p>
<p>・各種事業の効果や関係者のニーズを具体的に把握するためのアンケート調査等を積極的に実施し、その結果を分析し、現場にフィードバックしているか。</p>	<p>実績：○ ・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14本実施した(内訳：有用度調査10本、追跡調査4本)。 ・これらの調査の結果については自由記述欄の内容を含めて分析を行い、広域・地域センター、地方業務部門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。 (業務実績：1の「(1)関係者のニーズ等の把握」(P.18)参照)</p>	
<p>・機構が実施する業務に対して外部の学識経験者等による業績評価を行い、その結果を業務運営に反映させるとともに、その結果や機構の業務内容をホームページ等において、分かりやすく公表しているか。</p>	<p>実績：○ ・平成23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PDCAサイクルの徹底を図った。また、平成24年度第3四半期までの業務実績の進捗状況、重点的取組及び上記指摘事項への対応を外部評価委員会に報告した。 ・内部評価委員会において、平成24年度の業務全般の進捗状況を四半</p>	

	<p>期単位に把握・分析するとともに、組織横断的な業務実績の進捗管理の強化を図るため、進捗管理重点テーマ（16テーマ）を設定し、当該重点テーマの業務進捗状況を点検し、進捗が遅れている業務の原因分析・改善や業務実績の低調な施設等に対する指導の徹底に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成24年度の重要課題については、理事長が各部署に対して、夏期に個々のテーマごとに具体的取組内容、進捗状況、今後の見通し等のヒアリングを実施し（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23年度業績評価総括書」に加え、③中期目標、中期計画、年度計画及び事業報告書等の機構の業務内容に関する資料を公表した。（業務実績：1の「(2)業績評価の実施及び公表」（P.19）参照）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>内部統制の更なる向上</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>内部統制の更なる向上を図るため、以下のような取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> <li>①平成23年度に策定した「行動規範」について、全国施設長会議において理事長から内容を説明したうえ、研修用テキスト等を新たに作成・配布し、各部等及び施設の長自らがこれを活用した研修を実施する等の取組を通じて役職員への浸透を図った。</li> <li>②新法人において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」と、これに基づく平成24年度コンプライアンス推進計画を策定した。取組状況については、各部等及び施設の長に対する推進状況の点検を実施して検証した。</li> <li>③各階層別研修において、他団体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を取り入れたコンプライアンス研修を実施し、コンプライアンス意識の浸透を図った。（職員研修6回実施、405人受講）</li> <li>④全役職員（嘱託職員を含む。）を対象としたコンプライアンス認識度調査を実施し、コンプライアンス意識の浸透状況や取組状況を検証した。</li> <li>⑤公益通報制度（J E E Dホットライン）について、各部等及び施設に周知用ポスターを配付し、引き続き、制度とその意義を周知する取組を行った。</li> <li>⑥平成23年度に策定した「個人情報漏えいリスクへの対応に係る基本方針」に基づき、リスク管理を徹底し、リスク管理委員会においてその推進状況の点検を行った。</li> <li>⑦各業務におけるリスクに係る対応状況を把握するため、本部関係部を対象とした理事長ヒアリングを実施した。</li> <li>⑧平成23年度までに実施したリスク把握のための調査結果とリスクに関する理事長ヒアリングの結果を踏まえ、ハラスメントリスクについて、発生の防止及び発生した場合の初動対応等をまとめたリスク対応方針を策定し、周知した。</li> </ul> </li> </ul> </li> <li><b>内部監査の的確な実施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>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内部監査室による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。</li> <li>平成24年度は、本部及び50施設（高障施設20所、能開施設30所）を対象として内部監査を実施した。</li> <li>内部監査の結果は直ちに理事長に報告し、理事長は必要な改善措置を命じ、その結果を報告させている。</li> </ul> </li> <li><b>内部統制について講じた措置の公表</b> <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、リスク管理規程、コンプライアンス基本方針、コンプライアンス推進計画並びにコンプライアンス推進委員会及びリスク管理委員会議事概要を掲載し</li> </ul> </li> </ul>

	<p>た。 (業務実績：1の「(3)内部統制の在り方」(P.19)、別添資料「項目6 内部統制」(P.36)参照)</p>
<p>・ホームページを活用したモニター制度を導入し、業務運営に参考となる意見等を広く募集しているか。</p>	<p>実績：○          ・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人から100人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、雑誌、定期刊行誌を活用して幅広く募集を行い、357人の応募があった中から、多様な世代、属性の方を選考した。モニターに対し、機構業務について随時、意見・要望等を求めた結果、54件の提案等が寄せられ、加えて機構が提示した『「人生90年時代」における高齢者雇用支援策について』、「研究成果の普及を促進するための取組について」、及び「職業能力開発施策の充実について」の3つの課題に対して合計79件の報告を得ることができた。モニターからは、①「啓発誌を図書館へ置くことで多くの人の目に触れることができるのではないか」との提案を受け、全国の図書館を対象とした書籍カタログへ啓発誌の情報を掲載したほか、②「企業の障害者雇用に対する理解を深めるため、企業訪問による研究成果の普及活動をしてはどうか」との意見に対し、事業主団体主催のセミナーにおいて研究の成果物を教材とした障害者雇用の講義を行い、また、③「職業訓練にコミュニケーション能力やマナーの訓練が必要ではないか」との意見については、現在実施している「橋渡し訓練」の充実を図ることとした。          取りまとめた結果はホームページで公開し、得られた意見・要望については今後の業務運営の改善につなげることとする。 (業務実績：1の「(3)内部統制の在り方」(P.19)参照)</p>
<p>・高齢者等及び障害者に係る各雇用支援業務について、相互に支援ノウハウ、各種情報等の共有化を図ることにより、サービスにおける相乗効果を発揮させるための取組を進めているか。</p>	<p>実績：○          ・高齢者雇用アドバイザーや高齢者等及び障害者雇用支援業務の担当者が、事業主相談における高齢者等及び障害者の雇用に関する基礎的事項について即時対応できるようにするため、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に専門的対応を行う体制の確立、各担当者間で効率的に連携するための連絡様式の活用、連携状況の定期報告について引き続き徹底するとともに、高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくりに関する資料や職場で働く障害者が高齢化した場合の対応に関する資料をとりまとめ、高齢者等及び障害者雇用支援業務の連携によるサービスの充実を図った。          ・さらに、高齢者雇用アドバイザー研修を通じて、①助成金や障害者の雇用施策等の情報の提供、②事業主相談における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の障害者雇用支援業務担当者への確実な伝達及び適切な関係機関への取次ぎ等を指示した。          ・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を作成するとともに、不正受給事案の情報を共有し、不正受給の防止を図った。          ・高齢者等及び障害者雇用双方の事業主の支援ニーズに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説明したリーフレットを作成し、地方業務部門を通じて事業所に配布した。          ・平成24年度は、組織的な不正受給が給付金及び助成金で発覚したことを受け、不正受給防止・摘発対策緊急プロジェクトチームを設置して組織的不正受給等への対策を策定し、そのうち不正受給に係る広範な情報収集を行うことを目的とした不正受給通報メールアドレスを平成25年1月に開設した。          ・高齢者雇用開発コンテストにおいて、「高齢者と障害者がともに働きやすい職場」をテーマのひとつとして企業等の創意工夫事例を募集し、障害者部門の担当者を加えて審査を行い、優れた取組を厚生労働大臣表彰特別賞として表彰した(1社)。</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用職場改善好事例募集において、「加齢に伴う問題に取り組んだ事例」をテーマのひとつとして事業所から募集し、障害者の高齢化問題に関して研究実績のある審査員も加えて審査を行い、優れた取組は厚生労働大臣賞、理事長賞として表彰するとともに、「障害者のキャリアアップや加齢に伴う問題への対応に関する職場改善好事例集」としてとりまとめ、事業主団体等への配付及び機構ホームページへの掲載を行った（表彰事業所13社のうち、加齢問題への対応を図った事業所は10社）。</li> <li>・機構ホームページにある「高齢者雇用と障害者雇用の連携」コーナーにおいて、以下のような高齢者担当部門、障害者担当部門が連携して開発した成果や関連調査研究等の資料に加え、障害者の高齢化に対応した取組等の資料をまとめて掲載した。また、事業主等の要請に応じて印刷物を配布した。             <ul style="list-style-type: none"> <li>・過去2年間の高年齢者雇用開発コンテスト応募事例の中から、高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくりに取り組んでいる9社の事例を選定し、紹介した。</li> <li>・就労支援機関へのヒアリング調査等に基づく、障害のある中高年齢求職者の支援事例や工夫等を取りまとめた「障害のある中高年齢求職者の就職活動に関する研究」を掲載した。</li> <li>・「障害者のキャリアアップや加齢に伴う問題への対応に関する職場改善好事例集」のうち、加齢に伴う問題に取り組んだ10社の事例を掲載した。</li> </ul> </li> </ul> <p>(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.20)参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・求職者や在職者等に対する職業訓練について、訓練コースの実施時期、期間、募集定員等の情報をホームページ等を通じて積極的に広報を行っているか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者に注目してもらいたい情報をバナーとして視認しやすい位置に掲載するとともに、最新の重要情報を掲載する「トピックス」を新たに設置する等、機構業務をより強くPRできるトップページに改修を図った。</li> <li>・障害者法定雇用率の引き上げ、高年齢者雇用安定法の改正などの制度改正について、厚生労働省の関連情報を活用しながら積極的にPRした。</li> <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、全国アビリンピック、障害者ワークフェア2012、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」コーナーに掲載し、さらに視認しやすい位置にバナーを設ける等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」をホームページ上で閲覧しやすいようにテキスト版（視覚障害者対応）及びPDF版の一括ダウンロードファイルに加え、分割ダウンロードファイルを掲載した。</li> <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7.3回（平成23年度実績7.9回、ただし震災関連情報の更新を除くと6.4回））。</li> <li>・障害者雇用納付金等の電子申告申請を円滑に利用できるよう当該サービスに係る利用方法やQ&amp;A集、注意事項を掲載した。</li> <li>・「70歳いきいき企業100選（2012年版）」、「新版 就業支援ハンドブック」等の高齢者や障害者の雇用に関する資料の掲載、高齢者助成金（定年引上げ等奨励金）の取扱いの一部改正や障害者雇用助成金の取扱い変更の周知、全国アビリンピック技能競技種目の動画の追加等の情報提供等を行った。また、地域センターにおいて実施するリワーク支援説明会、職業リハビリテーション関係のセミナーや研修の申込等の案内や、利用者の方むけのリーフレット、Q&amp;A集を掲載するとともに、地方業務部門が開催する地方アビリンピックや障害者職業生活相談員資格認定講習などの案内を掲載する等ホームページのコンテンツの充実を図り、コンテンツ数は12,595ファイルとなった（平成23年度実績10,803ファイル、平成23年度比16.6%</li> </ul>

	<p>増)。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>離職者を対象とする職業訓練は、機構及び公開を希望する都道府県の施設並びに民間教育訓練機関で行う公共職業訓練コースの訓練概要、受講条件、就職後の仕事例、過去の就職実績、賃金情報等について、画像を織り交ぜながらわかりやすく掲載した。</li> <li>求職者支援制度に基づく職業訓練について、都道府県名、訓練開始月、訓練期間、訓練分野等で検索できる求職者支援訓練認定コース情報検索システムにより情報提供を行った。また、職業訓練の実施を検討している機関の方むけに、申請の手続きや認定基準等についての情報を掲載した。</li> <li>在職者を対象とする職業訓練は、各職業能力開発施設で実施する訓練コースについて、訓練内容、実施時期、期間、募集定員、受講料、使用教材等について、利用者の見やすさに配慮して訓練分野、実施時期等で分類して掲載した。</li> <li>学卒者を対象とする職業訓練は、各職業能力開発大学校等で実施する訓練科名、募集定員、訓練内容、修了後の進路、学費、大学校の生活環境等について、画像や各種データを織り交ぜながらわかりやすく掲載した。</li> <li>平成23年度の業務実績の中で、中期計画の目標値となっている離職者訓練の就職率や在職者訓練の満足度等について、図表を多用してわかりやすく紹介した「業務実績概況」を作成し、ホームページで公表することにより、業務の理解促進に努めた。</li> <li>離職者訓練の修了生や訓練修了生を採用した事業主等の機構業務を活用した事例や機構業務に関する新聞・雑誌記事等を掲載する「利用者の声」のコーナーを随時更新するとともに、動画を活用するなどにより分かりやすい業務内容の紹介に努めた。また、職業能力開発事業ホームページに携帯サイトのQRコードやデジタルパンフレットを掲載して機構業務の周知を図ることにより利用者の利便性の向上に努めた。</li> <li>求職者支援制度による職業訓練の実施に関する認定基準の一部改正、東日本大震災に関連した業務の取扱いについて、ホームページ等により迅速に公開した。</li> </ul> <p>(業務実績：1の「(5)高年齢者等や障害者の雇用情報等及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等の情報の提供並びに広報の実施」(P.21)参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>障害者雇用に関する相談援助業務、ジョブコーチによる支援制度、助成金制度等 (23.3%)</li> <li>職業訓練コース情報及び訓練受講者など利用者の声等 (20.6%)</li> <li>障害者雇用に関する事例集、調査報告書等 (17.1%)</li> <li>高年齢者雇用に関する事例集、研究報告書等 (12.3%)</li> <li>高年齢者雇用に関する相談援助業務、助成金制度等 (4.8%)</li> <li>各種行事 (障害者雇用及び高年齢者雇用支援月間、アビリンピック等) (3.1%)</li> <li>その他 (機構の概要、職員募集、情報公開、調達情報等) (19.0%)</li> </ul> </li> </ul> <p>※( )内は、総アクセス件数におけるページ別アクセス割合 (業務実績評価シート添付資料：資料3「平成24年度ホームページアクセスログ数」(P.4)参照)</p>
<p>・「第2次情報セキュリティ基本計画」(平成21年2月3日情報セキュリティ政策会議決定)等の政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>基幹システムの運用委託業者からの運用日報、定例会議(毎月1回)等を通し、障害発生状況報告及びこれに対する改善策の提案を受け、セキュリティ対策を講じている。</li> <li>外部CIO補佐官を導入し、情報セキュリティ等に関する助言等の支援を随時実施した。</li> <li>本部職員に対して情報リテラシー向上のための研修を実施した。</li> </ul> <p>(業務実績：1の「(7)情報セキュリティ対策の推進」(P.24)参照)</p>
<p>・「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)に盛り込まれた改革を着実に実</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職業能力開発総合大学校については、平成24年度末をもって、相模</li> </ul>

<p>施しているか。</p>	<p>原校の廃止及び東京校（小平市）への集約を完了した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・岩手1号職員宿舎については、平成25年2月に売却し、5,958千円を平成25年3月に国庫納付した。</li> <li>・雇用促進住宅の処分に係る譲渡収入のうち、厚生労働大臣が宿舎等業務に必要と認めた額を除き、国庫納付した。</li> </ul> <p>（業務実績：1の「(8)見直しの基本方針に盛り込まれた改革の実施」(P.24)参照)</p>	
----------------	---	--



高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（3）（注：中期計画五年度目）

中期目標	中期計画	平成24年度計画	平成24年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(1) 高齢者等の雇用機会の確保等に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>① 高齢者等の雇用の安定を図る観点から、定年の廃止、65歳以上への定年の引上げ及び継続雇用制度の導入等による高齢者等の雇用の確保や再就職援助等を図るため、機構が実施する各種給付金支給業務については、法律の目的の通り、適正かつ効率的な運営を図ること。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(1) 高齢者等の雇用機会の確保等に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>ア 給付金の効果的活用への促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化</p> <p>事業主等の利便性を図るため、各種給付金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から7日以内にホームページ等で公開する。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>団塊の世代が平成24年には65歳に到達し始めること、平成25年4月から高齢者雇用確保措置の義務年齢が65歳に引き上げられること等を踏まえ、高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) 高齢者等の雇用の機会の確保等に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>① 給付金の効果的活用に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化</p> <p>イ ホームページに掲載している各種給付金の支給要件、助成額、申請方法、申請書等の様式及び申請書等に添付する添付書類一覧表等の説明について、容易に理解できるよう改善を行う。</p> <p>支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から7日以内にホームページ</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(1) 高齢者等の雇用の機会の確保等に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>① 給付金の効果的活用への促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化</p> <p>イ ホームページを活用した周知</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・定年引上げ等奨励金の支給要件の変更については、平成24年4月1日改正分を翌日（4月2日）、ホームページで公開した。</li> <li>・高齢者職域拡大等助成金について、利用促進を図るため、1月に高齢者が就労可能となる機械設備の導入などの職域の拡大等の措置の活用事例を掲載した。</li> <li>・平成24年度末で廃止となった中小企業定年引上げ等奨励金については、平成24年度末までに定年引上げ等の措置を行った事業主に限り、平成25年度、経過措置として受け付けることから、平成24年10月にこれらの情報を掲載した。</li> </ul>

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。

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。

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、地域センターの地方業務部門（以下「地方業務部門」という。）及び職業安定機関等において事業主等に配布する。

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

② 高齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給については、職業安定機関と密接

イ 適正な支給業務の実施  
厳正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行

等で公開する。

ロ 地方業務部門は職業安定機関、関係機関・団体等との連携の下、周知業務を積極的に行う。  
地方業務部門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とともに、事業主説明会の共催、各種対外配布文書等への給付金関係記事の掲載依頼等を行う。また、機構本部は、地方業務部門の周知活動の状況を把握し、その結果について全国の地方業務部門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による促進を図る。

ハ 「定年引上げ等奨励金」について、「70歳まで働ける企業」の実現に向けた企業の取組を促進・支援するため、制度の内容を新聞広告、事業主団体の広報誌等を活用して広く周知を図る。  
このうち「高齢者職域拡大等助成金」については、機構本部が所有している事業所情報等に基づき作成する活用が見込まれる企業のリストに基づき、地方業務部門が直接訪問等により周知の徹底に努める。

ニ 事業主にとって分かりやすいパンフレットや支給申請の手引等を作成し、地方業務部門の窓口において配布するとともに、職業安定機関その他の関係機関において配布する。

ホ 適正支給に配慮しつつ、労働者の在籍確認書類を必要最小限にするなど添付書類を簡素化し事務手続の簡素合理化を図る。

② 適正な支給業務の実施  
イ 支給申請事業所に対する計画的な調査を実施するため、

ロ 給付金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知  
・定年引上げ等奨励金等の効果的な周知を図るため、地方業務部門において、以下の取組を行った。  
・当該奨励金の給付内容・手続等について周知するため地方業務部門においては、関係機関や経済団体等の支部等が実施する各種機会に積極的に参加し、説明会を1,127回実施した(平成23年度実績907回)。  
・地方公共団体や中小企業を傘下にもつ事業主団体に対して、広報誌・機関紙等への無料掲載を積極的に依頼するなど、幅広くきめ細かな周知に努め、広報誌等に197回掲載された。  
・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28,100回行った(平成23年度実績19,884回)。  
・機構本部と厚生労働省が連携・協議して、セミナー、会議等の場での周知・広報の取組の方針を策定し、地方業務部門に対し指示するとともに、個別周知対象とする企業リストを提供した。  
・高齢者雇用アドバイザーと地方業務部門担当者の両者が連携し、高齢者雇用アドバイザーが事業主への相談・援助を行った際に各給付金の情報提供を着実に実施するよう徹底を図った。

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、5月、6月、7月、8月及び10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。  
・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、高齢者職域拡大等助成金及び高齢者労働移動受入企業助成金の制度内容等を掲載し、給付金制度の活用促進を図った。  
・高齢者職域拡大等助成金については、4月に機構本部において活用が見込まれる企業リストを作成し、これに基づき、地方業務部門による企業への直接訪問等を8,438事業所に対して行い、同助成金の周知を図った。  
・さらに、11月に機構本部において、希望者全員を65歳まで継続して雇用する制度を未導入の事業主約56,000社に対し、各給付金のリーフレットを送付し、周知を図った。  
・平成24年度末で廃止となった中小企業定年引上げ等奨励金については、周知のため平成24年10月にホームページに掲載した。  
・機構本部において、小規模企業が会員となっている日本商工会議所や全国商工会連合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、各給付金の制度内容について説明し、その協力を得て会員企業にリーフレット等を配付したり、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(30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  
・新設された高齢者労働移動受入企業助成金を含めすべての給付金のパンフレットの作成に当たっては、支給額、申請手続の流れ、用語の解説等について、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、事業主や地方業務部門のほか、職業安定機関その他の関係機関においても配布した。  
・高齢者等及び障害者雇用双方の事業主の支援ニーズに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、配布した。  
・さらに、各給付金のその更なる周知徹底を図るため、コンパクトにまとめたプレゼンテーション資料を用いて事業主団体に説明したほか、ホームページへのリンクや事業主団体のニーズに応じた資料を作成・提供するとともに、事業主団体のイントラネットやメールマガジン等で傘下の企業等に周知を図った。

ホ 事務手続の簡素合理化  
・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。  
・高齢者職域拡大等助成金について、労働者の在籍確認書類を一部省略するとともに、申請書類の様式の簡略化(28項目→18項目)

② 適正な支給業務の実施  
イ 厳正な確認及び調査の実施  
・高齢者等共同就業機会創出助成金について、支給申請受理後の全事業所に対する現況確認の調

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。

い、疑義のあるものについては電話での所在確認、無予告での事業所訪問、実地での従業員へ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。

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、関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な不正受給防止対策を講ずる。

適正な支給業務を実施するため、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。

地方業務部門ごとの調査実施件数の目標値を示し、地方業務部門はこれに基づき、調査を実施する。  
平成23年6月末をもって廃止された高齢者等共同就業機会創出助成金については、支給業務が残っていることから、支給申請書提出時の現況確認のための調査に加え、電話での所在確認及び無予告での事業所訪問を行うなど不正受給防止対策を徹底する。

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

ハ 適正な支給業務を実施するため、機構本部は、地方業務部門の給付金業務担当者会議、給付金調査業務担当者地区別研修会を開催し、申請事業所における申請内容の実態確認の具体的な方法を指示するとともに、過去の不正受給の手口等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こと等により効果的な給付金支給業務の実施を図る。

査をするとともに、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。  
また、不正受給の未然防止を図るため、疑義のある支給申請については、機構本部と地方業務部門が当該申請事業主へ訪問調査を実施した。  
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、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を行い、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職員に対する実践的な研修を行い、厳正な事業所調査を実施した。  
支給申請事業所に対する地方業務部門ごとの調査実施件数の目標値を示し、地方業務部門はこれに基づき、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。  
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、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選定し調査・指導を行った。  
機構本部による事業所訪問：42回（平成23年度実績36回）  
地方業務部門による不正受給防止に係る事業所訪問：843回（うち抽出調査分629回）（平成23年度訪問実績950回）、調査実施率16%

ロ 不正受給防止対策の強化  
不正受給の発見の契機は、①関係者からの告発、②システム上のチェック機能、③事業所の現地確認調査が主であり、それぞれに対して拡充を図った。①については、新たに、不正受給通報メールアドレスを開設した。②については、厚生労働省との連携を一層進めており、③については、事業所規模等を勘案しながら事業所を抽出して訪問し、関係帳簿等の確認などの実態調査を行った。  
また、事業所の不正を抑止するため、不正を行った事業主に対しては、刑事告訴を行うなど毅然とした対応を取るとともに、必要に応じ社会保険の確認等を行い、不正受給事業所名の公表、不正を主導した社会保険労務士に対する監督官庁への通報等を行うことについて厚生労働省と協議を行い、平成25年度より実施することとしている。  
高齢者等共同就業機会創出助成金については、「審査・点検マニュアル」に基づき、担当者による審査点検がより厳正に行われるよう徹底するとともに、疑義のある支給申請については、機構本部と地方業務部門が同行調査を行い、不正受給防止対策に取り組んだ。  
加えて、高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、地方業務部門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。  
改正された中小企業定年引上げ等奨励金及び高齢者職域拡大等助成金についても、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。また、新設された高齢者労働移動受入企業助成金についても、審査点検チェックリストを含む「審査・点検マニュアル」を作成した。  
不正受給事例2件（暴力団関係事業所による詐欺、社会保険労務士主導による架空雇用）が発生したのに伴い、「不正受給防止・摘発対策緊急プロジェクトチーム」を設置し、同プロジェクトチームによる検討の結果、不正受給通報メールアドレスを開設した（平成25年1月）。  
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。

ハ 適正な支給業務のための会議等の開催  
給付金業務担当者全国会議を4月26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。  
給付金調査業務担当者地区別研修会を7月に全国3地区（千葉、京都、福岡）で開催した。特に高齢者等共同就業機会創出助成金については、過去の不支給となった審査事例を活用し、審査のポイントや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ことにより、効果的な給付金調査業務の実施を図った。  
また、中小企業定年引上げ等奨励金について、10人未満規模の事業主については、就業規則の作成・届出義務がないことから、定年制度等の実施状況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職員に対する実践的な研修を行った。

	<p>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>ニ 機構本部及び地方業務部門は、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>二 関係機関との密接な連携                  ・機構本部と厚生労働省との情報交換：11回                  ・地方業務部門と都道府県職業安定機関との支給業務の問題点等に係る情報交換：1,520回</p>										
<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p>		<p>A</p>	<p>評定</p>	<p>A</p>								
<p>【評価項目3 給付金の支給業務】</p>	<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。                  ① 定年引上げ等奨励金の支給要件の変更については、平成24年4月1日改正分を翌日（4月2日）、ホームページで公開した。                  ② 定年引上げ等奨励金等の効果的な周知を図るため、地方業務部門においては、関係機関や経済団体等の支部等が実施する各種機会に積極的に参加し、説明会を1,127回実施した。                  ③ 新設された高年齢者労働移動受入企業助成金を含めすべての給付金のパンフレットの作成に当たっては、支給額、申請手続の流れ、用語の解説等について、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、事業主や地方業務部門のほか、職業安定機関その他の関係機関においても配布した。                  ④ 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、高年齢者職域拡大等助成金について、労働者の在籍確認書類を一部省略するとともに、申請書類の様式の簡略化した。                  ⑤ 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職員に対する実践的な研修を行い、厳正な事業所調査を実施した（地方業務部門による不正受給防止に係る事業所訪問：843回）。                  ⑥ 不正受給事案2件（暴力団関係事業所による詐欺、社会保険労務士主導による架空雇用）が発生したのに伴い、「不正受給防止・摘発対策緊急プロジェクトチーム」を設置し、同プロジェクトチームによる検討の結果、不正受給通報メールアドレスを開設した（平成25年1月）。                  ⑦ 地方業務部門と都道府県職業安定機関との支給業務の問題点等に係る情報交換を1,520回実施した。</p>		<p>【委員会としての評定理由】                  ・ホームページを活用した迅速な情報提供、各種広告等による幅広い周知、事務手続の簡素合理化に積極的に取り組んでおり、評価できる                  ・適正な支給業務を実施するため、不正受給防止対策の一層の強化に取り組んでおり、評価できる。</p> <p>【各委員の評定理由】                  ・業務がスムーズに進むことは当然のことであろうかと思えますし、特に対外的な給付金ということであれば、その対応の迅速さと公正さは求められてくると思えます。                  ・法改正を受けて、今後ますます重要となる案件と思われるので、不正受給防止に今後とも注力していただきたい。                  ・暴力団関係の活動が活発化していることから、厚生労働省及び関係機関と連携し、横断的な悪質企業の早期発見体制の整備が望まれる。                  ・雇用状況の悪化の下では給付金は上昇するのは想定範囲であるが、十分に必要な雇用者・事業者へ届いているかの検証は必要である。</p>										
<p>【数値目標】                  ・支給要件等の変更があった場合は当該変更が確定した日から7日以内にホームページ等で公開すること。</p>	<p>・次のとおり中期計画の目標を達成した。（業務実績：①の「ホームページを活用した周知」（P.31）参照）</p> <table border="1" data-bbox="817 1125 1456 1252"> <tr> <td>平成24年度</td> <td>1日後に公開</td> </tr> <tr> <td>平成23年度</td> <td>即日に公開</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>6日後に公開</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>6日後及び3日後（仕事始めの1月4日）に公開</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>変更日から2日以内に公開</td> </tr> </table>		平成24年度	1日後に公開	平成23年度	即日に公開	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	
平成24年度	1日後に公開												
平成23年度	即日に公開												
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>【評価の視点】                  第2-2(1) ① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化</p> <p>・ホームページ等で事業主等の利便性に配慮した情報提供を行っているか。</p>	<p>実績：○                  ・高年齢者職域拡大等助成金について、利用促進を図るため、1月に高年齢者が就労可能となる機械設備の導入などの職域の拡大等の措</p>												

	<p>置の活用事例を掲載した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成24年度末で廃止となった中小企業定年引上げ等奨励金については、平成24年度末までに定年引上げ等の措置を行った事業主に限り、平成25年度、経過措置として受け付けることから、平成24年10月にこれらの情報を掲載した。</li> </ul> <p>(業務実績：①の「イ ホームページを活用した周知」(P.31)参照)</p>
<p>・支給要件等に変更があった場合は7日以内にホームページ等を修正しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>定年引上げ等奨励金の支給要件の変更については、平成24年4月1日改正分を翌日(4月2日)、ホームページで公開した。</li> </ul> <p>(業務実績：①の「イ ホームページを活用した周知」(P.31)参照)</p>
<p>・事業主等に対する積極的な周知・広報を行うため、職業安定機関との連携を図っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>定年引上げ等奨励金等の効果的な周知を図るため、地方業務部門において、以下の取組を行った。             <ul style="list-style-type: none"> <li>当該奨励金の給付内容・手続等について周知するため地方業務部門においては、関係機関や経済団体等の支部等が実施する各種機会に積極的に参加し、説明会を1,127回実施した(平成23年度実績907回)。</li> <li>地方公共団体や中小企業を傘下にもつ事業主団体に対して、広報誌・機関紙等への無料掲載を積極的に依頼するなど、幅広くきめ細かな周知に努め、広報誌等に197回掲載された。</li> <li>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28,100回行った(平成23年度実績19,884回)。</li> </ul> </li> <li>機構本部と厚生労働省が連携・協議して、セミナー、会議等の場での周知・広報の取組の方針を策定し、地方業務部門に対し指示するとともに、個別周知対象とする企業リストを提供した。</li> <li>高齢者雇用アドバイザーと地方業務部門担当者の両者が連携し、高齢者雇用アドバイザーが事業主への相談・援助を行った際に各給付金の情報提供を着実に実施するよう徹底を図った。</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.32)参照)</p>
<p>・事業主にとって分かりやすい各種給付金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新設された高齢者労働移動受入企業助成金を含めすべての給付金のパンフレットの作成に当たっては、支給額、申請手続の流れ、用語の解説等について、多色刷りやボンチ絵を用い見易さを工夫することによって、分かりやすいパンフレット等を作成し、事業主や地方業務部門のほか、職業安定機関その他の関係機関においても配布した。</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、配布した。</li> <li>さらに、各給付金のその更なる周知徹底を図るため、コンパクトにまとめたプレゼンテーション資料を用いて事業主団体に説明したほか、ホームページへのリンクや事業主団体のニーズに応じた資料を作成・提供するとともに、事業主団体のイントラネットやメールマガジン等で傘下の企業等に周知を図った。</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.32)参照)</p>
<p>・事務手続の簡素合理化を図るため、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等を図っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <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>高齢者職域拡大等助成金について、労働者の在籍確認書類を一部省略するとともに、申請書類の様式の簡略化(28項目→18項目)</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>

第2 2 (1) ② 適正な支給業務の実施

・不正受給防止を図るため、厳正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか。

実績：○  
 ・高齢者等共同就業機会創出助成金について、支給申請受理後の全事業所に対する現況確認の調査をするとともに、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。  
 ・また、不正受給の未然防止を図るため、疑義のある支給申請については、機構本部と地方業務部門が当該申請事業主へ訪問調査を実施した。  
 ・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、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を行い、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職員に対する実践的な研修を行い、厳正な事業所調査を実施した。  
 ・支給申請事業所に対する地方業務部門ごとの調査実施件数の目標値を示し、地方業務部門はこれに基づき、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。  
 ・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、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選定し調査・指導を行った。  
 ・機構本部による事業所訪問：42回（平成23年度実績36回）  
 ・地方業務部門による不正受給防止に係る事業所訪問：843回（うち抽出調査分629回）（平成23年度訪問実績950回）、調査実施率16%（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：○  
 ・不正受給の発見の契機は、①関係者からの告発、②システム上のチェック機能、③事業所の現地確認調査が主であり、それぞれに対して拡充を図った。①については、新たに、不正受給通報メールアドレスを開設した。②については、厚生労働省との連携を一層進めており、③については、事業所規模等を勘案しながら事業所を抽出して訪問し、関係帳簿等の確認などの実態調査を行った。  
 ・また、事業所の不正を抑止するため、不正を行った事業主に対しては、刑事告訴を行うなど毅然とした対応を取るとともに、必要に応じ社会保険の確認等を行い、不正受給事業所名の公表、不正を主導した社会保険労務士に対する監督官庁への通報等を行うことについて厚生労働省と協議を行い、平成25年度より実施することとしている。  
 ・高齢者等共同就業機会創出助成金については、「審査・点検マニュアル」に基づき、担当者による審査点検がより厳正に行われるよう徹底するとともに、疑義のある支給申請については、機構本部と地方業務部門が同行調査を行い、不正受給防止対策に取り組んだ。  
 ・加えて、高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、地方業務部門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。  
 ・改正された中小企業定年引上げ等奨励金及び高齢者職域拡大等助成金についても、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。また、新設された高齢者労働移動受入企業助成金についても、審査点検チェックリストを含む「審査・点検マニュアル」を作成した。

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・不正受給事案2件（暴力団関係事業所による詐欺、社会保険労務士主導による架空雇用）が発生したのに伴い、「不正受給防止・摘発対策緊急プロジェクトチーム」を設置し、同プロジェクトチームによる検討の結果、不正受給通報メールアドレスを開設した（平成25年1月）。</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> <li>・給付金業務担当者全国会議を4月26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7月に全国3地区（千葉、京都、福岡）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、過去の不支給となった審査事例を活用し、審査のポイントや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職員に対する実践的な研修を行った。</li> </ul> <p>（業務実績：②の「ロ 不正受給防止対策の強化」（P.33）、②の「ハ 適正な支給業務のための会議等の開催」（P.33）参照）</p>
<p>・厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・機構本部と厚生労働省との情報交換：11回</li> <li>・地方業務部門と都道府県職業安定機関との支給業務の問題点等に係る情報交換：1,520回</li> </ul> <p>（業務実績：②の「ニ 関係機関との密接な連携」（P.34）参照）</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（４） （注：中期計画五年度目）

中期目標	中期計画	平成24年度計画	平成24年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>高齢者等の安定した雇用の確保、雇用管理改善等の実施、高齢者等の多様な就業ニーズに応じた就業機会の確保を図るために、職業安定機関と連携しつつ、事業主等に対して必要な支援を実施すること。</p> <p>① 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施</p> <p>希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、「70歳まで働ける企業の実現」、「小規模企業における65歳までの雇用確保措置の完全実施」等に資するため、高齢者雇用アドバイザー等を活用して、執行の効率化を図りつつ、機構の蓄積する専門的知見を基に事業主等に対する高齢者等の雇用の技術的問題全般に関する相談・援助を行い、相談・援助を実施した事業主等に対して追跡調査を実施し、70%以上の利用事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。</p> <p>また、当該調査結果を分析し、高齢者雇用アドバイザー等の業務の質の向上を図ること。</p>	<p><b>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</b></p> <p>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>高齢者雇用確保措置に関する事業主の取組、高齢者等の雇用管理改善等、高齢者等の職業の安定を図るための多様な就業機会の確保に関して、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 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施</p> <p>希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、「70歳まで働ける企業の実現」、小規模企業における65歳までの雇用確保措置の完全実施等の重点課題に資するため、高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーが、事業主等に対して、企業診断システムを活用して対象企業の課題等を把握する等により、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施する。実施後は、相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにする。</p> <p>高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、65歳までの高齢者雇用確保措置</p>	<p><b>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</b></p> <p>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、「70歳まで働ける企業」の実現、小規模企業における65歳までの雇用確保措置の完全実施等の重点課題に資するため、高齢者雇用確保措置に関する事業主の取組、高齢者等の雇用管理改善等、高齢者等の職業の安定を図るための多様な就業機会の確保に関して、相談・援助、実践的手法の開発、啓発広報活動等を職業安定機関と十分に連携しつつ、効果的に実施する。</p> <p>① 高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助等の実施</p> <p>高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、65歳までの安定した雇用を確保するため、雇用管理改善に取り組みうとする又は取り組む必要がある事業主に対して実施する。</p> <p>その実施に当たっては、65歳までの高齢者雇用確保措置の未実施企業、とりわけ小規模企業に対する高齢者雇用確保措置の実施・定着を図るための相談・援助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。</p> <p>小規模企業に対する65歳までの高齢者雇用確保措置の実施・定着を図るための相談・援助については、職業安定機関が重点的に行う集団指導・個別指導との一体的取組として、31人以上50人以下規模企業に対して実施する。</p>	<p><b>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</b></p> <p>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>① 高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者雇用アドバイザーの相談・援助は、高齢者雇用確保措置の未実施企業、特に実施が遅れている小規模企業に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、労働局と地方業務部門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、必要に応じ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。</li> <li>・さらに、四半期に一回、地方業務部門責任者等と労働局職業対策課長との間で行う意見交換により、取組の進捗状況についての相互検証、情報交換を行い、連携を強化することで、効果的な対応を図るよう指示を行った。</li> <li>・特に、平成24年度は、平成23年度に発足した地方業務部門においてアドバイザー活動がより円滑に行われるよう、新たに地方業務部門常勤嘱託職員研修を実施するとともに、地方業務部門担当者向け手引きを作成・配付した。さらに、必要に応じて本部職員が地方業務部門へ出向き、アドバイザーの連絡調整会議に出席する等現地指導を強化した。</li> <li>・また、地方業務部門から四半期ごとに相談・援助の効果的な取組事例を報告させ、その中から相談・援助の参考となる事例等（地方業務部門によるアドバイザー活動を効果的に運営する取組、アドバイザーによる企業へのアプローチ方法の工夫等）を選び、全国の地方業務部門へフィードバックし、連絡調整会議等を通じてアドバイザー間で共有等することにより、効果的な相談・援助の実施に役立てた。</li> <li>・65歳までの雇用確保措置が未実施の企業及び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25年4月より義務年齢が65歳へ引き上げられることを周知するとともに、当該義務年齢引上げ時期に先行して、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、それぞれの企業で実施可能な取組</li> </ul>



の未実施企業、とりわけ小規模な企業に対する高年齢者雇用確保措置の実施・定着を図るための相談・援助、希望者全員を対象とする制度を導入するための相談・援助及び継続雇用制度の対象者を就業規則等により定めることができる経過措置期間の終了後において、労使協定による適切な基準を定めるための相談・援助に重点を置いて実施する。

70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助は、「70歳まで働ける企業」の実現に向けた提言を踏まえ、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。

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25年4月1日から義務年齢が65歳へ引き上げられることから、重点的に65歳までの引上げ及び希望者全員が働ける制度への変更を促す。

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。支援に当たっては、これまでの取組の進展を踏まえて平成23年3月に取りまとめた提言「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)に基づき、企業において70歳雇用に取り組むメリットや雇用管理面の課題への対応のポイントを整理したリーフレット等を活用し、70歳雇用支援アドバイザーが、企業の高齢化や制度導入のそれぞれの状況に応じ、①65歳以上の高齢者を雇用していない企業に対してはまずは65歳以上の雇用を一步前に進める、②65歳以上雇用を実現している企業に対しては次の段階として自然体で70歳雇用につなげる、③運用により70歳雇用を実現している企業に対しては70歳雇用が制度として定着するよう、効果的かつ的確な相談・援助を実施する。

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及び70歳雇用支援アドバイザー(以下「高年齢者雇用アドバイザー等」という。)が行う高年齢者

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。  
 ・また、上記に加え、平成24年8月末に成立した改正高齢法についての情報提供を行い、さらに11月の「高年齢者等職業安定対策基本方針」等の告示後は、行政と連携して積極的に同法の周知活動を実施した。

	(31人～50人規模企業に対する相談・助言実施件数)	
	平成24年度	平成23年度
31人～50人	2,986件	4,376件

(相談・助言の内容)	平成24年度	平成23年度
	制度導入支援	41.4%
定着支援(希望者全員継続雇用含む)	58.6%	61.1%

・70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助については、今後、年齢にかかわらず働ける企業の普及・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131人を加え、アドバイザーのほぼ全数となる総勢488人の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的に個別訪問し、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歳まで働ける企業」の普及促進に係る相談・助言件数は26,276件と平成23年度比で40.9%増加した(平成23年度実績18,653件)。  
 ・また、事業主に対する相談・援助の好事例を四半期ごとに地方業務部門にフィードバックするとともに、平成23年3月に取りまとめた提言「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)に基づき作成したリーフレットを活用し、70歳雇用のメリット面を説明するなどして、企業それぞれの雇用管理上の課題や阻害要因に応じた効果的な相談活動を行った。  
 ・さらに平成24年8月から「70歳まで働ける企業支援ツール」の一つである雇用力評価ツールの本格運用を開始し、70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助をより効果的に実施した。

・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年齢者等の雇用に関する事業主等への相談・援助として、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。

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。

イ 高齢者雇用確保措置等については、事業主等が取り組む際に課題となる賃金・退職金制度又は人事管理制度等の見直し等に対して、企業診断システム、仕事能力把握ツール及び雇用力評価ツール（以下「企業診断システム等」という。）を活用して対象企業の能力開発、職場環境整備、人事管理制度及び健康・安全管理等に係る課題を把握する等を行い、高齢者雇用アドバイザー等が30,000件以上の相談・援助を実施することにより、高齢者等の雇用管理の改善に関する事業主の取組を支援する。

特に70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助は、国の政策方針（「70歳まで働ける企業」の一層の普及を図る）を踏まえ都道府県労働局が策定する年度別目標と具体的な取組等の戦略に基づき、65歳までの雇用確保措置を導入している企業であって70歳雇用の制度化に至っていない企業及び高い支援効果が見込まれる企業等を重点に訪問対象企業を労働局と共同して選定するなど、職業安定機関と密接な連携を図りながら、計画的に実施する。

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

ロ 高齢者雇用アドバイザー等が、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

**イ 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施**

- ・平成24年度の相談・援助実績は41,747件（平成23年度実績35,929件）であり、目標達成度は139.2%となった。
- ・高齢者雇用アドバイザー等の活動について、職業安定機関との密接な連携の下、事業主に対する相談・援助を次のとおり効果的・積極的に行った。
  - ・労働局と地方業務部門が協議し作成した個別訪問計画に基づき、高齢者雇用アドバイザー等が必要に応じて公共職業安定所と同行訪問するなど職業安定機関と密接に連携して効果的な相談・援助を実施した。
  - ・60歳以降における新たな賃金制度や雇用形態、短時間勤務等の多様な労働時間制度などを取り入れ、コスト増を招くことなく希望者全員の継続雇用制度が導入できた事例等を具体的に説明しつつ、各企業の実情に応じた制度の導入方法について相談・助言を重ねるなど、積極的な活動に取り組んだ。
  - ・70歳雇用支援アドバイザーは、国の目標（「70歳まで働ける企業」の割合を20%以上とした上で、一層の普及を図る）を踏まえ、労働局等と共同して選定した支援効果の高い企業に対し重点的に活動を展開するとともに、70歳雇用に抵抗感を持っている事業主に対して、同業種・同規模で70歳雇用を実現している企業事例を紹介するほか、65歳を超えても優秀な技能を持っている人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。
- ・平成25年4月施行の改正高齢法が成立したことに伴う同法の周知活動等について、職業安定機関との密接な連携の下、次のとおり積極的に協力した。
  - ・改正高齢法に対応した高齢者雇用に関する相談窓口として地方業務部門の連絡先を記載したリーフレットを作成し、65歳以上の雇用確保措置が未実施の企業に対して当該リーフレットを送付するなどし、周知活動に協力した（71,820社に送付）。
  - ・労働局等が開催する制度周知説明会において、説明者としてアドバイザーの派遣が要請された場合は、アドバイザーの選任、派遣などの調整を行い、可能な限り対応した。
  - ・制度周知説明会などにおいて、アドバイザーの説明に使用する資料等をアドバイザー活動支援ホームページに掲載し、各アドバイザーの説明内容にばらつきが生じないように統一を図った。

**○企業診断システム、仕事能力把握ツール及び雇用力評価ツールの活用**

- ・企業診断システム、仕事能力把握ツール及び雇用力評価ツール（以下「企業診断システム等」という。）を活用して対象企業の能力開発、職場環境整備、人事管理制度及び健康・安全管理等に係る課題を把握する等を行い、高齢者雇用アドバイザー等が相談・援助を実施することにより、高齢者等の雇用管理の改善に関する事業主の取組を支援した（3,159件）。

**○追跡調査の実施**

- ・平成24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24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80.0%であった。
- ・自由記述では「前向きに取組み、体力的に厳しい職種は業務内容の見直しを行い、補助業務への転換を行うなど、継続雇用できるシステムの導入を検討している」、「70歳まで働ける企業に向けて、少しずつながら理解、検討をしている」、「70歳まで働ける企業に向けて取り組むため、本社と調整している」等の肯定的な評価を得た。
- ・追跡調査の結果については分析の上、地方業務部門及び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・援助に活かすよう指導することにより、さらに事業の効果を高めることとしている。

（資料4）

**ロ 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、「管理者と組織の役割」、「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与え方」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には」、「会社に必要な人材となるための意識と生活」、「自己の職業能力の特性の再認識」、「高齢期の職業生活に向けての

高齢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向けた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、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、自力で解決することができない事業主に対して具体的な解決案を提案する企画立案サービスを積極的に実施する。

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

ホ 社会の変化や事業主の経営環境の状態等に対応した相談・援助の技術の向上を図るため、高齢者雇用アドバイザー等に対して、企業診断システム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関する人事・労務管理上の諸問題の具体的な解決策の提案や「70歳まで働ける企業」の実現に向けた企業の実情に合わせた提案を行う資質や技術を高めるため、事例発表、グループ討議を中心とした研修内容とする。

意識を高めること」などのテーマで研修を実施した（34件）。

**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について、継続雇用制度の導入にとどまらず、従業員向け説明資料の作成など導入後の円滑な制度運用に向けたサポートを行う等その内容の充実を図ることとし、174件（平成23年度実績165件）実施した。
- ・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。
- ・企画立案の好事例についてアドバイザー活動支援ホームページを通じて高齢者雇用アドバイザー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**

- ・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24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討議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24年10月～11月）。
- ・高齢者雇用アドバイザー等の再委嘱に係る具体的な基準（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）に基づき、適切な人材の維持・確保に努め、より効果的な相談・援助活動の実現を図った。
- ・高齢者雇用アドバイザー等により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、アドバイザー活動支援ホームページに掲載した。併せて、改正高齢法に係る資料、情報や各種マニュアル、研修資料等も掲載し、機構本部、地方業務部門、アドバイザー間において情報の共有化を図った。

（資料5）

**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（2回 各3日間 受講者計90人）。
- ・平成22年度から本格運用を開始した「仕事能力把握ツール」、平成24年度から本格運用を開始した「雇用力評価ツール」について、好事例発表やグループワーク等を行うことによりその効果的な活用方法を習得することを目的とした「70歳まで働ける企業支援ツール活用事例研修」を実施した。また、研修修了後は、受講者が所属地方業務部門において他の高齢者雇用アドバイザー等への伝達研修を行った（2日間 受講者46人）。
- ・企業診断システムごとに診断結果の分析手法や具体的な提案の内容等について、積極的かつ効果的に活用しているアドバイザー等を講師として、システムをより効果的に活用するための「企業診断システム実践研修」を実施した（2日間 受講者48人）。

**○高齢者雇用アドバイザー等に対するスキルアップのための研修**

- ・委嘱後1～2年目の高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とした実践的な高齢者雇用アドバイザー実務研修を行った（2日間 受講者50人）。

**○70歳雇用支援アドバイザーの育成**

- ・「70歳まで働ける企業」の普及・促進に係る活動について、企業に専門的、技術的な支援を行う70歳雇用支援アドバイザーを認定するため、高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（3回 各3日間 受講者計131人）。
- ・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（3回 各3日間 受講者計129人）。

へ 機構は、高齢者雇用アドバイザー等が実施する勉強会取組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。

へ 高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

○アドバイザーの自主的勉強会等への支援

・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。

○メールマガジンの発行

・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地方業務部門に対して毎月配信しているほか、10月の高齢者雇用支援月間には中核行事であるコンテスト表彰式の詳細を速報する特集号を配信するなど、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。

○ゼネラルアドバイザーによる相談・指導等

・高齢者雇用に関する専門的ないし技術的な知識及び相談・援助の高い能力と豊富な経験を有するゼネラルアドバイザー2名を機構本部に配置し、企画立案の全案件（174件）について精査・指導を行うとともに、必要に応じ各地に赴き、アドバイザーの各種研修、相談等におけるサポート及び自主的勉強会における説明・専門的指導を実施した。

ト 高齢者雇用に関する高度に専門的ないし技術的な知識及び相談・援助の高い能力と豊富な経験を有するゼネラルアドバイザーを本部に配置し、高齢者雇用アドバイザー等に対し、企画立案等に係る相談・指導を行うとともに、必要に応じ現地に赴き、企業に対する相談・援助の実施に対し、当該アドバイザーに協力する。

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歳を超えても社会の支え手として活躍できる社会の実現に向けて、高齢者が意欲と能力を十分発揮できる雇用環境の構築を図るための事業主ニーズ及び就業現場の実情を踏まえた実践的手法を開発するための調査研究、企業との共同研究、産業別高齢者雇用推進事業等を実施した。  
・高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。

② 実践的手法の開発・提供

企業における高齢者等の雇用に関する問題の解決、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、高齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、高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。

イ 実践的手法の開発・提供

企業における高齢者等の雇用に関する問題の解決、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、高齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、高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。

① 事業主支援手法等の開発

高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の効果的な実施に資するため、事業主支援手法等を開発する。

イ 事業主支援手法等の開発

「70歳まで働ける企業」の普及・促進等を進めていく上での課題となる要因を明らかにし、その解決を図るため、賃金・人事処遇制度等に関する調査研究等を行い、事業主支援手法等を開発し、併せてその研究成果を高齢者雇用アドバイザー等が行う相談・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、

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（2年計画の1年目）  
・「70歳まで働ける企業」の推進のあり方と具体的方策を検討するため、平成19年度より『「70歳まで働ける企業」基盤作り推進委員会」を設置し、調査研究を行っている。  
・平成24～25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して委員会を開催し（8回）、継続雇用者の拡大により企業の問題意識が高まっている高齢者の賃金管理のあり方について検討するとともに、アドバイザーのための研修プログラム案の開発を行った。

○団塊世代の就業と生活に関する意識調査（7回目、平成18年度より継続）

・65歳を迎えはじめ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えているのかについて、WEBアンケートによるパネル調査（7年目）を実施し（平

（資料6、7）

② 実践的手法の開発・提供

高齢者等の安定した雇用の確保の促進を図るため、賃金、人事処遇制度等高齢者等の雇用を進めていく上での課題解決に資する実践的手法を開発し、また、事業主等と共同研究を行うことにより、これらの成果について高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。

高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、それをもと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。

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事例の収集・提供を行う。

□ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供

高齢者等の能力の有効活用、職域開発、モチベーション向上等に必要調査研究を行うおとしている事業主等と共同して、「職務再設計」「人事・賃金」「能力開発」「健康管理」をテーマとし、70歳まで働ける企業への取組を中心とした共同研究を5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

成24年8月 回答数2,100人)、速報分析結果を10月に開催した「平成24年度高齢者雇用開発フォーラム」において展示した。また、平成23年度に引き続き学識経験者等で構成する研究会を設置し(開催6回)、7年間の継続調査によって明らかになった就業行動と就業ニーズの経年変化を分析した。その結果、現在、主に働いている団塊世代のうち、今後も働くことを希望する人の割合が回答者の83.1%、そのうち、65歳を超えて働くことを希望する人の割合が就業希望者の85.1%を占め、高齢者を活用する仕組みの整備が今後一層求められることなどが明らかとなった。この結果を含めた分析結果は報告書に取りまとめた。

○高齢期のエンプロイアビリティ向上にむけた支援と労働市場の整備に関する調査研究 (2年計画の2年目)

・高齢期に円滑な労働移動を進めるための労働市場整備のあり方を検討するため、平成23～24年度を研究期間として学識経験者、企業経営者等で構成する委員会を開催した(7回)。検討の内容を踏まえ、①外部労働市場における各転職機関の棲み分けを明らかにすること、②公的職業紹介機関の経営組織を分析すること、③シルバー人材センターの他組織との連携状況、④民間の人材ビジネス企業を中心とするネットワークの構築、⑤高齢者の能力開発等の観点から高齢者の転職や職業紹介等の現状分析を行い、報告書に取りまとめた。

○65歳超高齢者の職場管理の実態と今後のあり方に関する調査研究(2年計画の2年目)

・職場において高齢者が増加する状況を受け、平成23～24年度を研究期間として学識経験者、企業の人事担当者等で構成する委員会を開催した(7回)。平成23年度に実施した検討内容を踏まえ、平成24年度は①高齢社員が持っている能力・意識と企業が期待する役割・仕事との擦り合わせのための職場レベルでの具体的な取組、②高齢社員を含めた多様な人材のいる職場での管理職の役割の現状と課題、③高齢社員自身の職域開発とそれをサポートする職場の仕組、④職場レベルでの労使コミュニケーション、⑤高齢社員活用の中高年からの教育研修体系の現状と今後の展開、⑥高齢者雇用とパフォーマンスとの関係を検討するとともに、関係企業を対象としたヒアリング調査及び従業員を対象としたアンケート調査をそれぞれ実施し、報告書に取りまとめた。

○「高齢者と障害者がともに働きやすい職場」事例の収集

・平成23年度、24年度の2年間の高齢者雇用開発コンテスト応募事例の中から「高齢者と障害者がともに働きやすい職場」の事例を抽出し、再整理・作成し、ホームページに掲載した(5件)。

○70歳まで働ける企業の実現に向けたシンポジウムの開催

(資料8)

・「70歳まで働ける企業」について、企業や国民の理解を深めるとともに機運の醸成を図るため、企業の人事労務担当者をはじめ、広く国民全般を対象としたシンポジウムを開催した(東京:平成25年1月18日、来場者378人、大阪:平成25年1月24日、来場者287人)。東京会場の当日の様子は、NHKニュースで全国に報道された。また、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88.3%であった。

□ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供

(資料9)

○共同研究  
・5府県の5事業所において、事業主と機構(外部の専門的知識を有する学識経験者等を含む)と共同で先駆的事例の構築に向けた5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、健康管理、モチベーションの向上等の観点から、「運送業における高齢化に配慮した能力要件適正評価システムの構築」、「高齢になっても元気に働ける健康管理支援」、「多様な働き方に対応した人事・賃金制度の構築」、「障害者雇用促進を視野に入れた高齢者の職務再設計に関する研究」、「高齢者作業負担軽減に関する研究」等事業主のニーズに応じて設定した。  
・研究の成果については、高齢者雇用開発フォーラムでの発表や事例データベースに掲載するなど活用した。

○高齢者ワークシェアリング推進事業

(資料10)

・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(7件)。  
・平成24年度に収集した事例及び平成23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」を作成し、商工会議所などに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歳まで働ける場を確保している先進事例の募集を行い、全国から87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6編、高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表

例を収集・提供するため、高齢者雇用に創意工夫を行っている先進的企業等を表彰する「高齢者雇用開発コンテスト」の実施、70歳までいきいきと働ける企業事例を内容とする「70歳いきいき企業100選（2012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ームページで公開する。

ハ 産業別ガイドライン策定支援

産業団体が学識経験者、産業団体代表者等から構成する産業別高齢者雇用推進委員会を開催し、高齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行い、その結果に基づき高齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に策定することを支援する。平成24年度は、新たに5団体について設置し、平成23年度から活動が続けている5団体と併せて、計10団体について取組を支援する。

ニ 開発成果の普及・活用の促進

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

彰34編を決定し、これらの事例については、平成24年10月5日に開催した「高齢者雇用開発フォーラム」において表彰を行うとともに、パンフレット及び定期刊行誌エルダーで紹介し、広く参考に供した。さらに、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た（延べ900件、159事業所の事例）。

○「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271事例収集し、先進的な70歳雇用への取組を行っている約100事例を選定して、「70歳いきいき企業100選（2012年版）」を作成した。掲載内容は、実際に働く従業員がどのような仕事をし、どのような処遇となっているか、企業の方針や考え方及び勤務時間や就業形態等の従業員のモチベーション向上のための配慮の内容のほか、事例掲載企業からのアドバイスを掲載するなど、「70歳雇用に取り組む企業の参考」として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、地方業務部門においても、収集した事例を基に地域版事例集を作成した。
- ・さらに、100選の中から雇用形態、就業分野、活躍ぶり等の面で先進的な24事例を選定し、高齢者の賃金、就業時間、働きぶり、企業における設備等の改善、能力開発等の実態をレポート形式でより具体的かつ詳細にまとめた「70歳雇用先進事例集（2012年版）」を作成した。作成に当たっては、70歳まで働ける仕組みを導入する際の実践例として活用できるようとりまとめた。
- ・上記の「70歳いきいき企業100選（2012年版）」及び「70歳雇用先進事例集（2012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。また、掲載事業所の高齢者の活用事例がNHKニュースで全国に報道された。
- ・新たに各地方業務部門において、高齢者雇用支援月間である10月を中心に「70歳いきいき企業100選」に掲載された企業等の事例発表、講演、ディスカッションを行う地域ワークショップを当該地域の事業主団体、業種別団体及び都道府県労働局と連携し、開催した（47都道府県で開催参加者2,541名）。

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11)
- ・平成24年度から事業を開始した5産業団体（自動車車体製造業、造船工業業、鋳造業、新聞業、味噌製造業）及び平成23年度から活動が続いている内装工業業等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人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人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、日刊工業新聞社、共同通信社、中日新聞社、建通新聞社、AFP通信社）、出版社（東洋経済新報社、(株)社会保険研究所、(株)角川マガジンス、(株)ナナ・コーポレート・コミュニケーション）、テレビ局（NHK、TBS、BSジャパン（テレビ東京系））、企業（(株)リクルート、全研本社（株）、(株)パソナキャリア、(株)星和ビジネスリンク、(株)w i w w、(株)日本医療企画）

【海外】

韓国：雇用労働部  
シンガポール：通商産業省  
アメリカ：NPO法人AARP（旧全米退職者協会）

③ 啓発広報活動等の実施

高齢者等の雇用問題に関する情報の効率的な活用と国民の理解の促進を図るため、高齢者雇用確保措置及び高齢者等の雇用に関する情報及び資料の収集を計画的かつ効果的に実施するとともに、事業主等に対する情報の提供については、高齢者雇用を支援する月間を設け、各種行事の開催、刊行誌の発行、ホームページへの掲載、マスメディア等の活用により啓発広報活動を効果的かつ積極的に展開すること。

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歳まで働ける企業」の実現、65歳までの高齢者雇用確保措置の完全実施など、意欲と能力がある限り年齢に関わりなく働き続けることができる社会の実現に向け、事業主をはじめ社会全体の意識を醸成するため、高齢者雇用を支援する月間を設け、企業等が高齢者等にとって働きやすい雇用環境にするために創意工夫を行った改善の事例の発表等を含む内容とする行事を開催する。

高齢化対策、高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。

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歳まで働ける企業」の実現、65歳までの高齢者雇用確保措置の完全実施など、意欲と能力がある限り年齢に関わりなく働き続けることができる社会の実現に向け、事業主をはじめ社会全体の意識を醸成するため、10月の高齢者雇用支援月間に高齢者雇用開発コンテスト表彰式を開催する。  
高齢者雇用開発コンテスト表彰式は、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。

また、高齢化対策、高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」を毎月作成・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・高齢者雇用に関連する統計データを取りまとめた冊子を作成し、事業主等に配布するほか、ホームページ

○共同研究の成果の普及等

・平成23年度共同研究年報を作成し、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するとともに、平成23年度の共同研究における改善事例36事例（計840事例）を「職場改善支援システム」のページに追加した。  
・また、平成23年度共同研究の研究成果のうち1件について、高齢者雇用開発フォーラム（平成24年10月開催）の場での事例発表を実施企業により行った。

○産業別ガイドラインの成果の普及等

・事業の最終年度に当たる5団体（学習塾業、内装工事業、牛乳・乳製品製造業、金属プレス加工業、パルプ・紙・紙加工品製造業）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（計19回開催、参加者数799人）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。  
・配付した産業別ガイドラインの普及状況について調査した結果、会員企業の81.8%から「役に立った」との回答を得た。  
・ホームページ上へ上記5団体（延べ60件）の産業別ガイドラインを登録し、公開した。

③ 啓発広報活動等の実施

○「高齢者雇用開発フォーラム」の開催

（資料12）  
・高齢者雇用支援月間における啓発活動を効果的・効率的に行うため、高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内容とするフォーラムを開催し、高齢者がいきいきと働ける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24年10月5日、新宿明治安田生命ホール）。  
当日は、以下の多彩なメニューを通じて効果的な啓発を行った。  
・高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医療法人社団前友会前田産婦人科をはじめ、40社の表彰  
・樋口美雄慶義塾大学商学部長・教授による記念講演「70歳現役企業の実現に向けて～企業の高齢化対応の実態と今後の方向～」  
・厚生労働省による平成25年4月からの改正高齢者雇用安定法の施行に係る説明  
・コンテスト入賞企業の医療法人社団前友会前田産婦人科、深澤電工株式会社、機構との共同研究により高齢者の健康管理システムを構築することで70歳雇用に取り組んだ川畑工業株式会社、大企業として65歳定年後の再雇用制度の構築に取り組んだサトーホールディングス株式会社による事例発表  
・上記4社とコーディネーター樋口美雄慶義塾大学商学部長・教授によるトークセッション  
・雇用、就業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  
・入賞企業の取組事例、2012年団塊世代の就業と生活に関する意識調査結果、「70歳いきいき企業100選」、高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  
・共同研究等、機構の事業を紹介する各種資料配布  
・企業の経営者・役員、人事担当者、労働行政関係者を中心に310人の来場があった。  
・来場者を対象としたアンケート調査では、回答者の89.9%から「内容に満足している」との回答を得た。具体的には、「高齢者の雇用・就業について理解が深まった（55.1%）」、「検討している高齢者雇用・就業の課題のヒントが得られた（42.3%）」等の割合が高く、自由記述の内容として、「現実的問題を理論的に明確に話され、よく理解できた」、「事例の発表内容がバラエティに富み、規模や立場の違いも考慮できる多様な発表であった」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をしてほしい（49.4%）」、「専門家の意見をじっくり聞きたい（35.3%）」、「もっと多くの企業事例を取り上げてほしい（34.6%）」等の回答を得た（複数回答による結果）。

○定期刊行誌「エルダー」の発行

（資料13、14）  
・企業の人事、労務担当者及び高齢者雇用問題に関心を持っている者等を対象に毎月60,000部発行した。  
・読者アンケートでは、89.7%（9、10月号）（平成23年度実績84.5%）から「非常に参考になる」「参考になる」との評価を得た。

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

・「専門知識をわかりやすく提供すること」「取り組みやすく身近な事例を提供すること」との読者の指摘を踏まえ、機構の高齢者雇用アドバイザーが手を携えて高齢者雇用に取り組んでいる事例紹介「高齢者雇用の現場～北から南から～」及び試行錯誤を繰り返しながら70歳までの雇用を実現した事業所の人事部長による「やればできる継続雇用制度」で、その経験や取組を紹介する連載を開始した。  
・「法案改正後企業が円滑に高齢者雇用に取り組むための情報提供をすること」との指摘を踏まえ、

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。

法改正の趣旨を周知するための解説を掲載するほか、企業に求められる実務的な対応について社会保険労務士による解説及び既に「希望者全員65歳までの雇用」を実現している企業や団体の取組事例を紹介する記事の特集した。

- ・読者アンケートで掲載希望の高い「人事・賃金制度」のテーマについて特集を組み、「70歳まで働ける企業」基盤作り推進委員会報告書を紹介するほか、高齢者を戦力として活用するための賃金制度を解説した学識者等による論文及び賃金制度再設計に取り組んでいる事業所事例を紹介した記事を取上げた。
- ・「分かりやすい表示が望ましい」との指摘を踏まえ、冊子サイズをA4サイズからA4サイズに変更するとともに行間を広げ、フォントを「読みやすいことを目的に作られたフォント」（ユニバーサルフォント）に変更し見やすく改善した。

○読者層の拡大、冊子の作成

- ・より多くの事業主等に読んでもらうため、閲覧の利便性を図ることを目的に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。
- ・広く一般の購読を促進するため、関係団体等への販売協力先の拡大に向けた取組を行い、1法人において3月号から販売を開始した。
- ・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、購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うとともに、高齢者雇用支援月間の新聞広告において購買先を掲載した。
- ・高齢者の雇用ととりまく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（2012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、高齢者雇用アドバイザー等の相談・援助において活用した。

○マスメディア等を活用した啓発広報活動

- ・平成25年度からの法改正を踏まえ、有識者による解説、先進企業の事例（厚生労働大臣表彰最優秀賞1社、優秀賞1社）の記事広告を、高齢者雇用支援月間に関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、広告の接触度、閲読度、好感度、理解度について回答者の約7割から高い評価を得た。
- ・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（テレビ：NHK、BSジャパン（テレビ東京系）、新聞：朝日新聞、毎日新聞、読売新聞、日本経済新聞、日刊工業新聞 専門誌：東洋経済、賃金事情）。

(3) 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項

高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、さらに平成24年には65歳に到達しはじめることを踏まえ、65歳以降を視野に入れた職業生活設計に重点を移し、労働者が早い段階から自らの希望と能力に応じた多様な働き方を選択し、実現できるようにするため、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行うこと。

(3) 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項

高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、さらに平成24年には65歳に到達しはじめることを踏まえ、65歳以降を視野に入れた職業生活設計に重点を移し、労働者が早い段階から自らの希望と能力に応じた多様な働き方を選択し、実現できるようにするため、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行うこと。

(3) 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項

高齢者雇用確保措置の実施状況や団塊の世代の全員が60歳に到達し、さらに平成24年には65歳に到達しはじめることを踏まえ、労働者が早い段階から自らのキャリア設計を含めた職業生活の設計を行い、65歳以降まで多様な働き方を選択し、自らの希望と能力に応じて働くことができるようにするため、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、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。

実施に当たっては、高齢者雇用アドバイザー等が企業に対する相談・援助を行う過程で把握したニーズに応じ、企業等を会場として研修又は相談会により行う。

(3) 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項

○企業ニーズによる相談会の実施

- ・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するため、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。377人を対象に全国で31件開催。）を実施した。

(4) 65歳までの雇用確保措置の導入・定着のための小規模企業に重点をおいた支援を行うことに関する事項

(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

(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

(4) 65歳までの雇用確保措置の導入・定着のための小規模企業に重点をおいた支援を行うことに関する事項

- ・高齢者雇用アドバイザーの相談・援助は、高齢者雇用確保措置の未実施企業、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。



<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>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>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>また、職業安定機関が重点的に行う小規模企業に対する集団指導・個別指導との一体的取組として、高齢者雇用アドバイザーによる継続雇用に関する具体的事例の説明、当該個別指導へのフォローアップの相談・援助、職業安定機関職員と同行した企業訪問を実施した（集団指導との一体的取組件数198件（平成23年度実績43件）、行政との同行訪問件数1,663件（平成23年度実績1,777件））。</p> <p>・10月の高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（30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。</p>
--	--	--	---

<p>(5) 高齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項</p> <p>機構による高齢者雇用支援業務は、65歳までの雇用確保に係る相談援助等の対象企業の重点化・縮小や、新たな課題として65歳以上の雇用確保に係る業務が見込まれる一方、社会経済情勢や法施行の状況等の関連諸施策の動向に影響を受けることなどを勘案し、平成25年度以降の高齢者雇用支援業務の実施体制・実施方法については、引き続き現行の枠組みで実施することが合理的かつ効果的・効率的かについて、第2期中期目標期間終了時まで検討し、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>	<p>(5) 高齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項</p> <p>機構による高齢者雇用支援業務は、65歳までの雇用確保措置に係る相談援助等の対象企業の重点化・縮小や、新たな課題として65歳以上の雇用確保に係る業務が見込まれる一方、社会経済情勢や法施行の状況等の関連諸施策の動向に影響を受けることなどを勘案し、平成25年度以降の高齢者雇用支援業務の実施体制・実施方法については、引き続き現行の枠組みで実施することが合理的かつ効果的・効率的かについて、第2期中期目標期間終了時まで検討し、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>	<p>(5) 高齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項</p> <p>機構による高齢者雇用支援業務は、65歳までの雇用確保措置に係る相談援助等の対象企業の重点化・縮小や、新たな課題として65歳以上の雇用確保に係る業務が見込まれる一方、社会経済情勢や法施行の状況等の関連諸施策の動向に影響を受けることなどを勘案し、平成25年度以降の高齢者雇用支援業務の実施体制・実施方法については、引き続き現行の枠組みで実施することが合理的かつ効果的・効率的かについて、第2期中期目標期間終了時まで検討し、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>	<p>(5) 高齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項</p> <p>・「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正及び新たな「高齢者等職業安定対策基本方針」の策定等を受け、「年齢にかかわらず働ける企業の普及促進に向けた支援の強化」及び「生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成」に取り組むこと等について、厚生労働省と機構において検討を行い、必要な連携を図った。また、これらの検討結果等を踏まえ、改正高齢法等への対応のため必要となる業務実施方法等を変更するため、平成25年4月施行として、業務実施要領等を新規制定するなど、所要の整備を行うとともに、高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーの研修体系の見直しに係る検討を行った。</p>
---	---	---	---

評価の視点等	自己評価	A	評価	A
--------	------	---	----	---

<p>【評価項目4 高齢者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等】</p>	<p>・全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助は41,747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80.0%と目標（70%）を上回った。</p> <p>② 高齢者雇用アドバイザーの相談・援助は、高齢者雇用確保措置の未実施企業、特に実施が遅れている小規模企業に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。</p> <p>③ 70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助については、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的に個別訪問し、効率的な相談・援助を行ったこと等により、件数は26,276件と平成23年度比で40.9%増加した（平成23年度実績18,653件）。</p> <p>④ 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、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、アドバイザー活動支援ホームページに掲載した。併せて、改正高齢法に係る資料、情報や各種マニュアル、研修資料等も掲載し、機構本部、地方業務部門、アドバイザー間において情報の共有化を図った。</p> <p>⑤ 希望者全員を対象とする雇用確保措置の導入及び65歳を超えても社会の支え手として活躍できる社会の実現に向けて、高齢者が意欲と能力を十分発揮できる雇用環境の構築を図るための事業主ニーズ及び就業現場の実情を踏まえた実践的手法を開発するため、高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の効果的な実</p>	<p>【委員会としての評定理由】</p> <p>・高齢法の改正の影響を受け、事業主に対する相談・援助を積極的に実施したこと等により目標を上回ったことは評価できる。</p> <p>・高齢者雇用アドバイザー業務の質的向上に積極的に取り組んでいることは評価できる。今後は、生涯現役社会の実現に向け、年齢にかかわらず働ける企業の実現に重点を置いた効果的な相談・援助の充実を図り、業務の更なる質的向上の取組に期待する。</p> <p>・事業主ニーズ及び就業現場の実情を踏まえた調査研究を行っており、評価できる。</p> <p>・多様なメディアを活用した高齢者雇用に関する啓発広報活動は評価できる。</p> <p>【各委員の評定理由】</p> <p>・これからの超高齢社会の最大の課題への取り組みはますます重要になってくると思います。特に日本の制度の先駆性は海外に大きくアピールすべきですし、そのPRが逆に国内の意識変革を生むという自覚がJIEDには求められていると思いますので、役割はますます重要です。</p> <p>・多様なメディアを使っでの啓発活動は評価できる。</p> <p>・高齢者が益々増加する中、雇用支援のノウハウ、蓄積と発信の充実はさらに望まれる。現行活動の質的向上、啓発の拡充を。</p> <p>・法改正のタイミングで相談ニーズの増大に機構をあげて対応した点は評価される。高齢者雇用アドバイザーの役割が重要であるが、情報冊子を作って読めるようにすればいいというのではなく、より具体的に普及理解活用されているかのアウトカム評価が期待</p>
--	--	--

	<p>施の観点から「70歳まで働ける企業」基盤作り推進のための調査研究」、「65歳超高齢者の職場管理の実態と今後のあり方に関する調査研究」等のテーマを設定し、調査研究を実施した。</p> <p>⑥ 調査研究等の成果について、報告書の作成及びパンフレットを配付し、高齢者雇用アドバイザー等が事業主等に対する相談・援助に活用した。</p> <p>⑦ 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271事例収集し、先進的な70歳雇用への取組を行っている約100事例を選定して、「70歳いきいき企業100選（2012年版）」を作成し、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。</p> <p>⑧ 共同研究（5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。</p> <p>⑨ 高齢者雇用開発コンテスト表彰式と併せて、企業の高齢化対応の実態に関する記念講演、高齢者の健康管理システムを構築することで70歳雇用に取り組んだ企業の事例発表、それらの内容を踏まえたトークセッションを実施し、高齢者等の雇用の確保の重要性について参加者の理解を促進した。来場者を対象としたアンケート調査では、回答者の89.9%から「内容に満足している」との回答を得た。</p> <p>⑩ 定期刊行誌「エルダー」については、編集委員会の助言・指摘、アンケートにより把握した読者ニーズ等を踏まえ、①試行錯誤を繰り返しながら70歳までの雇用を実現した事業所人事部長による取組紹介、②法改正の趣旨を周知するための解説、③高齢者を戦力として活用するための賃金制度を解説した論文及び賃金制度再設計に取り組んでいる事業所事例の紹介、④フォントを「読みやすいことを目的に作られたフォント」（ユニバーサルフォント）への変更等、改善を行った。読者アンケートでは、89.7%（9、10月号）（平成23年度実績84.5%）から「非常に参考になる」「参考になる」との評価を得た。</p>	<p>される。</p> <p>【その他意見】</p> <p>・障害と高齢事業比率がずいぶん違うようで不思議です。もう少し高齢の比率を高くしても良いのではないかと。</p>										
<p><b>【数値目標】</b></p> <p>・高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーが、事業主等に対して、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施すること。</p>	<p>・次のとおり中期計画の目標を上回った。（業務実績：①の「イ 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施」（P.40）参照）</p> <table border="1" data-bbox="801 970 1108 1098"> <tr><td>平成24年度</td><td>41,747件</td></tr> <tr><td>平成23年度</td><td>35,929件</td></tr> <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> </table>	平成24年度	41,747件	平成23年度	35,929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	
平成24年度	41,747件											
平成23年度	35,929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											
<p>・相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。</p>	<p>・次のとおり中期目標の目標を上回った。（業務実績：①の「イ 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施」（P.40）参照）</p> <table border="1" data-bbox="801 1209 1108 1337"> <tr><td>平成24年度</td><td>80.0%</td></tr> <tr><td>平成23年度</td><td>78.8%</td></tr> <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> </table>	平成24年度	80.0%	平成23年度	78.8%	平成22年度	82.3%	平成21年度	83.0%	平成20年度	86.9%	
平成24年度	80.0%											
平成23年度	78.8%											
平成22年度	82.3%											
平成21年度	83.0%											
平成20年度	86.9%											
<p>・高齢者等の能力の有効活用等に必要な調査研究を行おうとしている事業主等と共同して、70歳まで働ける企業への取組を中心とした共同研究を5件以上実施すること。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を上回った。（業務実績：②の「ロ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供」（P.43）参照）</p> <table border="1" data-bbox="801 1433 1220 1460"> <tr><td>平成24年度</td><td>5件（目標5件以上）</td></tr> </table>	平成24年度	5件（目標5件以上）									
平成24年度	5件（目標5件以上）											

	<table border="1"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>10件 (目標10件以上)</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>10件 (目標10件以上)</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>11件 (目標10件以上)</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>11件 (目標10件以上)</td> </tr> </table>	平成23年度	10件 (目標10件以上)	平成22年度	10件 (目標10件以上)	平成21年度	11件 (目標10件以上)	平成20年度	11件 (目標10件以上)		
平成23年度	10件 (目標10件以上)										
平成22年度	10件 (目標10件以上)										
平成21年度	11件 (目標10件以上)										
平成20年度	11件 (目標10件以上)										
<p>・新たに5団体について産業別高齢者雇用推進委員会を設置すること。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を達成した。(業務実績：②の「ハ 産業別ガイドライン策定支援」(P.44)参照)</p> <table border="1"> <tr> <td>平成24年度</td> <td>5団体</td> </tr> <tr> <td>平成23年度</td> <td>5団体</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>5団体</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>5団体</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>5団体</td> </tr> </table>	平成24年度	5団体	平成23年度	5団体	平成22年度	5団体	平成21年度	5団体	平成20年度	5団体
平成24年度	5団体										
平成23年度	5団体										
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>・平成23年度から活動を続けている5団体と併せて、計10団体について高齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に策定することを支援すること。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を達成した。(業務実績：②の「ハ 産業別ガイドライン策定支援」(P.44)参照)</p> <table border="1"> <tr> <td>平成24年度</td> <td>10団体 (新規5、継続5) (目標10団体)</td> </tr> <tr> <td>平成23年度</td> <td>10団体 (新規5、継続5) (目標10団体)</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>10団体 (新規5、継続5) (目標10団体)</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>15団体 (新規5、継続10) (目標15団体)</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>16団体 (新規5、継続11) (目標16団体)</td> </tr> </table>	平成24年度	10団体 (新規5、継続5) (目標10団体)	平成23年度	10団体 (新規5、継続5) (目標10団体)	平成22年度	10団体 (新規5、継続5) (目標10団体)	平成21年度	15団体 (新規5、継続10) (目標15団体)	平成20年度	16団体 (新規5、継続11) (目標16団体)
平成24年度	10団体 (新規5、継続5) (目標10団体)										
平成23年度	10団体 (新規5、継続5) (目標10団体)										
平成22年度	10団体 (新規5、継続5) (目標10団体)										
平成21年度	15団体 (新規5、継続10) (目標15団体)										
平成20年度	16団体 (新規5、継続11) (目標16団体)										
<p>[評価の視点] 第2章(2)① 高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助等の実施</p> <p>・高齢者雇用アドバイザー等が、事業主等に対して、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助を41,747件(平成23年度実績35,929件)実施した。</li> <li>・高齢者雇用アドバイザー等の活動について、職業安定機関との密接な連携の下、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>・労働局と地方業務部門が協議し作成した個別訪問計画に基づき、高齢者雇用アドバイザー等が必要に応じて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、国の目標(「70歳まで働ける企業」の割合を20%以上とした上で、一層の普及を図る)を踏まえ、労働局等と共同して選定した支援効果の高い企業に対し重点的に活動を展開するとともに、70歳雇用には抵抗感を持っている事業主に對して、同業種・同規模で70歳雇用を実現している企業事例を紹介するほか、65歳を超えても優秀な技能を持っている人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> <li>・平成25年4月施行の改正高齢法が成立したことに伴う同法の周知活動等について、職業安定機関との密接な連携の下、次のとおり積極的に協力した。             <ul style="list-style-type: none"> <li>・改正高齢法に對した高齢者雇用に関する相談窓口として地方業務部門の連絡先を記載したリーフレットを作成し、65歳以上の雇用確保措置が未実施の企業に對して当該リーフレットを送付す</li> </ul> </li> </ul>										

	<p>るなどし、周知活動に協力した（71,820社に送付）。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働局等が開催する制度周知説明会において、説明者としてアドバイザーの派遣が要請された場合は、アドバイザーの選任、派遣などの調整を行い、可能な限り対応した。</li> <li>・制度周知説明会などにおいて、アドバイザーの説明に使用する資料等をアドバイザー活動支援ホームページに掲載し、各アドバイザーの説明内容にばらつきが生じないように統一を図った</li> </ul> <p>（業務実績：①の「イ 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施」（P.40）参照）</p>
<p>・ 追跡調査の回答者のうち70%以上から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られたか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成24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24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80.0%であった。</li> <li>・自由記述では「前向きに取組み、体力的に厳しい職種は業務内容の見直しを行い、補助業務への転換を行うなど、継続雇用できるシステムの導入を検討している」、「70歳まで働ける企業に向けて、少しずつながら理解、検討をしている」、「70歳まで働ける企業に向けて取り組むため、本社と調整している」等の肯定的な評価を得た。</li> <li>・追跡調査の結果については分析の上、地方業務部門及び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 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施」（P.40）参照）</p>
<p>・ 高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、65歳までの高齢者雇用確保措置の未実施企業、とりわけ小規模な企業に対する相談・援助、希望者全員を対象とする制度を導入するための相談・援助及び継続雇用制度の対象者の基準を労使協定により定めるための相談・援助に重点を置いて実施しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者雇用アドバイザーの相談・援助は、高齢者雇用確保措置の未実施企業、特に実施が遅れている小規模企業に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、労働局と地方業務部門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、必要に応じ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。</li> <li>・さらに、四半期に一回、地方業務部門責任者等と労働局職業対策課長との間で行う意見交換により、取組の進捗状況についての相互検証、情報交換を行い、連携を強化することで、効果的な対応を図るよう指示を行った。</li> <li>・特に、平成24年度は、平成23年度に発足した地方業務部門においてアドバイザー活動がより円滑に行われるよう、新たに地方業務部門常勤嘱託職員研修を実施するとともに、地方業務部門担当者向け手引きを作成・配付した。さらに、必要に応じて本部職員が地方業務部門に出向き、アドバイザーの連絡調整会議に出席する等現地指導を強化した。</li> <li>・また、地方業務部門から四半期ごとに相談・援助の効果的な取組事例を報告させ、その中から相談・援助の参考となる事例等（地方業務部門によるアドバイザー活動を効果的に運営する取組、アドバイザーによる企業へのアプローチ方法の工夫等）を選び、全国の地方業務部門へフィードバックし、連絡調整会議等を通じてアドバイザー間で共有等することにより、効果的な相談・援助の実施に役立てた。</li> <li>・65歳までの雇用確保措置が未実施の企業及び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25年4月より義務年齢が65歳へ引き上げられることを周知するとともに、当該義務年齢引上げ時期に先行して、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、それぞれの企業で実施可能な取組を促すほか、制度</li> </ul>

	<p>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> <ul style="list-style-type: none"> <li>また、上記に加え、平成24年8月末に成立した改正高齢法についての情報提供を行い、さらに11月の「高齢者等職業安定対策基本方針」等の告示後は、行政と連携して積極的に同法の周知活動を実施した。</li> </ul> <p>(業務実績：「① 高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助等の実施」(P.38)参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助は、65歳までの高齢者雇用確保措置の実施企業を中心に、65歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援しているか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助については、今後、年齢にかかわらず働ける企業の普及・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131人を加え、アドバイザーのほぼ全数となる総勢488人の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的に個別訪問し、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歳まで働ける企業」の普及促進に係る相談・助言件数は26,276件と平成23年度比で40.9%増加した(平成23年度実績18,653件)。</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地方業務部門にフィードバックするとともに、平成23年3月に取りまとめた提言「「70歳まで働ける企業」の取組みの進展・拡大を目指して(2011年提言)」に基づき作成したリーフレットを活用し、70歳雇用のメリット面を説明するなどして、企業それぞれの雇用管理上の課題や阻害要因に応じた効果的な相談活動を行った。</li> <li>さらに平成24年8月から「70歳まで働ける企業支援ツール」の一つである雇用力評価ツールの本格運用を開始し、70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助をより効果的に実施した。</li> </ul> <p>(業務実績：「① 高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助等の実施」(P.38)参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>高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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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について、継続雇用制度の導入にとどまらず、従業員向け説明資料の作成など導入後の円滑な制度運用に向けたサポートを行う等その内容の充実を図ることとし、174件(平成23年度実績165件)実施した。</li> <li>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を促進を図った。</li> <li>企画立案の好事例についてアドバイザー活動支援ホームページを通じて高齢者雇用アドバイザー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行った。</li> </ul> <p>(業務実績：①の「ハ 企画立案サービスの実施」(P.41)参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>高齢者雇用アドバイザー等によるサービスの一層の質の向上を図るため、相談・援助等の好事例の提供、事例検討会、実務研修等を実施しているか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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24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討議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24年10月～11月)。</li> <li>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</li> </ul>

	<p>と等)に基づき、適切な人材の維持・確保に努め、より効果的な相談・援助活動の実現を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高年齢者雇用アドバイザー等により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、アドバイザー活動支援ホームページに掲載した。併せて、改正高齢法に係る資料、情報や各種マニュアル、研修資料等も掲載し、機構本部、地方業務部門、アドバイザー間において情報の共有化を図った。</li> <li>・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(2回 各3日間 受講者計90人)。</li> <li>・平成22年度から本格運用を開始した「仕事能力把握ツール」、平成24年度から本格運用を開始した「雇用力評価ツール」について、好事例発表やグループワーク等を行うことによりその効果的な活用方法を習得することを目的とした「70歳まで働ける企業支援ツール活用事例研修」を実施した。また、研修終了後は、受講者が所属地方業務部門において他の高年齢者雇用アドバイザー等への伝達研修を行った(2日間 受講者46人)。</li> <li>・企業診断システムごとに診断結果の分析手法や具体的な提案の内容等について、積極的かつ効果的に活用しているアドバイザー等を講師として、システムをより効果的に活用するための「企業診断システム実践研修」を実施した(2日間 受講者48人)。</li> <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実践的な高年齢者雇用アドバイザー実務研修を行った(2日間 受講者50人)。</li> <li>・「70歳まで働ける企業」の普及・促進に係る活動について、企業に専門的、技術的な支援を行う70歳雇用支援アドバイザーを認定するため、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(3回 各3日間 受講者計131人)。</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(3回 各3日間 受講者計129人)。(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」(P. 41)、「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. 41)参照)</li> </ul>
<p>第2 2 (2) ② イ 事業主支援手法等の開発</p> <p>・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。</p>	<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発揮できる雇用環境の構築を図るための事業主ニーズ及び就業現場の実情を踏まえた実践的手法を開発するため、高年齢者等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>・高齢期のエンプロイアビリティ向上にむけた支援と労働市場の整備に関する調査研究</li> <li>・65歳超高齢者の職場管理の実態と今後のあり方に関する調査研究</li> </ul> </li> <li>・平成23年度、24年度の2年間の高年齢者雇用開発コンテスト応募事例の中から「高齢者と障害者がともに働きやすい職場」の事例を抽出し、再整理・作成し、ホームページに掲載した(5件)。</li> </ul>

<p>・研究成果を相談・援助業務等に活用しているか。</p>	<p>(業務実績：「② 実践的手法の開発・提供」(P.42) 参照)</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・調査研究等の成果について、報告書の作成及びパンフレットを配付し、高齢者雇用アドバイザー等が事業主等に対する相談・援助に活用した。</li> <li>・「70歳いきいき企業100選(2012年版)」及び「70歳雇用先進事例集(2012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> <p>(業務実績：②の「ロ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供」(P.43)、「ニ 開発成果の普及・活用の促進」(P.44) 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> <p>・高齢者等の雇用確保のための条件整備に必要な調査研究を事業主等と共同で実施しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・5府県の5事業所において、事業主と機構(外部の専門的知識を有する学識経験者等を含む)と共同で先駆的事例の構築に向けた5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、健康管理、モチベーションの向上等の観点から、「運送業における高齢化に配慮した能力要件適正評価システムの構築」、「高齢になっても元気に働ける健康管理支援」、「多様な働き方に対応した人事・賃金制度の構築」等事業主のニーズに応じて設定した。</li> </ul> <p>(業務実績：②の「ロ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供」(P.43) 参照)</p>
<p>・高齢者等の雇用を推進している先進企業の実例の収集・提供を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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(7件)。</li> <li>・平成24年度に収集した事例及び平成23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」を作成し、商工会議所などに配布するとともにホームページ上に公開した。</li> <li>・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歳まで働ける場を確保している先進事例の募集を行い、全国から87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6編、高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰34編を決定し、これらの事例については、平成24年10月5日に開催した「高齢者雇用開発フォーラム」において表彰を行うとともに、パンフレット及び定期刊行誌エルダーで紹介し、広く参考に供した。さらに、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た(延べ900件、159事業所の事例)。</li> <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271事例収集し、先進的な70歳雇用への取組を行っている約100事例を選定し、「70歳いきいき企業100選(2012年版)」を作成した。企業の方針や考え方及び勤務時間や就業形態等の従業員のモチベーション向上のための配慮の内容のほか、事例掲載企業からのアドバイスを掲載するなど、「70歳雇用に取り組む企業の参考」として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、地方業務部門においても、収集した事例を基に地域版事例集を作成した。</li> <li>・さらに、100選の中から雇用形態、就業分野、活躍ぶり等の面で先進的な24事例を選定し、高齢者の賃金、就業時間、働きぶり、企業における設備等の改善、能力開発等の実態をレポート形式でより具体的かつ詳細にまとめた「70歳雇用先進事例集(2012年版)」を作成した。作成に当たっては、70歳まで働ける仕組みを導入する際の実践例として活用できるようとりまとめた。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上記の「70歳いきいき企業100選（2012年版）」及び「70歳雇用先進事例集（2012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。また、掲載事業所の高齢者の活用事例がNHKニュースで全国に報道された。</li> <li>・新たに各地方業務部門において、高年齢者雇用支援月間である10月を中心に「70歳いきいき企業100選」に掲載された企業等の事例発表、講演、ディスカッションを行う地域ワークショップを当該地域の事業主団体、業種別団体及び都道府県労働局と連携し、開催した（47都道府県で開催 参加者2,541名）。</li> </ul> <p>（業務実績：②の「ロ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供」（P.43）参照）</p>
<p>第2 2 (2) ② ハ 産業別ガイドライン策定支援</p> <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：②の「ハ 産業別ガイドライン策定支援」（P.44）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>・ガイドラインを自主的に策定できるよう平成24年度から事業を開始した5産業団体（自動車車体製造業、造園工事業、鋳造業、新聞業、味噌製造業）及び平成23年度から活動を続けている内装工事業等5団体の計10団体に対して、産業別高年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。             <ul style="list-style-type: none"> <li>・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人の推進担当者を設置）</li> <li>・高年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人程度で構成される委員会を設置）</li> <li>・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</li> </ul> </li> <li>・これらの結果、平成24年度は学習塾業、内装工事業等5団体でガイドラインが策定された。</li> </ul> <p>（業務実績：②の「ハ 産業別ガイドライン策定支援」（P.44）参照）</p>
<p>第2 2 (2) ② ニ 開発成果の普及・活用の促進</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、冊子等を作成し、事業主等に配布するほか、事業主等が有効に活用できるようホームページで情報提供を行っているか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、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年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。</li> <li>・平成23年度共同研究年報を作成し、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するとともに、平成23年度の共同研究における改善事例36事例（計840事例）を「職場改善支援システム」のページに追加した。</li> <li>・また、平成23年度共同研究の研究成果のうち1件について、高年齢者雇用開発フォーラム（平成24年10月開催）の場での事例発表を実施企業により行った。</li> <li>・産業別高年齢者雇用推進事業において、最終年度に当たる5団体（学習塾業、内装工事業、牛乳・乳製品製造業、金属プレス加工業、パルプ・紙・紙加工品製造業）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（計19回開催、参加者数799人）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。</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>・配付した産業別ガイドラインの普及状況について調査した結果、会員企業の81.8%から「役に立った」との回答を得た。</li> <li>・ホームページ上へ上記5団体（延べ60件）の産業別ガイドラインを登録し、公開した。</li> </ul> <p>(業務実績：②の「ニ 開発成果の普及・活用の促進」(P.44) 参照)</p>
<p><b>第2 2 (2) ③ 啓発広報活動等の実施</b></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>・高齢者雇用開発コンテスト表彰式と併せて、企業の高齢化対応の実態に関する記念講演、高齢者の健康管理システムを構築することで70歳雇用に取り組んだ企業の事例発表、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、団塊世代の就業と生活に関する意識調査結果等紹介するパネルの展示などを通じて、高齢者等の雇用の確保の重要性を参加者に理解してもらえる内容とした。</li> <li>・来場者を対象としたアンケート調査では、回答者の89.9%から「内容に満足している」との回答を得た。</li> </ul> <p>(業務実績：「③ 啓発広報活動等の実施」(P.45) 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>・編集委員会の助言・指摘、アンケートにより把握した読者ニーズ等を踏まえ、①試行錯誤を繰り返しながら70歳までの雇用を実現した事業所人事部長による取組紹介、②法改正の趣旨を周知するための解説、③高齢者を戦力として活用するための賃金制度を解説した論文及び賃金制度再設計に取り組んでいる事業所事例の紹介、④フォントを「読みやすいことを目的に作られたフォント」(ユニバーサルフォント)への変更等、改善を行った。</li> <li>・読者アンケートでは、89.7%(9、10月号)(平成23年度実績84.5%)から「非常に参考になる」「参考になる」との評価を得た。</li> </ul> <p>(業務実績：「③ 啓発広報活動等の実施」(P.45) 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、関係団体等への販売協力先の拡大に向けた取組を行い、1法人において3月号から販売を開始した。</li> <li>・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、購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うとともに、高齢者雇用支援月間の新聞広告において購買先を掲載した。</li> <li>・平成25年度からの法改正を踏まえ、有識者による解説、先進企業の事例(厚生労働大臣表彰最優秀賞1社、優秀賞1社)の記事広告を、高齢者雇用支援月間に関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、広告の接触度、閲読度、好感度、理解度について回答者の約7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り広く社会一般の高齢者雇用についての理解を促進した(テレビ：NHK、BSジャパン(テレビ東京系)、新聞：朝日新聞、毎日新聞、読売新聞、日本経済新聞、日刊工業新聞、専門誌：東洋経済、賃金事情)。</li> </ul> <p>(業務実績：「③ 啓発広報活動等の実施」(P.45) 参照)</p>
<p><b>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</b></p>	

<p>・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。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者雇用アドバイザーの相談・援助は、高齢者雇用確保措置の未実施企業、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。</li> <li>・また、職業安定機関が重点的に行う小規模企業に対する集団指導・個別指導との一体的取組として、高齢者雇用アドバイザーによる継続雇用に関する具体的事例の説明、当該個別指導へのフォローアップの相談・援助、職業安定機関職員と同行した企業訪問を実施した（集団指導との一体的取組件数198件（平成23年度実績43件）、行政との同行訪問件数1,663件（平成23年度実績1,777件））。</li> <li>・10月の高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（30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>（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.46）参照）</p>
<p>第2 2 (5) 高齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項</p> <p>・平成25年度以降の高齢者雇用支援業務の実施体制・実施方法に関する厚生労働省の検討に資するよう、必要な連携を図っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正及び新たな「高齢者等職業安定対策基本方針」の策定等を受け、「年齢にかかわらず働く企業の普及促進に向けた支援の強化」及び「生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成」に取り組むこと等について、厚生労働省と機構において検討を行い、必要な連携を図った。また、これらの検討結果等を踏まえ、改正高齢法等への対応のため必要となる業務実施方法等を変更するため、平成25年4月施行として、業務実施要領等を新規制定するなど、所要の整備を行うとともに、高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーの研修体系の見直しに係る検討を行った。</li> </ul> <p>（業務実績：「(5)高齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項」（P.47）参照）</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（５） （注：中期計画五年度目）

中期目標	中期計画	平成24年度計画	平成24年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b>  <b>(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</b></p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施すること。そのために、各関係機関との連携を図るとともに、職業リハビリテーションの実施に係る目標を設定し、厳格な外部評価を実施すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul> <p><b>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</b>  <b>ア 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域センターについては、サービス希望する者の就労支援ニーズをできる</li> </ul>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b>  <b>(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</b></p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。</p> <p>また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家による厳格な評価を実施する。</p> <p><b>ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</b>  <b>① 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> </ul>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b>  <b>(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</b></p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。</p> <p>また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家から構成する職業リハビリテーション専門部会において厳格な評価を実施する。</p> <p><b>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</b>  <b>イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> </ul>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b>  <b>(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</b></p> <p><b>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</b>  <b>イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</b></p> <p>○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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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、他の機関では支援が困難な障害者を地域センターの専門的支援の対象として積極的に受け入れ</li> </ul> <p style="text-align: right;">（資料15）</p>

限り的確に把握し、第2期中期目標期間中に延べ125,000人以上の障害者に対し、より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。

各地域における就労支援機関の状況を踏まえ、どの地域においても、適切な職業リハビリテーションを均等・公平に受けられるようにした上で、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。

おける就労支援機関の整備状況を踏まえ、どの地域においても適切な職業リハビリテーションサービスを均等・公平に受けられるようにした上で、他の機関では支援が困難な障害者に対する職業リハビリテーションサービスを重点的に実施することとし、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。なお、メンタルヘルス分野等における医療機関との連携による精神障害者に対する復職（リワーク）・再就職支援を行うとともに、ニート等の自立支援機関や教育機関との連携による、発達障害を有する若者に対する支援の充実に努めること。

労支援機関の整備状況等を踏まえ、どの地域においても適切な職業リハビリテーションを均等・公平に受けられるようにした上で、他の機関では支援が困難な障害者に対する職業リハビリテーションサービスを重点的に実施することとし、25,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。

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

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髄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。

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、産業保健推進センターや精神科医療機関等と積極的に連携した。また、公共職業安定所の若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムや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、都道府県労働局、発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター等、発達障害者の就労支援に関わる関係機関で構成する、発達障害者雇用支援連絡協議会の開催等を通じて、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・強化することで、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により、地域センターの専門的支援を必要とする関係機関利用者の円滑な受入れを促進した。その結果、特に他の機関では支援が困難な障害者のうち発達障害者が平成23年度比で22.0%、精神障害者が平成23年度比で5.7%それぞれ増加し、全体の実施対象者の総数も31,831人と平成23年度比で3.2%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60.3%と平成23年度比1.8ポイント高まり初めて6割を超え、全体の実施対象者については58.5%と平成23年度実績を3.1ポイント上回った。

(人)	合 計	身 体 障 害 者	知 的 障 害 者	精 神 障 害 者	そ の 他
平成24年度	31,831	1,830	11,395	10,868	7,738
<構成比>	<100.0%>	<5.7%>	<35.8%>	<34.1%>	<24.3%>
(平成23年度比)	(103.2%)	(94.7%)	(96.2%)	(105.7%)	(113.7%)
うち新規利用者	17,636	1,003	5,992	6,257	4,384
<構成比>	<100.0%>	<5.7%>	<34.0%>	<35.5%>	<24.9%>
平成23年度	30,857	1,932	11,840	10,278	6,807
<構成比>	<100.0%>	<6.3%>	<38.4%>	<33.3%>	<22.1%>
うち新規利用者	16,564	1,095	5,772	5,882	3,815
<構成比>	<100.0%>	<6.6%>	<34.8%>	<35.5%>	<23.0%>

※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5,711人（平成23年度実績4,776人、平成23年度比119.6%）。

- ・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ことや、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ことなどにより、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髄損傷者職業センターから福岡障害者職業センターに引き継いだ業務について、平成23年度は福岡障害者職業センターによる支援の希望があった方（1人）に対して、その特性・ニーズ等に対応した職業リハビリテーションを実施し、就職に至ったが、平成24年度は新たな支援希望は寄せられなかった。併せて、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、入通院患者向けのリーフレットを作成し、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。

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

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

○きめ細かな職業リハビリテーション計画の策定

・職業リハビリテーション計画を的確に策定するため、所内ケース会議を計画的に設定し、支援方針について職員間で多角的な検討を行うとともに、職業リハビリテーション計画策定に係るプロセスを明確化し、進捗管理の徹底と効果的な職業リハビリテーションサービスの提供に努めた。  
 ・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、複数の作業工程を並行して行う課題、納期の前倒し、指示者の交代や急な作業分担当の変更等臨機応変な対応が求められる課題等を設定することにより、様々な作業場면을体験する機会を通じた、自己理解の促進を図った。  
 ・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、24,660件となった。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24年度 (平成23年度比)	24,660 (104.6%)
平成23年度	23,574

(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	2.07	1.90	3.87	3.45
職業評価	2.19	1.98	4.17	3.43

・ 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：86.8%（平成23年度実績85.3%）  
 ・ 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24年度においては、平成23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に当たり、目的や支援方法がわかりにくかったとの意見があった地域センターにおいて、一度の説明では支援のイメージを得ることが難しく、些細な状況の変化で疑問や不安が生じる発達障害者等の障害特性を踏まえ、図解や事前体験により支援内容の理解を促進し、併せて対象者が十分に支援計画を検討できる時間を設定の上、同意を得る等の工夫を行った。また、支援計画説明後も、日々の支援において、支援計画の目的や支援課題を繰り返し説明、確認するなどの対応を図った。

(資料16)

○就職等に向かう次の段階への移行の促進

・ 他の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への増加に対応して、14か所の地域センターにおいて、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）職業センターで開発された「ワークシステム・サポートプログラム」に加え、「求職活動支援」と「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係る支援ノウハウを組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を本

・ 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

・ 個々の障害者の特性を踏まえ作成した指導カリキュラムに基づき、職業準備訓練及び職業講習を的確かつ効果的に実施することにより、障害者の就労の可能性を高め、第2期中期目標期

・ 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

紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等)に移行できるようにすること。

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

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

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。

より、障害者の就労の可能性を高め、75%以上の対象者が就職等に向かう次の段階(職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等)へ移行できるようにするとともに、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、その修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図る。

さらに、発達障害者に対しては、総合センター職業センターで開発された「ワークシステム・サポートプログラム」の技法を活用し、一部の地域センターにおいて試行実施してきた「発達障害者に対する専門的支援」を、試行を行った地域センター等、14か所格実施し、当該支援の積極的な周知等を図り発達障害者の受入れを拡大する。また、他の地域センターについては、平成25年度からの本格実施に向けて、当該支援内容の周知、支援に係る役割分担の確立等を図るため、地域における関係機関等との連携強化に取り組む。これらにより、職業準備支援の支援開始者に占める発達障害者の割合が35%以上になるようにする。

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

格実施した。また、本格実施した14か所以外の地域センターについても、発達障害者雇用支援連絡協議会の開催等により、発達障害者の就労支援ネットワークの構築を図ること等、平成25年度の本格実施に向けた連携体制を構築した。

- 発達障害者の就労支援ネットワークの構築にあたっては、発達障害者支援センター、ハローワーク等の関係機関で構成する発達障害者雇用支援連絡協議会の開催により、関係機関の役割分担と連携方策を検討し、大学や普通高校等、支援に繋がりにくい一般校等に対して、支援方法に関する研修・助言を行った取組や、支援内容等、支援機関相互の理解を深めるため、事例検討を主とした研究会を開催した取組を行う等、発達障害者の就労支援に携わる関係機関と地域の実情に応じた連携体制を強化した。
  - 同プログラムの本格実施に際して、地域センター所長、担当カウンセラーを参集した導入準備会議を開催し、プログラム運営が円滑になされるよう留意事項等を周知するとともに、試行実施センターからの取組事例の報告、「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」のための雇用支援連絡協議会の運営方法に関する意見交換等を実施した。導入準備会議の開催により、平成25年度導入センターにおいて、プログラムの一部を試行することにより体制整備を行うとともに、雇用支援連絡協議会の開催により、発達障害者支援センター等の関係機関に対して対象者確保に関する周知・広報を積極的に実施した。
  - さらに、各センターにおいて同プログラム等の円滑な導入を目的として、これまで試行実施した13センターにおける取組事例について、「職業リハビリテーション事例集～発達障害者就労支援カリキュラム導入に係る取組編～」としてまとめ、機構内LANに搭載した。
  - 事例集には、①発達障害者支援センターとの定期的な意見交換会や個別ケースに対する協同支援等を通じて、発達障害者就労支援カリキュラムの対象者像に係る認識を共有、相互の役割分担・連携方法の明確化により連携体制の確立を図ること、他の支援機関からの利用者の増加につながった取組や、地域の主要機関を参集し各機関の役割を整理し連携要領を作成した取組等、関係機関との連携体制の整備に向けた取組を掲載した。さらに、②作業支援や講習ごとに対象者自身で取組状況を記す「振り返りシート」を作成する等により、障害特性に起因する職業的課題について自己理解を図った取組、③障害特性に対する配慮事項を自らまとめたナビゲーションブックをもとに、企業向け「自己紹介カード」を作成し求職活動を進めた効果的な就職促進に係る取組等を掲載した。
  - また、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、精神障害者自立支援カリキュラムに追加し実施した。
  - 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、知的障害者の受講者が減少した一方で、地域の関係機関からの連絡、斡旋による就職希望の精神障害者及び発達障害者等その他の障害者の利用が増加し、全体では2,271人と平成23年度実績を上回っている。(資料18)
- なお、より多くの支援回数が必要とする精神障害者及び発達障害者等その他の障害者の全体に占める割合が80.2% (平成23年度実績72.7%)と初めて8割を超えた。また、発達障害者が支援開始者全体に占める割合は44.0% (平成23年度実績32.9%)となった。

(職業準備支援の障害別対象者数)

(人)	合計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
平成24年度	2,271	67	383	673	1,148
<構成比>	<100%>	<3.0%>	<16.9%>	<29.6%>	<50.6%>
(平成23年度比)	(105.8%)	(79.8%)	(76.3%)	(101.4%)	(128.1%)
平成23年度	2,146	84	502	664	896
<構成比>	<100%>	<3.9%>	<23.4%>	<30.9%>	<41.8%>

※職業準備支援対象者のうち、発達障害者の数は、999人(平成23年度実績707人、平成23年度比141.3%)

(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	35.9	28.3	47.6	50.5

- ・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の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、ジョブコーチも含めた所内合同スタッフミーティングを設定し、ジョブコーチ等への移行促進のための所内体制の整備等を実施。
  - ・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、①職業準備支援受講開始1週目に希望する職務内容の整理シートを作成し、初期段階から就職活動への意識付けと労働条件の整理に向けた取組、②ジョブコーチ支援対象事業所を所内でリスト化し、職場開拓も含めた計画的なフォローアップを実施し新規障害者求人確保に至った取組、③職業準備支援修了者のうち未就職者について、毎月定期的に「就職準備セミナー」の参加を奨励し、修了者相互で就職活動に係る情報交換を行うとともに、就職活動のモチベーションの維持に資する取組等、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88.0%、就職率68.1%と、平成23年度実績と同水準を維持した。

(%)	移行率	就職率
平成24年度	88.0%	68.1%
平成23年度	88.5%	68.1%

- ・アンケート調査（職業準備支援） (資料19)  
 「大変効果があった」「効果があった」との回答：97.3%（平成23年度実績95.0%）  
 効果があった支援内容としては、「色々な作業を体験する」（66.3%）、「生活リズムを整える」（60.5%）、「職場の人との接し方を身につける」（57.2%）、「自己理解を深める」（56.6%）が多かった。
- ・平成23年度アンケートで、「(支援内容が不明確なため)もう少し職員との話し合いがあった方がよい」との意見のあった地域センターにおいて、支援メニュー一覧を新たに作成しわかりやすく説明するとともに、実際の支援場面の見学機会を設け、さらに支援期間中の面談回数を増やす改善を行った。また、「休憩時に食堂・トイレとは別の静かな場所が欲しい」との意見のあった地域センターにおいて、発達障害の感覚過敏性に配慮したノイズキャンセリングヘッドフォンを貸与した従来の対応に加え、休憩時の個別スペースの利用方法を他の受講生と重ならないよう時間設定等に配慮する等の改善を図った。

○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（107人）による職業リハビリテーション業務研究会を開催し、①職業準備支援からジョブコーチ支援への円滑な移行を促進するために、職業評価や職業準備支援において作業指導や講習の実施に携わる評価アシスタント等の職業準備支援担当職員とジョブコーチとの合同ミーティングによる支援の進捗状況等の定期的情報交換など部門間の連携を図った取組、②職業準備支援が実施されていない支所において、集団作業が可能な模擬的就労場面を設定し発達障害者の就労場面でのコミュニケーションの特性を把握した取組、③視覚障害を伴う休職精神障害者に対して、機構障害者職業能力開発校が行う職場復帰訓練と連携しリワーク支援を実施した取組、④関係機関へのニーズ調査に基づき出張方式のリワーク支援を実施した取組等の実践状況報告を行うとともに、各センター等の取組状況について意見交換を行った。

・ 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、1,700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。

・ 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、1,700人以上の障害者を対象に支援を的確に実施し、支援終了者の職場への定着率が80%以上となるようにする。

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

・ 発達障害者に対する体系的支援プログラムの平成25年度全国導入に向け、導入予定の35地域のカウンセラーを対象に、「ワークシステム・サポートプログラム」に係る支援技法の習得を目指して、同プログラムの実施方法等に係る演習・意見交換等を実施し、個々の対象者の状況に応じた支援を行う実践力・応用力の向上を図った（6月20日～6月22日実施。カウンセラー35人）。

・ さらに、総合センター職業センターによる「支援技法普及講習」を9地域（群馬、長野、岐阜、京都、山口、徳島、高知、熊本、鹿児島）において開催し、主に演習形式で発達障害者の支援技法に係る開発成果を伝達した。

・ また、職業準備支援において模擬的就労場面を活用した行動観察等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、職業準備支援の実施状況と課題等について講義を行った上で、小グループに分かれて模擬的就労場面を活用した効果的な行動観察を進めるための方法に関して演習・意見交換を密に行い、職業準備支援の実施方法に係るノウハウの共有を図った（39人）。

・ さらに、リワークアシスタント、職業評価や職業準備支援において作業指導や講習の実施に携わる評価アシスタントに加えて、発達障害者就労支援カリキュラムを担当する就労支援アシスタントを対象とした研修を、それぞれ年2回実施し、支援を重点的に行う必要がある精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者等の障害特性と職業的課題に係る講義、アセスメントや障害特性に応じた職業的課題に対するアプローチ方法に係る演習を行い、支援のスキルアップを図った。

・ 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24年度新たに137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。

○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20）

・ 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、これまでは、事業所内支援が中心であったが、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、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対してよりの確な支援を行えるよう、職業準備支援の段階からジョブコーチが関わるとともに、職業準備支援担当職員とのミーティングを行い、ジョブコーチ支援への移行を想定し早期から、個々の対象者の障害特性や状態を共有する取組を推進した。

・ 地域センターにおける精神障害者及び発達障害者への的確なジョブコーチ支援の実施や福祉施設等のジョブコーチへの効果的な専門的援助を行うため、機構本部において実務経験が2年以上の地域センターのジョブコーチを対象に、精神障害者、発達障害者等に関するケーススタディ、経験の少ないジョブコーチに対する指導技法、事業主に対する支援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（35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。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50.6%（平成23年度実績44.4%）と高まり、初めて5割を超えた。

・ 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24年度	3,670	212	1,600	886	972



<構成比>	<100.0%>	<5.8%>	<43.6%>	<24.1%>	<26.5%>
(平成23年度比)	(109.8%)	(92.6%)	(98.2%)	(120.4%)	(130.1%)
平成23年度	3,342	229	1,630	736	747
<構成比>	<100.0%>	<6.9%>	<48.8%>	<22.0%>	<22.4%>

※発達障害者の数は、845人（平成23年度実績610人、平成23年度比138.5%）

(職場適応指導対象者数)

(人)	平成24年度	平成23年度
職場適応指導対象者数 (平成23年度比)	6,119 (100.1%)	6,115

(障害別対象者1人当たりの職場適応指導実施回数)

(回)	対象者 全体	身体 障害者	知的 障害者	精神 障害者	その他
職場適応指導 実施回数	4.29	3.47	3.79	5.18	4.76

- ・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86.7%と平成23年度と同水準を維持した。

	平成24年度	平成23年度
定着率	86.7%	87.4%

- ・アンケート調査（ジョブコーチ支援） (資料2-1)  
「大変効果があった」、「効果があった」との回答：93.2%（平成23年度実績90.3%）  
効果があった支援内容としては、「困ったとき・悩んだときに仕事のアドバイスをもらう」（55.9%）、「仕事の仕方を覚える」（47.5%）、「働くペースをつかむ」（46.1%）、「職場での良い人間関係を作る」（41.0%）が多かった。
- ・平成23年度アンケート結果において、「健常者と同じような作業目標を設定され、ハードルが高く感じた」との意見があった地域センターでは、対象者との意思疎通ですれ違いが生じていた事実を確認し、事業所側と協議して新たな作業目標の設定について配慮した結果、無理のない継続勤務が可能となった。さらに、ジョブコーチが行う相談方法について、障害特性を踏まえた配慮を確実にを行うため、ジョブコーチ支援事業推進協議会の機会を活用し、ケーススタディ等の研修を実施する等の改善を図った。
- また、「（支援を進める）テンポが早すぎて、ついていけなかった」との意見があった地域センターにおいては、同一事業所で複数の対象者の支援を実施する際等に、説明時間が不十分となる場合があったため、対象者の事情を考慮した上で可能な範囲でセンター内で事前の説明を行うことや、家族や支援者の同席を求めること等の改善を図った。
- ・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を行い、支援方法に係る専門的援助を推進した。なお、参加者の利便性等に配慮し、1回当たりの開催時間を延長して開催回数を減らす、講習等の可能な部分については、地域センター開催の他の研修と合同で実施すること、個別の支援場面を通じた支援ノウハウの提供を積極的に行うことなどにより効率化を図った。このことにより、ジョブコーチ支援事業推進協議会の実施回数は平成23年度実績を下回ったものの、ジョブコーチ以外の就業支援に携わる外部職員等の参加を奨励したことにより、参加者は平成23年度実績を上回った。開催にあたっては、障害者就業・生活支援センター等の就業支援担当者の参加を得、圏域内の定着支援の状況について、情報共有を図った。また、高次脳機能障害者等、支援困難性の高い障害特性に対する支援事例をもとにケ

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。

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行う。

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

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

一スタディを実施する、ジョブコーチ支援の利用経験がある企業担当者を招聘し、当該事業所の支援事例を通じ、事業主の観点からジョブコーチ支援の改善点等について検討する等により、ジョブコーチ支援に係る質の向上を目指した。

	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24年度 (平成23年度比)	455回 (93.4%)	4,573人 (103.2%)
平成23年度	487回	4,430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により、アセスメントのポイントや支援計画作成方法に関する助言を行う等により協同支援の実施人数は増加したものの、福祉施設等に在籍するジョブコーチの退職や人事異動等に伴い支援体制が整わなかった等が一因となって、福祉施設等のジョブコーチのみによる支援は平成23年度実績と比べて2.6%減少した。

(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24年度 (平成23年度比)	1,998 (107.1%)	915 (97.4%)
平成23年度	1,866	939

○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22、23）

・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(3,726機関)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こと等によりネットワークの充実・強化を図った。具体的には、医療機関と地域センターとが連携した支援事例を報告することにより、具体的な連携方法や役割分担を検討する等の取組を行った。また、発達障害者雇用支援連絡協議会との共同開催により、発達障害を伴う精神障害者に対する就労支援について、事例報告を通じた情報交換を行い、支援ノウハウを共有することにより、発達障害を支援対象とする関係機関との連携強化を図った。

さらに、産業医や精神科ソーシャルワーカー等の医療スタッフを対象とした研修会等において、精神障害者総合雇用支援のサービス内容について積極的に周知した。

・また、産業保健推進センター内に設置されている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ほか、休職者の職場復帰に取組む事業主を対象とした事業主支援ワークショップの共同開催等を通じて、互いのサービス内容を事業主に周知する等により、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。

・休職と復職を繰り返したり、休職期間が長期化するといった困難な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アップ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、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ことや、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、実行する手法を活用した。

・また、発達障害の特徴が窺われる者等、リワーク支援対象者の有する障害特性が多様化している現状を踏まえ、当該者に対して、職業準備支援における発達障害者向け対人技能講習等の受講ができるようにするとともに、障害特性について復職先事業所について復職先事業所に対して説明する等の支援を行った。

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なること。

これらにより、第2期中期目標期間中に精神障害者9,000人以上を対象に積極的かつ効果的に実施し、復職支援及び雇用継続支援終了者の復職・雇用継続率が75%以上となるようにする。

多くの精神障害者が復職支援を受けられるようにするとともに、個別の支援に際しては、これら関係者との十分な連携を行い、効果的な支援を実施する。  
これらにより、精神障害者2,050人以上を対象に積極的かつ効果的に支援を実施する。  
また、復職支援及び雇用継続支援終了者について、復職・雇用継続率が75%以上となるようにする。

・対象者の復職先事業所の所在地が、療養地や休職前の事業所と異なる地域の場合に、リハビリ出勤支援などのリワーク支援の一部を復職先事業所の所在する地域の地域センターが行う等、複数の地域センターが連携して的確な支援を行った。  
・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と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った。  
・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するニーズ調査を行った上で該当企業等への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。さらに、震災被害に伴うメンタル不全等、事業所に対する職場復帰に関するニーズ調査を行い、リワーク支援に係る潜在的なニーズを把握した。  
・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、産業保健推進センターの事業主向けメールマガジンへのリワーク支援紹介記事の掲載を要請するなど、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、2,997人と平成23年度実績よりも12.4%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1,599機関(精神障害者総合雇用支援に係る連携のための働きかけを行った3,726機関の内数)となった。復職・雇用継続率は83.3%と平成23年度実績と同水準を維持した。

(支援対象精神障害者数)

(人)	支援精神障害者数
平成24年度 (平成23年度比)	2,997 (112.4%)
平成23年度	2,666

(復職・雇用継続率)

	平成24年度	平成23年度
復職・雇用継続率	83.3%	84.0%

(資料24)

・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:96.1%(平成23年度実績97.8%)  
効果があった支援内容としては、「リワーク支援については、「生活リズムの構築」(84.6%)、「ストレス場面での気分・体調の自己管理」(71.7%)、「自己理解を深める」(68.9%)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」(63.3%)、「働くペースをつかむ」(56.1%)、「仕事の仕方を覚える」(39.6%)が多かった。  
・平成23年度アンケート結果において、「グループミーティングではストレスを起こした時のことを振り返るのがつらかった」との意見があった地域センターに対しては、対象者の意向や体調の確認が不十分であったため、対象者との個別面談を週一度に固定化するとともに、毎朝スタッフ間で昨日のプログラムの実施状況に係るミーティングを行う等、対象者の意向や体調の変化を確認の上、スタッフ間の情報共有を密に行うよう配慮した。これらの結果により、対象者による受講するテーマを一部変更する等の改善を図った。

※評価シート8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、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を行う。

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

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。

② 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

地域センターにおいて、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進する。実施に当たっては、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、事業主等に対する的確かつ効果的な支援が行われるようにする。的確な支援を実施するため、事業主のニーズに応じた事業主支援計画に基づく支援を積極的に実施することとし、第2期中期目標期間中に事業主支援計画を延べ27,500件以上策定する。また、当該計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主において具体的な課題改善効果が見られるようにする。

ロ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

地域センターにおいて、職業安定機関が実施する雇用率達成指導等と連携しつつ、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進する。実施に当たっては、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、事業主等に対する的確かつ効果的な支援が行われるようにする。また、採用、職場定着等の各段階での事業主の障害者雇用の取組に応じた支援を推進するため、共通の課題を有する事業主が、グループワーク方式で事例発表、意見交換等を行うことにより雇用管理上の課題や解決の糸口をつかむ機会を設けるとともに、課題解決のための助言・援助を行う事業主支援ワークショップを実施し、自主的な取組を促進する。的確な支援を実施するため、事業主のニーズに応じた事業主支援計画に基づく支援を積極的に実施することとし、当該計画を5,500件以上策定する。また、当該計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主から具体的な課題改善効果が見られるようにする。

ロ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

(資料25、26)

○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対して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の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、企画段階から公共職業安定所と打ち合わせを行い、雇用率達成指導の対象となる事業主を選定するなどにより、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、先行企業の実例発表やそれを踏まえた意見交換等を行った。その際、各企業の具体的な課題等について意見交換が活発に行われるよう同一業種の企業を対象にすることや、各回のワークショップそれぞれで、異なる障害特性をテーマに設定し、同じ課題を持つ企業を対象にする等対象範囲を工夫した。事業主支援ワークショップで、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加えて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、効果的な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みうとしていた企業を対象に、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。

・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。

・その結果、対象事業所数及び事業主支援計画件数はそれぞれ17,800所及び12,159件と、平成23年度比で6.8%及び9.1%の増加となった。

・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、1,704社となり、平成23年度比6.2%増加した(平成23年度1,605社)。

(対象事業所数、事業主支援ワークショップ実施回数、事業主支援計画策定件数)

	対象事業所数	事業主支援ワークショップ実施回数	事業主支援計画策定件数
平成24年度(平成23年度比)	17,800所(106.8%)	164回(98.8%)	12,159件(109.1%)
平成23年度	16,673所	166回	11,142件

・追跡調査(事業主支援) (資料27)

「大変効果があった」「効果があった」との回答：90.2%(平成23年度実績92.2%)  
 効果があった支援内容としては、「障害特性の理解と障害に配慮した対応方法」(82.1%)、「リワーク支援を受けた社員自身の適応力が向上した」(72.4%)、「対象者に合わせた支援方法」(70.2%)が多かった。

・平成23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、ジョブコーチ支援を実施した事業主より「開始前には満足していた計画だったが、途中で改善すべきポイントが異なっていることに気付いた」との意見に対して、支援開始後に新たな課題が出現した際の対応が不十分であったものと分析し、新たな課題が把握された場合には、事業所及び対象者と早期の話し合いの場を設定し、事業所の支援ニーズを精査し十分に納得を得られるような支援計画の立案に努める等の改善を図った。また、ジョブコーチ支援を実施した事業主より、「店舗内でのジョブコーチの立つ位置等、支援方法を工夫して欲しい」との意見に対しては、支援時の立つ位置と関わり方について、企業側との事前打ち合わせを入念に行うよう改善した。

ホ 職業リハビリテーション関係業務と障害者雇用納付金関係業務との協力・連携の強化

ホ 職業リハビリテーション関係業務と障害者雇用納付金関係業務との協力・連携の強化

		<p>地方において委託により実施してきた障害者雇用納付金関係業務について、平成23年度より機構が直接実施していることから、質の高い事業主支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進するため、定期的な連絡会議の開催、相互の業務に関する職員研修、事業主からの照会・相談等に係る迅速な取次ぎ、事業所への同行訪問を実施する等により、職業リハビリテーション関係業務と障害者雇用納付金関係業務との協力・連携の強化を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成23年度に取りまとめた「障害者雇用納付金業務との連携による効果的な事業主支援業務検討委員会」報告書を参考としつつ、質の高い事業主支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進するため、地方業務部門との定期的な連絡会議、相互の業務に関する職員研修、事業主からの照会・相談等に係る連絡票等を用いた迅速な取次ぎ、事業所への同行訪問等を実施するとともに、地域センターが行う事業主支援ワークショップにおいて、地方業務部門による障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の説明を行う等の機会を通じ、事業主のニーズに応じた相談を行うことにより、障害者雇用納付金関係業務との協力・連携の強化を図った。</li> <li>具体的な連携事例としては、①役割分担や連携方法を具体的に整理し、職リハ部門と地方業務部門と共同で連携要領を作成、②地方業務部門が開催する「障害者雇用に係る総合的理解・取組促進のための視察交流会」と事業主支援ワークショップを共催し、障害者雇用に取り組み企業への視察により、具体的なイメージを付与した上で、雇用管理に係る実践的なアイデアを相互に検討することで、企業の障害者雇用に係る意欲喚起を促す等の取組を行った。</li> <li>また、特に納付金適用対象企業の拡大に伴い、支援が必要となる中小企業に対しては、納付金事務説明会において事業主支援業務を周知するとともに、納付金関係業務担当者と連携した訪問により、企業側の支援ニーズの的確な把握に努めた上で、地域センターの事業主支援業務について、積極的な活用を勧奨した。</li> </ul>
--	--	--	--

評価の視点等		自己評価	S		評定	S
--------	--	------	---	--	----	---

<p>【評価項目5 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】</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全ての数値目標を達成するとともに、6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。</li> <li>① 過去最多の31,831人に対し職業リハビリテーションサービスを提供。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23年度比精神障害者5.7%増、発達障害者22.0%増）。職業リハビリテーション計画の策定件数は24,660件となり、平成23年度実績の4.6%増となった。</li> <li>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（88.0%）、就職率（68.1%）ともに目標を上回り、就職率については過去最高となった。また、OA講習は中期計画に則り平成20年度末に廃止した。</li> <li>③ 発達障害者等の利用者数の増加に対応して、14か所の地域センターにおいて、「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を本格実施した。また、本格実施した14か所以外の地域センターについても、発達障害者雇用支援連絡協議会の開催等により、発達障害者の就労支援ネットワークの構築を図ること等、平成25年度の本格実施に向けた連携体制を構築した。その結果、職業準備支援の支援開始者に占める発達障害者の割合は44.0%となり目標（35%）を上回った。</li> <li>④ 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、発達障害者等に対して目標（1,700人）を大きく上回る3,670人に実施した。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結果、定着率は86.7%と目標値を上回った。また、アンケート調査で、ジョブコーチによる支援については回答者の93.2%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>⑤ 精神障害者総合雇用支援は、目標（2,050人）を上回る2,997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、回答者の96.1%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>⑥ 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。事業主支援業務は、目標（5、</li> </ul>	<p>【委員会としての評定理由】</p> <p>全ての数値目標を達成するとともに、6指標で過去最高の実績となったことは、高く評価できる。また、ハローワークや関係機関とのネットワーク構築による支援ニーズの把握や、多様な障害を有する障害者に対する就労支援・フォローアップが効果的に実施されており、評価できる。今後も、職業リハビリテーションに係る調査・研究の成果も活用しつつ、多様な障害を有する障害者への一層の支援に期待する。</p> <p>【各委員の評定理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・多岐にわたる取り組みは敬意を表しますが、民間との連携の重要性はますます増すものと思われます。</li> <li>・多様な障害者への支援が行われていることは評価できる。ジョブコーチに対する支援は、さらに多様なケースに対応できるよう充実させることが望まれる。</li> <li>・関係機関、ジョブコーチと連携しての取り組みは評価できる。</li> <li>・いずれの指標でも目標を大きく上回っており、過去最高を記録しているものもあるため。ただし、法改正による障害者雇用率の引き上げなどの影響もあると思われるため、引き続き支援強化に取組み頂きたい。</li> <li>・事業の中でのご努力は十分評価でき、計画を上回る実施状況だと考えられるが、ジョブコーチの役割（1号との分担を含め）、位置づけについて検討の途上にある状況等を勘案すると計画を大幅に上回るとまではいえない。</li> <li>・数値目標を全て達成し、6指標で過去最高となるなど高く評価できる。ハローワークや関係機関とのネットワーク構築に基づくニーズ把握や就労支援など現場主義に立った訓練後までのフォローアップが効を奏している。ジョブコーチ支援は職場定着率の向上に重要であり、これを通じた気づきを訓練への反映が望まれる。</li> <li>・障害者雇用支援は機構の中心的部分でありここに注力して目標数値を大幅にクリアしていることは高く評価できる。研究とあいまっての機構のノウハウの積み重ねと普及に引き続き努力されることを期待する。</li> </ul>
---	---	---

	<p>500件)を大幅に上回る12,159件(平成23年度11,142件)の支援計画を策定し、体系的支援を実施した。事業主に対する追跡調査における課題改善効果は、目標(70%)を大幅に上回る90.2%の回答者から「大変効果があった」「効果があった」との評価を得た。</p>										
<p>[数値目標] ※ [ ] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <p>・第2期中期目標期間中に延べ125,000人以上の障害者に対し、より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。 [ 25,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。]</p>	<p>・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.57)参照)</p> <table border="1" data-bbox="824 395 1131 513"> <tr><td>平成24年度</td><td>31,831人</td></tr> <tr><td>平成23年度</td><td>30,857人</td></tr> <tr><td>平成22年度</td><td>29,864人</td></tr> <tr><td>平成21年度</td><td>28,428人</td></tr> <tr><td>平成20年度</td><td>27,435人</td></tr> </table>	平成24年度	31,831人	平成23年度	30,857人	平成22年度	29,864人	平成21年度	28,428人	平成20年度	27,435人
平成24年度	31,831人										
平成23年度	30,857人										
平成22年度	29,864人										
平成21年度	28,428人										
平成20年度	27,435人										
<p>・第2期中期目標期間中に職業リハビリテーション計画を延べ85,000件以上策定すること。 [ 個々の障害者の特性に応じた職業リハビリテーション計画を17,000件以上策定すること。]</p>	<p>・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.57)参照)</p> <table border="1" data-bbox="824 614 1131 732"> <tr><td>平成24年度</td><td>24,660件</td></tr> <tr><td>平成23年度</td><td>23,574件</td></tr> <tr><td>平成22年度</td><td>23,045件</td></tr> <tr><td>平成21年度</td><td>21,787件</td></tr> <tr><td>平成20年度</td><td>19,421件</td></tr> </table>	平成24年度	24,660件	平成23年度	23,574件	平成22年度	23,045件	平成21年度	21,787件	平成20年度	19,421件
平成24年度	24,660件										
平成23年度	23,574件										
平成22年度	23,045件										
平成21年度	21,787件										
平成20年度	19,421件										
<p>・第2期中期目標期間中に75%以上の対象者が就職等に向かう次の段階(職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等)へ移行できるようにすること。 [ 75%以上の対象者が就職等に向かう次の段階(職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等)へ移行できるようにすること。]</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を上回った。(業務実績:「イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施」(P.57)参照)</p> <table border="1" data-bbox="824 831 1131 949"> <tr><td>平成24年度</td><td>88.0%</td></tr> <tr><td>平成23年度</td><td>88.5%</td></tr> <tr><td>平成22年度</td><td>88.1%</td></tr> <tr><td>平成21年度</td><td>83.6%</td></tr> <tr><td>平成20年度</td><td>80.1%</td></tr> </table>	平成24年度	88.0%	平成23年度	88.5%	平成22年度	88.1%	平成21年度	83.6%	平成20年度	80.1%
平成24年度	88.0%										
平成23年度	88.5%										
平成22年度	88.1%										
平成21年度	83.6%										
平成20年度	80.1%										
<p>・第2期中期目標期間中において職業準備訓練及び職業講習の修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図ること。 [ 職業準備訓練及び職業講習の修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図ること。]</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。(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.57)参照)</p> <table border="1" data-bbox="824 1046 1131 1165"> <tr><td>平成24年度</td><td>68.1%</td></tr> <tr><td>平成23年度</td><td>68.1%</td></tr> <tr><td>平成22年度</td><td>67.5%</td></tr> <tr><td>平成21年度</td><td>56.7%</td></tr> <tr><td>平成20年度</td><td>52.2%</td></tr> </table>	平成24年度	68.1%	平成23年度	68.1%	平成22年度	67.5%	平成21年度	56.7%	平成20年度	52.2%
平成24年度	68.1%										
平成23年度	68.1%										
平成22年度	67.5%										
平成21年度	56.7%										
平成20年度	52.2%										
<p>・職業準備支援の支援開始者に占める発達障害者の割合が35%以上になるようにすること。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を上回った。(業務実績:「イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施」(P.57)参照)</p> <p>平成24年度 44.0%</p>										
<p>・ジョブコーチ支援事業については、第2期中期目標期間中において10,500人以上の障害者を対象に支援を実施し、80%以上の定着率を達成すること。 [ 職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援については、1,700人以上の障害者を対象に支援を的確に実施し、支援終了者の職場への定着率が80%以上となるようにすること。]</p>	<p>・次のとおり対象者数は年度計画の目標を大幅に上回り、定着率は年度計画の目標を上回った。(業務実績:「イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施」(P.57)参照)</p> <table border="1" data-bbox="824 1390 1467 1455"> <thead> <tr> <th>【対象者数】</th> <th>【定着率】</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成24年度 3,670人</td> <td>平成24年度 86.7%</td> </tr> </tbody> </table>	【対象者数】	【定着率】	平成24年度 3,670人	平成24年度 86.7%						
【対象者数】	【定着率】										
平成24年度 3,670人	平成24年度 86.7%										

	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>平成23年度</td> <td>3,342人</td> <td>平成23年度</td> <td>87.4%</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>3,302人</td> <td>平成22年度</td> <td>87.6%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>3,087人</td> <td>平成21年度</td> <td>84.8%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>3,064人</td> <td>平成20年度</td> <td>84.5%</td> </tr> </tbody> </table>	平成23年度	3,342人	平成23年度	87.4%	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%								
平成23年度	3,342人	平成23年度	87.4%																						
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%																						
<p>・第2期中期目標期間中において、精神障害者9,000人以上を対象に専門的な支援を行い、復職支援及び雇用継続支援終了者の75%以上が復職又は雇用継続できるようにすること。 精神障害者総合雇用支援を精神障害者2,050人以上を対象に積極的かつ効果的に実施する。また、復職支援及び雇用継続支援終了者について、復職・雇用継続率が75%以上となるようにすること。</p>	<p>・次のとおり対象者数は年度計画の目標を大幅に上回り、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.57)参照)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">【対象者数】</th> <th colspan="2">【復職・雇用継続率】</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成24年度</td> <td>2,997人</td> <td>平成24年度</td> <td>83.3%</td> </tr> <tr> <td>平成23年度</td> <td>2,666人</td> <td>平成23年度</td> <td>84.0%</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>2,459人</td> <td>平成22年度</td> <td>82.0%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>2,023人</td> <td>平成21年度</td> <td>80.8%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>1,467人</td> <td>平成20年度</td> <td>80.2%</td> </tr> </tbody> </table>	【対象者数】		【復職・雇用継続率】		平成24年度	2,997人	平成24年度	83.3%	平成23年度	2,666人	平成23年度	84.0%	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%
【対象者数】		【復職・雇用継続率】																							
平成24年度	2,997人	平成24年度	83.3%																						
平成23年度	2,666人	平成23年度	84.0%																						
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%																						
<p>・地域センターからジョブコーチによる支援又は精神障害者総合雇用支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の障害者から効果があった旨の評価が得られるようにすること。</p>	<p>・次のとおり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.57)参照)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">【ジョブコーチ支援】</th> <th colspan="2">【精神障害者総合雇用支援】</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成24年度</td> <td>93.2%</td> <td>平成24年度</td> <td>96.1%</td> </tr> <tr> <td>平成23年度</td> <td>90.3%</td> <td>平成23年度</td> <td>97.8%</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>94.0%</td> <td>平成22年度</td> <td>99.1%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>91.4%</td> <td>平成21年度</td> <td>96.7%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>92.7%</td> <td>平成20年度</td> <td>96.3%</td> </tr> </tbody> </table>	【ジョブコーチ支援】		【精神障害者総合雇用支援】		平成24年度	93.2%	平成24年度	96.1%	平成23年度	90.3%	平成23年度	97.8%	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%
【ジョブコーチ支援】		【精神障害者総合雇用支援】																							
平成24年度	93.2%	平成24年度	96.1%																						
平成23年度	90.3%	平成23年度	97.8%																						
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%																						
<p>・第2期中期目標期間中に事業主支援計画を延べ27,500件以上策定すること。 事業主のニーズに応じた事業主支援計画を5,500件以上策定すること。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。(業務実績:「ロ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施」(P.66)参照)</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>平成24年度</td> <td>12,159件</td> </tr> <tr> <td>平成23年度</td> <td>11,142件</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>10,781件</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>9,516件</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>7,120件</td> </tr> </tbody> </table>	平成24年度	12,159件	平成23年度	11,142件	平成22年度	10,781件	平成21年度	9,516件	平成20年度	7,120件														
平成24年度	12,159件																								
平成23年度	11,142件																								
平成22年度	10,781件																								
平成21年度	9,516件																								
平成20年度	7,120件																								
<p>・第2期中期目標期間中に事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主において具体的な課題改善効果が見られるようにすること。 事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られるようにすること。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。(業務実績:「ロ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施」(P.66)参照)</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>平成24年度</td> <td>90.2%</td> </tr> <tr> <td>平成23年度</td> <td>92.2%</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>92.1%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>91.5%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>90.2%</td> </tr> </tbody> </table>	平成24年度	90.2%	平成23年度	92.2%	平成22年度	92.1%	平成21年度	91.5%	平成20年度	90.2%														
平成24年度	90.2%																								
平成23年度	92.2%																								
平成22年度	92.1%																								
平成21年度	91.5%																								
平成20年度	90.2%																								
<p>【評価の視点】 第2-3(1)① イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <p>・第2期中期目標期間中に延べ125,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施するための取組を進めているか。</p>	<p>実績:○</p> <p>・障害者の就労支援ニーズの高まりを踏まえ、公共職業安定所、地域の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、他の機</p>																								

	<p>関では支援が困難な障害者を地域センターの専門的支援の対象として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、産業保健推進センターや精神科医療機関等と積極的に連携した。また、公共職業安定所の若年コミュニケーション能力支援者就職プログラムや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、都道府県労働局、発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター等、発達障害者の就労支援に関わる関係機関で構成する、発達障害者雇用支援連絡協議会の開催等を通じて、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により、地域センターの専門的支援を必要とする関係機関利用者の円滑な受入れを促進した。その結果、特に他の機関では支援が困難な障害者のうち発達障害者が平成23年度比で22.0%、精神障害者が平成23年度比で5.7%それぞれ増加し、全体の実施対象者の総数も31,831人と平成23年度比で3.2%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60.3%と平成23年度比1.8ポイント高まり初めて6割を超え、全体の実施対象者については58.5%と平成23年度実績を3.1ポイント上回った。(業務実績：イの「支援を必要としている障害者の積極的な受入れの推進」(P.57)参照)</p>
<p>・的確な職業評価とインフォームドコンセント(説明と同意)に基づいて、第2期中期目標期間中に延べ85,000件以上の職業リハビリテーション計画を策定するための取組を進めている。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業リハビリテーション計画を的確に策定するため、所内ケース会議を計画的に設定し、支援方針について職員間で多角的な検討を行うとともに、職業リハビリテーション計画策定に係るプロセスを明確化し、進捗管理の徹底と効果的な職業リハビリテーションサービスの提供に努めた。</li> <li>・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、複数の作業工程を並行して行う課題、納期の前倒し、指示者の交代や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設定することにより、様々な作業場면을体験する機会を通じ、自己理解の促進を図った。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・その結果、職業リハビリテーション計画の策定件数は、24,660件となった。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。</li> <li>・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86.8%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23年度実績85.3%)。</li> <li>・平成24年度においては、平成23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に当たり、目的や支援方法がわかりにくかったとの意見があった地域センターにおいて、一度の説明では支援のイメージを得ることが難しく、些細な状況の変化で疑問や不安が生じる発達障害者等の障害特性を踏まえ、図解や事前体験により支援内容の理解を促進し、</li> </ul>



	<p>併せて対象者が十分に支援計画を検討できる時間を設定の上、同意を得る等の工夫を行った。また、支援計画説明後も、日々の支援において、支援計画の目的や支援課題を繰り返し説明、確認す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)</p>
<p>・第2期中期目標期間中に75%以上の対象者が就職等に向かう次の段階に移行できるための取組を進めているか。</p>	<p>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、知的障害者の受講者が減少した一方で、地域の関係機関からの連絡、斡旋による就職希望の精神障害者及び発達障害者等その他の障害者の利用が増加し、全体では2,271人と平成23年度実績を上回っている。なお、より多くの支援回数を必要とする精神障害者及び発達障害者等その他の障害者の全体に占める割合が80.2%（平成23年度実績72.7%）と初めて8割を超えた          ・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88.0%と目標を上回った。          ・アンケート調査で、職業準備支援について97.3%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23年度実績95.0%）。具体的には、「色々な作業を体験する」（66.3%）、「生活リズムを整える」（60.5%）、「職場の人との接し方を身につける」（57.2%）、「自己理解を深める」（56.6%）が多かった。          ・平成23年度アンケートで、「（支援内容が不明確なため）もう少し職員との話し合いがあった方がよい」との意見のあった地域センターにおいて、支援メニュー一覧を新たに作成しわかりやすく説明するとともに、実際の支援場面の見学機会を設け、さらに支援期間中の面談回数を増やす改善を行った。 (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.59)参照)</p>
<p>・第2期中期目標期間中において職業準備訓練、職業講習の修了者の就職率が50%以上となることに資するため、内容の充実を図っているか。</p>	<p>実績：○          ・他の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、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の実施と併せた求人要請等を実施した。          ・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、①職業準備支援受講開始1週目に希望する職務内容の整理シートを作成し、初期段階から就職活動への意識付けと労働条件の整理に向けた取組、②ジョブコーチ支援対象事業所を所内でリスト化し、職場開拓も含めた計画的なフォローアップを実施し新規障害者求人確保に至った取組、③職業準備支援修了者のうち未就職者について、毎月定期的に「就職準備セミナー」の参加を奨励し、修了者相互で就職活動に係る情報交換を行うとともに、就職活動のモチベーションの維持に資する取組等、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した。          ・その結果、厳しい雇用情勢が続く中で、就職率は68.1%と過去最高となった。 (業務実績：イの「就職等に向かう次の段階への移行の促進」(P.59)参照)</p>
<p>・職業準備支援の支援開始者に占める発達障害者の割合が35%以上になるための取組を進めているか。</p>	<p>実績：○          ・発達障害者等の利用者に対応して、14か所の地域センターにおいて、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）職業センターで開発された「ワークシステム・サポートプログラム」に加え、「求職活動支援」と「関係機関との発達障害者就労支援ネ</p>

	<p>ネットワークの構築」に係る支援ノウハウを組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を本格実施した。また、本格実施した14か所以外の地域センターについても、発達障害者雇用支援連絡協議会の開催等により、発達障害者の就労支援ネットワークの構築を図ること等、平成25年度の本格実施に向けた連携体制を構築した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>同プログラムの本格実施に際して、地域センター所長、担当カウンセラーを参集した導入準備会議を開催し、プログラム運営が円滑になされるよう留意事項等を周知するとともに、試行実施センターからの取組事例の報告、「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」のための雇用支援連絡協議会の運営方法に関する意見交換等を実施した。導入準備会議の開催により、平成25年度導入センターにおいて、プログラムの一部を試行することにより体制整備を行うとともに、雇用支援連絡協議会の開催により、発達障害者支援センター等の関係機関に対して対象者確保に関する周知・広報を積極的に実施した。</li> <li>その結果、発達障害者が支援開始者全体に占める割合は44.0%となり目標を上回った。</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.59)参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ O A 講習については、廃止するための取組を進めたか。</li> </ul>	<p>実績：－</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 民間機関の O A 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 O A 講習を廃止しても障害者の O A 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>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 第 2 期中期目標期間中にジョブコーチ支援対象者数 1 0 , 5 0 0 人以上、定着率 8 0 % 以上とな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>・ 地域センターのジョブコーチによる支援については、福祉施設等のジョブコーチでは支援が困難な精神障害者、発達障害者等への支援の増加に対応して、個々の対象者の態様に対応した充実した内容の支援を3,670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23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50.6%（平成23年度実績44.4%）と高まり、初めて5割を超えた。</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、6,119人と平成23年度比0.1%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。</li> <li>・ これらにより、定着率は86.7%と目標値を上回った。</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)参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 第 2 期中期目標期間中に精神障害者 9 , 0 0 0 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 7 5 % 以上とな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>・ 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(3,726機関)した。</li> <li>・ 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こと等によりネットワークの充実・強</li> </ul>

	<p>化を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>また、産業保健推進センター内に設置されている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ほか、休職者の職場復帰に取り組む事業主を対象とした事業主支援ワークショップの共同開催等を通じて、互いのサービス内容を事業主に周知する等により、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。</li> <li>休職と復職を繰り返したり、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。</li> <li>また、発達障害の特徴が窺われる者等、リワーク支援対象者の有する障害特性が多様化している現状を踏まえ、当該者に対して、職業準備支援における発達障害者向け対人技能講習等の受講ができるようにするとともに、障害特性について復職先事業所の理解を得るために、対象者自らによる自身の障害特性を取りまとめ、復職先事業所に対して説明する等の支援を行った。</li> <li>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った。</li> <li>その結果、精神障害者総合雇用支援の対象者数は、2,997人と平成23年度実績よりも12.4%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1,599機関（精神障害者総合雇用支援に係る連携のための働きかけを行った3,726機関の内数）となった。</li> <li>復職・雇用継続率は83.3%と目標を上回った。</li> </ul> <p>(業務実績：イの「精神障害者雇用支援ネットワークの充実・強化、復職支援（リワーク支援）の積極的周知及び支援ノウハウの蓄積・共有」（P.64）参照）</p>
<p>・アンケート調査において回答者のうち80%以上の障害者から効果があった旨の評価が得られたか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>アンケート調査で、ジョブコーチによる支援については93.2%から、また、精神障害者総合雇用支援については96.1%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>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」（55.9%）、「仕事の仕方を覚える」（47.5%）、「働くペースをつかむ」（46.1%）、「職場での良い人間関係を作る」（41.0%）等の回答を得た。</li> <li>平成23年度アンケート結果において、「健常者と同じような作業目標を設定され、ハードルが高く感じた」との意見があった地域センターでは、対象者との意思疎通でずれ違いが生じていた事実を確認し、事業所側と協議して新たな作業目標の設定について配慮した結果、無理のない継続勤務が可能となった。さらに、ジョブコーチが行う相談方法について、障害特性を踏まえた配慮を確実にを行うため、ジョブコーチ支援事業推進協議会の機会を活用し、ケーススタディ等の研修を実施する等の改善を図った。</li> <li>精神障害者総合雇用支援のうちリワーク支援で効果があった支援内容は、具体的には、「生活リズムの構築」（84.6%）、「ストレス場面での気分・体調の自己管理」（71.7%）、「自己理解を深める」（68.9%）等であった。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効果があった支援内容は、「困ったとき・悩んだときに仕事のアドバイスをもらう」（63.3%）、「働くペースをつかむ」（56.1%）、「仕事の仕方を覚える」（39.6%）が多かった。</li> <li>平成23年度アンケート結果において、「グループミーティングではストレスを起こした時のことを振り返るのがつらかった」との意見があった地域センターに対しては、対象者の意向や体調の確認が不十分であったため、対象者との個別面談を週一度に固定化するとともに、毎朝スタッフ間で昨日のプログラムの実施状況に係るミーテ</li> </ul>

	<p>ィングを行う等、対象者の意向や体調の変化を確認の上、スタッフ間の情報共有を密に行うよう配慮した。                  (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)、「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>
<p>・広域障害者職業センターについて、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れることができるよう、職業安定機関及び地域障害者職業センターと連携して対象者の把握・支援等を行っているか。</p>	<p>実績：○                  ※評価シート8に別記</p>
<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> <p>・第2期中期目標期間中に事業主支援計画を延べ27,500件以上策定するための取組を進めているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <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。</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った。</li> <li>・事業主支援ワークショップで、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加えて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、効果的な事業主支援を展開した。また、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、事業主支援ワークショップを実施し、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。</li> <li>・その結果、対象事業所数及び事業主支援計画件数はそれぞれ17,800所及び12,159件と、平成23年度比で6.8%及び9.1%の増加となった。</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、1,704社となり、平成23年度比6.2%増加した(平成23年度1,605社)。</li> </ul> <p>(業務実績：ロの「事業主ニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施」(P. 66) 参照)</p>
<p>・追跡調査の回答者のうち70%以上から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られたか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・追跡調査の結果、回答者の90.2%から「大変効果があった」「効果があった」との回答を得た。効果があった支援内容としては、「障害特性の理解と障害に配慮した対応方法」(82.1%)、「リワーク支援を受けた社員自身の適応力が向上した」(72.4%)、「対象者に応じた支援方法」(70.2%)が多かった。</li> <li>・平成23年度に実施した追跡調査の結果を踏まえ、ジョブコーチ支援を実施した事業主より「開始前には満足していた計画だったが、途中で改善すべきポイントが異なっていることに気付いた」との意見に対して、支援開始後に新たな課題が出現した際の対応が不十分であったものと分析し、新たな課題が把握された場合には、事業所及び対象者と早期の話し合いの場を設定し、事業所の支援ニーズを精査し十分に納得を得られるような支援計画の立案に努める等の改善を図った。</li> </ul> <p>(業務実績：ロの「事業主ニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施」(P. 66) 参照)</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（６）（注：中期計画五年度目）

中期目標	中期計画	平成24年度計画	平成24年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b>                      (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><b>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</b></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>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><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b>                      (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><b>ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</b></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>実務的研修については、次により実施する。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b>                      (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><b>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</b></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><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b>                      (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><b>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</b></p> <p><b>○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</b></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：17,990回（平成23年度実績18,717回 3.9%の減）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（技術的助言）：934機関（平成23年度実績1,021機関 8.5%の減）、延べ2,424回（平成23年度実績3,002回 19.3%の減）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（協同支援）：684機関（平成23年度実績622機関 10.0%の増）、延べ2,494件（平成23年度実績2,342件 6.5%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（実習）：352機関（平成23年度実績224機関57.1%の増）、延べ401件（平成23年度実績268件 49.6%の増）実施</li> <li>・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や新設されて間もない機関、これまで地域センターとの連携が十分形成されていない機関のうち、地域のニーズや実情を的確に把握した上で、重点的に助言・援助を実施する機関を選定し、技術的助言、協同支援や実習受入れとマニュアル・教材の提供や研修の実施等を組み合わせた総合的な助言・援助を計画的に実施した。さらに、就労支援ネットワークの構築に当たって、積極的な役割が期待できる関係機関を選定し、重点的に助言・援助を行い、地域の就労支援ネットワークの充実を図った。</li> <li>・助言・援助の実施に当たっては、地域自立支援協議会や、障害者就業・生活支援センター連絡協議会等関係機関が主催する会議へ出席し、地域の就労支援の状況を把握するとともに、支援事例を盛り込んだ説明資料を作成する等の工夫を行い、助言・援助業務を周知した。</li> <li>・また、ジョブコーチ支援等の要請や研修講師依頼のあった機関に対して、潜在的なニーズをさらに聴取し、有効な協同支援や実習等の助言・援助を提案する等により、関係機関が抱える潜在的なニーズを具現化する取組を推進した。</li> <li>・さらに、助言・援助の実施機関における就職者数の増加、支援内容の見直しを図る等の具体的な成果を検証するため、当該機関へのアンケート調査を実施した。また、支援事例を盛り込んだ説明資料等をもとにした意見交換等により、当該機関の就労支援に係る課題や支援ノウハウの蓄積状況等の把握に努めた。</li> <li>・また、地域センター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、①関係機関のニーズを把握し、重点的に助言・援助を行う機関を選定し、地域センターの提案を契機に、具体的な助言・援助業務を活用した総合的な支援計画を提案するまでの一連の支援内容につ</li> </ul>

いて、これまでの取組事例を報告しノウハウの共有を図った。

- 具体的には、以下のとおりである。
- ・新設の機関やこれまで連携が十分形成されていない機関等へ働きかけるために、アンケート調査等、関係機関の潜在的なニーズを把握するための具体的な工夫
  - ・把握されたニーズに対する複数の助言・援助業務を組み合わせた総合的な支援計画の作成方法
  - ・カウンセラー間での関係機関に対する情報共有の具体的方法等

さらに、②地域の就労支援ネットワークの充実・強化に向けた助言・援助業務を展開するために、社会資源が不足している圏域の障害者就業・生活支援センターに対して、ケース会議、協同支援等を通じた支援ノウハウの提供により就労支援ネットワークの構築を目指した事例、各圏域ごとの就業支援の実施状況を分析し、就職者が少ない等の地域において、障害者就業・生活支援センターと連携し就労支援ネットワークの構築に向けた職業リハビリテーション推進フォーラムを開催した事例等、障害保健福祉圏域ごとに関係機関の情報をとりまとめ、重点的に助言・援助を実施する機関を選定する方法等の取組事例を報告し、支援ノウハウを共有した。また、同会議で共有した東西双方の取組事例や検討結果をとりまとめ、機構内LANに登載し全国の地域センター間で共有した。

- ・こうした取組を重点的に行った結果、地域の関係機関から、技術的助言の対象機関数及び実施回数数は減少したものの、より実践的な援助への高いニーズが把握され協同支援及び実習の対象機関数及び実施件数が増加した。
  - ・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、地域の関係機関の潜在的なニーズを引き出せるように「的確な支援計画の策定方法を学びたい」「職場実習の際に、事業所の職員との関わり方がわからない」等、関係機関から求められる助言・援助内容の代表例を盛り込んだ案内リーフレットを作成・配布した事例や、地域センターの各担当が連携して円滑に助言・援助ができるよう、各関係機関について助言・援助の方針や実施内容・効果を取りまとめた進捗管理表を作成し共有している事例等の好事例を、機構内LANに引き続き登載した。
  - ・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（107人）による職業リハビリテーション業務研究会を開催し、地域センターから遠隔な地域における就労支援ニーズに対応するため、障害者就業・生活支援センター等にヒアリング調査等を実施した上で、地域センターがニーズの見られた遠隔地域に出張し、職業準備支援やリワーク支援の一部を実際に行うとともに、さらに協同支援や実習等の助言・援助業務を組み合わせることで、職業リハビリテーションに関するスキルの向上を促進した報告など、各地域センター等の取組状況について意見交換を行った。
  - ・また、関係機関に対する助言・援助業務を円滑に進めるため、平成23年度カウンセラーの専門研修に導入した「問題発見力の向上（問題解決のプロセスにおいて、問題を明確に課題として認識・設定する手法の講義・演習）」、「ファシリテーション（会議、ミーティング等において、参加者の合意形成や相互理解を援助する手法の講義・演習）」の講座内容の実施結果及び地域の関係機関に助言・援助を行う際の問題解決に向けた具体的な提案に至るまでのプロセス、合意形成、相互理解を促すためのスキル等を精査した。
- この結果を踏まえ、カウンセラーが助言・援助を行う際、問題を捉える視点が関係機関と異なること等から意見の対立や葛藤が発生する場面を協調に変えるためのコーディネイトスキルを強化すべく、新たに「コンフリクトマネジメント（機関・個人間の対立・衝突を協調に変える手法の講義・演習）」の講座を導入した。

#### ○職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のための実務的研修等の実施

##### <マニュアル・教材の作成等>

- ・平成23年度に改訂した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、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、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。
- ・また、マニュアル・教材の提供を受けた地域の関係機関等から改善・追加の意見・要望を聞き、「障害特性や職業的課題」の科目について、より実践的な手法を取り入れた研修を行いたいという要望を踏まえ、総合センター職業センターで開発した「ジョブデザイン・サポートプログラム」、「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム」の支援技法の一部である「休職中の精神障害者に対するストレス対処講習」、「ナビゲーションブックの作成・活用方法」について、地域の関係機関自らが実施可能とするための研修実施手順の追加を主な内容とする改訂を行った。
- ・さらに、就業支援基礎研修等の構成内容の一つであるケーススタディに関して、話題提供者との事前準備や、参加者の座席の配置方法等、カウンセラーが行う具体的な準備方法及び当日の実施手順を、研修実施マニュアルとしてとりまとめ、機構内LANに登載した。
- ・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。

- ・ 地域センターにおける就労移行支援事業者の就業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のための実務的研修（年47回）

#### <就業支援基礎研修>

- ・ 障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等の地域の関係機関において就業支援を担当する者を対象として、全国の地域センターにおいて概ね3日間にわたり合計67回実施した（受講者数2,518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とともに、平成23年度における受講者数の増加に鑑み、より多くの受講希望に対応するため定員枠をあらかじめ拡大し周知する等の取組を行った。また、研修内容については、平成23年度の受講者アンケートで要望が多かった、受講者参加型の意見交換、演習等の割合を高めた構成とし、講義後の座談会の設定や、質疑応答の時間をより長く設定する等の時間配分の配慮を行うとともに、地域の関係機関のニーズを踏まえ、「プレゼンテーション」、「ビジネスマナー」、「発達障害の特性に応じた支援技法」、「事業所での支援の心構えと支援技術」等の新たな科目を追加する試みを一部のセンターで行い、研修内容をさらに充実させた。実施に当たっては、就労支援の具体的な取り組みのイメージを持ってもらいやすいよう、DVDの動画を交えわかりやすく解説する等の工夫を行った。
- ・ さらに、受講者のニーズが毎年変化する実態を踏まえ、平成24年度受講予定者のニーズに対応するため、新たに事前アンケート調査を行い、把握された受講者ニーズを講義内容に反映する等の取組を実施した。
- ・ 以上の取組により、特に就労移行支援事業者以外の福祉機関に所属する就労支援担当者の受講が平成23年度比で15.9%（267人）の増、特別支援学校の進路指導担当者等の受講が15.4%（22人）増加する等、受講者数は、全体で平成23年度比12.2%（274人）増加した。

- ・ 総合センターにおける第1号又は第2号ジョブコーチの支援スキル向上のための実務的研修（各年1回）

#### <ジョブコーチ支援スキル向上研修>

- ・ 実務経験が3年以上の第1号ジョブコーチ及び実務経験が1年以上の第2号ジョブコーチをそれぞれ対象として、総合センターにおいて各1回実施した（受講者数29人）。実施に当たって、平成24年度は、「研修カリキュラムが詰め込みすぎで理解が追いつかない」、「演習時間を長くして欲しい」等の受講者の意見・要望に対応するため、研修時間を2時間延長し、特にニーズの高い演習科目である「コーチング」、「職務再設計と作業改善」の時間を延長したほか、それぞれの立場から多角的に意見交換を行い相互理解を深めることができよう、「支援の現状と課題」及び「職務再設計と作業改善」の科目における意見交換等を、第1号ジョブコーチ、第2号ジョブコーチ合同で行った。
- ・ 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。また、「アセスメントと支援計画の策定」については、受講者に演習結果を効果的にフィードバックするため、演習により作成した支援計画書をもとに、受講者全体での討議や講師による指導を行った。
- ・ 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ほか、様々な企業の取組について理解が深まるよう、「障害特性とナチュラルサポート」の講師を特例子会社と一般企業双方から招き、実施した。
- ・ 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き、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に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就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など、職業評価の具体的手法等に関する講習会、就業支援基礎研修修了者の更なるスキルアップのための講習会等、地域の関係機関から寄せられる研修ニーズの高いテーマを設定し開催するとともに（54回、延べ418機関参加）、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（294機関、延べ356回）を行った。
- （※）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。

エ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資するため、総合センターにおいて、障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施するとともに、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。

④ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施するとともに、医療・福祉等の分野の職員等を対象に、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。

- ・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修
- ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修
- ・ 医療・福祉等の分野にお

ニ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施するとともに、医療・福祉等の分野の職員等を対象に、職業リハビリテーションに関する次の専門的、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。

- ・ 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）
- ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修（年7回）
- ・ 発達障害者支援センターや発達障害者の支援をしている機関において就業支援を担当する職員を養成するための研修（年2回）
- ・ 医療・福祉等の分野における

実施後は、助言・援助等を受けた関係機関及びマニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関等から有用であった旨の評価を得られるようにする。なお、これらのアンケート結果を踏まえ、助言・援助等及びマニュアル・教材の内容、研修カリキュラム等の充実を図る。  
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。

○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：98.4%（平成23年度実績97.7%）
- ・ マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対するアンケート調査  
「大変有用であった」「有用であった」との回答：94.3%（平成23年度実績95.0%）

○就労移行支援事業者等との職業リハビリテーションネットワークの形成、整備

- ・ 平成24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、地域の状況に応じた職業リハビリテーションネットワークの基盤整備、障害者に対する具体的な支援策に関する共通認識の形成によるネットワークの円滑な活用を目的とするとともに、精神障害者、発達障害者の雇用の促進等、特にネットワークの機能強化が必要な領域に係るテーマを設定して実施した。また、特に就業支援ネットワークの充実・強化が必要な地域を選定した上で、当該地域において開催し、当該地域の課題を検討する等の取組も積極的に行った。実施に当たっては、シンポジウム、小集団による意見交換、事例報告等の方法を組み合わせて行うことにより、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。
- ・ その結果、実施回数は52回（平成23年度実績53回）、受講者数は3,460人（平成23年度実績4,058人）となった。アンケートの結果については、86.2%（平成23年度実績85.9%）が「有用であった」と回答し、平成23年度実績を上回った。
- ・ 関係機関を集めた就労支援における役割分担に関する連絡会議の開催（215回、延べ713機関参加）や他機関が主催する各種会議等への参加（1,054回）を通じて役割分担を調整する等関係機関との連携関係の形成を図った。
- ・ また、これまで連携が十分形成されていない関係機関を重点に個別訪問等により事業内容、専門性、事業実績等について情報収集、現状や動向の把握を行い、円滑な就労支援のための連携や助言・援助に係るニーズ等について意見交換を実施した（809機関、延べ1,435回）。

ニ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

（資料28、29）

【実施状況】

※（ ）内は平成23年度実績

○障害者就業・生活支援センター職員研修

- ・ 新任就業支援担当者研修：実施3回（3回）受講者165人（154人）
- ・ 新任主任就業支援担当者研修：実施3回（3回）受講者55人（83人）
- ・ 就業支援スキルアップ研修：実施1回（1回）受講者28人（28人）

○職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修

- ・ 第1号ジョブコーチ養成研修：実施4回（4回）受講者112人（108人）
- ・ 第2号ジョブコーチ養成研修：実施3回（3回）受講者39人（18人）

○発達障害者就業支援セミナー

- ・ 実施2回（2回）受講者387人（332人）

（ 福祉機関31.3%、就業・生活支援センター等24.0%、教育機関12.7%、事業主10.1%、発達障害者支援センター6.7%、職業能力開発施設1.3%、地域若者サポートステーション2.1%、医療機関1.8%、その他10.1% ）

○職業リハビリテーション実践セミナー



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

職業リハビリテーション実務者を養成するための研修(年2回)

・実施2回(2回)受講者456人(531人)

( 知的障害コース150人、精神障害コース185人、高次脳機能障害コース121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22年度及び平成23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、同センター設立後、担当の管轄区域における定着支援が必要な対象者が年々増加しているため、受講者から要望が多かった「職場定着のための取り組み」を、就業支援担当者研修の科目として新たに設定し、定着支援に実績のある障害者就業・生活支援センターの担当者による講義を実施した。また「関係機関との連携と地域ネットワークの活用」について、講義時間を延長し、グループワークでの意見交換にも十分な時間が確保できるよう、改善を図った。就業支援スキルアップ研修においては、「アセスメント技法の理論と実践」の科目で、「発達障害者就業支援セミナー」と一部内容が重複していた問題解決技法について、ナビゲーションブック作成によるアセスメント技法を中心に内容を改善した。
- ・「職場適応援助者養成研修(ジョブコーチ養成研修)」について、「演習等を行う際に、研修受講者と事前に自己紹介等を行う機会を設定して欲しい」との意見を踏まえ、研修初日に、自己紹介や受講動機の確認などを内容としたグループワークを導入し、受講者間の相互理解を促すことで、その後の演習効果を高める工夫を行った。
- ・「発達障害者就業支援セミナー」について、カリキュラムの見直しを実施した。具体的には、これまで発達障害者支援センターの役割と連携方法に係る取組に限定した講座を、発達障害者の就労支援に携わる機関が増えている現状を踏まえ、発達障害者支援センター、公共職業安定所、地域若者サポートステーション等、各支援機関の役割や連携方法の理解を目的とした講座に改編した。また、「当事者のニーズ」について時間を延長し、当事者、企業担当者、家族それぞれの立場からのニーズの理解を深められるように設定した。また、過去の講義資料で使用された用語等について、内容の解説や参考資料等を記載した用語ガイドの内容を見直し、配布したほか、カリキュラム内容と実際の就業支援との関係を理解しやすくして研修効果を一層高めるため、インテークや支援計画の策定など就業支援の各プロセスで必要となる知識・技能とカリキュラムを構成する講座との関連を一目にまとめた資料をオンラインセッション時に配布した。
- ・「職業リハビリテーション実践セミナー」について、「職業的課題と対応方法」の講義時間を拡大し、内容の充実を図った。受講者同士の情報交換や交流を活性化するために、3日間の研修日程の最終日に実施していたバズ・セッション(受講者間の自由な意見交換)を、コース別カリキュラムの初日にあたる2日目の冒頭に改編し、初日から受講者同士の情報交換等が活発に行われるよう配慮した。
- ・「発達障害者就業支援セミナー」及び「職業リハビリテーション実践セミナー」については、研修受講者の拡大を図るため、受講ニーズが見込まれる企業、大学等、従来の周知先に加え、新たに、全国の高等専門学校に開催案内リーフレットを送付したほか、総合センター研究部門が各種学会等で研究成果の普及を図る際に、総合センターが実施する各種研修セミナーの周知を併せて行った。

○平成24年度職業リハビリテーション人材育成検討委員会の設置

- ・障害者雇用を取り巻く環境の変化、福祉から一般就労への流れが強化され就労支援の裾野が広がりをみせる中、機構内外の職業リハビリテーションに携わる人材の育成に係る研修体系、カリキュラムについて見直しを行い、研修事業を更に充実させるため、職リハ人材育成検討委員会を全4回にわたり開催し検討を行った。
- ・機構のカウンセラーに対する専門研修については、①様々な障害特性に応じた質の高い職業リハビリテーションを自ら実施するだけでなく、地域の関係機関との連携による効果的な支援を行うことができるような知識・支援技法の早期習得を図り、各専門研修カリキュラムの充実、強化を図ること、②厚生労働大臣指定講習や年次研修とOJT、自己啓発等の有機的な連携を図ること、これら2つの観点から、平成25年度の各専門研修カリキュラムの見直しを行うこととしている。
- ・医療、福祉等の分野の職員等に対する研修については、地域の職業リハビリテーション人材の多様化に伴う研修体系を再構築すべく、①現在総合センターで実施している職業リハビリテーション実践セミナーを各地域で実施する等、地域センターの人材育成機能を強化、②研究部門等の研究・開発成果を活用した支援技術向上を図るための研修を基本として、総合センターの人材育成機能を強化する予定である(平成25年度を準備期間とし、平成26年度より段階的に見直しを行う予定)。

		<p>研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講者から有用であった旨の評価が得られるようにする。また、研修受講者に対する追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の受講者から実務において研修が役立っている旨の評価が得られるようにする。併せて、研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施し、有効回答のうち60%以上の所属長から実務におい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。</p>	<p><b>【研修効果の把握及び結果】</b> (資料30、31) ※( )内は平成23年度実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>また、研修内容の更なる充実を図るため、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アンケート調査により行った。</li> </ul> <p><b>○受講直後アンケートの結果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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98.2% (98.3%)であった。</li> <li>研修別に見ると、障害者就業・生活支援センター職員研修においては99.2% (98.8%)、ジョブコーチ養成研修においては99.3% (99.2%)、発達障害者就業支援セミナーにおいては97.9% (97.6%)、職業リハビリテーション実践セミナーにおいては97.5% (98.1%)が「有用であった」と回答した。</li> </ul> <p><b>○追跡調査の結果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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95.5% (94.8%)であった。</li> <li>研修別に見ると、障害者就業・生活支援センター職員研修においては99.1% (99.0%)、ジョブコーチ養成研修においては97.8% (100.0%)、発達障害者就業支援セミナーにおいては95.2% (89.2%)、職業リハビリテーション実践セミナーにおいては90.0% (92.9%)が「実務に役立っている」と回答した。</li> <li>具体的活用状況としては、「利用者に対する支援や情報提供に役立った」が回答の8～9割と高い割合を占めた。</li> </ul> <p><b>○所属長アンケートの結果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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92.2% (94.6%)であった。</li> <li>研修別に見ると、障害者就業・生活支援センター職員研修においては93.7% (95.1%)、ジョブコーチ養成研修においては94.5% (94.6%)、発達障害者就業支援セミナーにおいては92.5% (95.3%)、職業リハビリテーション実践セミナーにおいては89.3% (93.2%)が、「実務に役立っている」と回答した。</li> <li>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、「障害特性や職業的課題を踏まえ、個々に応じた効果的な支援が行われるようになった」が回答の7～8割見られた。</li> </ul>
--	--	--	---

<p>評価の視点等</p>		<p>自己評価</p>	<p>A</p>		<p>評価</p>	<p>A</p>
<p>【評価項目6 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】</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。             <ol style="list-style-type: none"> <li>① 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ケース相談、ケース会議等に参画しての具体的な支援方法についての説明、アドバイス：17,990回実施</li> <li>地域の関係機関から要請された職業リハビリテーションサービスの見直しなどの技術的事項についての提案、解説：934機関、延べ2,424回実施</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：684機関、延べ2,494件実施</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：352機関、延べ401件実施</li> </ul> </li> <li>② 地域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・教材を提供するとともに、改善・追加の要望をもとに改訂したほか、地域独自の障害別支援事例、労働市場データ等盛り込んだ。</li> <li>③ 就業支援基礎研修については、全国の地域センターにおいて、</li> </ol> </li> </ul>			<p>【委員会としての評定理由】</p> <p>地域関係機関に対する助言・援助等の実施を通じて、多様な関係機関に機構が有する高度な支援ノウハウを普及することは今後ますます重要となるものであり、このような地域に根ざした堅実な活動の促進は高く評価できる。</p> <p>【各委員の評定理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域に根ざした活動の促進に対しては、その地道でに堅実なご努力を認識いたしました。</li> <li>費用対効果はどの程度なのか(必要な取り組みとは思いますが)。</li> <li>多様な関係機関へ機構のもつ高いノウハウを普及することは今後ますます重要となるものであり、機構の取り組みは高く評価できる。</li> </ul>	

	<p>障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等の地域の関係機関において就業支援を担当する者を対象として、概ね3日間にわたり合計67回実施した(受講者数2,518人)。</p> <p>④ 助言・援助等を受けた関係機関へのアンケート調査では、目標を大幅に上回る98.4%から「大変有用であった」「有用であった」との評価を得た。また、マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対するアンケート調査では、目標を上回る94.3%から「大変有用であった」「有用であった」との評価を得た。</p> <p>⑤ 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、特に就業支援ネットワークの充実・強化が必要な地域を選定した上で、当該地域において開催し、当該地域の課題を検討する等の取組を積極的に行った。その結果、実施回数は52回(平成23年度実績53回)、受講者数は3,460人(平成23年度実績4,058人)となった。アンケートの結果では、86.2%(平成23年度実績85.9%)の受講者が「有用であった」と回答した。</p> <p>⑥ 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98.2%(目標85%)、追跡調査有用度95.5%(目標80%)、所属長アンケート有用度92.2%(目標60%)といずれも目標を大きく上回る高い評価を得た。</p> <p>⑦ 機構内外の職業リハビリテーションに携わる人材の育成に係る研修体系、カリキュラムについて見直しを行い、研修事業を更に充実させるため、職リハ人材育成検討委員会を全4回にわたり開催し検討を行った。</p>								
<p><b>[数値目標]</b></p> <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務的研修を年4~7回実施すること。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。(業務実績:「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.75)参照)</p> <table border="1" data-bbox="806 821 1075 925"> <tr> <td>平成24年度</td> <td>67回</td> </tr> <tr> <td>平成23年度</td> <td>64回</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>61回</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>66回</td> </tr> </table>	平成24年度	67回	平成23年度	64回	平成22年度	61回	平成21年度	66回
平成24年度	67回								
平成23年度	64回								
平成22年度	61回								
平成21年度	66回								
<p>・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。</p>	<p>・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.75)参照)</p>								
<p>・助言・援助等を受けた関係機関に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関から有用であった旨の評価が得られるようにすること。</p>	<p>・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.75)参照)</p> <table border="1" data-bbox="806 1125 1075 1228"> <tr> <td>平成24年度</td> <td>98.4%</td> </tr> <tr> <td>平成23年度</td> <td>97.7%</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>99.3%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>97.8%</td> </tr> </table>	平成24年度	98.4%	平成23年度	97.7%	平成22年度	99.3%	平成21年度	97.8%
平成24年度	98.4%								
平成23年度	97.7%								
平成22年度	99.3%								
平成21年度	97.8%								
<p>・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。</p>	<p>・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.75)参照)</p> <table border="1" data-bbox="806 1340 1075 1444"> <tr> <td>平成24年度</td> <td>94.3%</td> </tr> <tr> <td>平成23年度</td> <td>95.0%</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>93.9%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>90.8%</td> </tr> </table>	平成24年度	94.3%	平成23年度	95.0%	平成22年度	93.9%	平成21年度	90.8%
平成24年度	94.3%								
平成23年度	95.0%								
平成22年度	93.9%								
平成21年度	90.8%								

<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を年7回実施すること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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.78)参照)</li> </ul>										
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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.78)参照)</li> </ul>										
<ul style="list-style-type: none"> <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を年2回実施すること。</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.78)参照)</li> </ul>										
<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> </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.78)参照)</li> </ul>										
<ul style="list-style-type: none"> <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>・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.78)参照)</li> </ul> <table border="1" data-bbox="808 496 1122 619"> <tr><td>平成24年度</td><td>98.2%</td></tr> <tr><td>平成23年度</td><td>98.3%</td></tr> <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> </table>	平成24年度	98.2%	平成23年度	98.3%	平成22年度	98.3%	平成21年度	98.4%	平成20年度	97.8%
平成24年度	98.2%										
平成23年度	98.3%										
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.78)参照)</li> </ul> <table border="1" data-bbox="808 719 1122 842"> <tr><td>平成24年度</td><td>95.5%</td></tr> <tr><td>平成23年度</td><td>94.8%</td></tr> <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> </table>	平成24年度	95.5%	平成23年度	94.8%	平成22年度	90.3%	平成21年度	91.1%	平成20年度	93.8%
平成24年度	95.5%										
平成23年度	94.8%										
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.78)参照)</li> </ul> <table border="1" data-bbox="808 930 1122 1053"> <tr><td>平成24年度</td><td>92.2%</td></tr> <tr><td>平成23年度</td><td>94.6%</td></tr> <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> </table>	平成24年度	92.2%	平成23年度	94.6%	平成22年度	92.8%	平成21年度	92.6%	平成20年度	93.3%
平成24年度	92.2%										
平成23年度	94.6%										
平成22年度	92.8%										
平成21年度	92.6%										
平成20年度	93.3%										
<p>[評価の視点]</p> <p>第2章 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<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:17,990回(平成23年度実績18,717回 3.9%の減)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(技術的助言):934機関(平成23年度実績1,021機関 8.5%の減)、</li> </ul>										

- 延べ2,424回（平成23年度実績3,002回 19.3%の減）実施
- ・地域の関係機関の職員とカウンセラーによる実際の協同支援の場面を通しての支援の実施方法等についての説明、解説（協同支援）：684機関（平成23年度実績622機関 10.0%の増）、延べ2,494件（平成23年度実績2,342件 6.5%の増）実施
  - ・地域センターが行う職業準備支援等の支援場面を活用して地域の関係機関職員を実習生として受け入れての支援ノウハウの説明、解説（実習）：352機関（平成23年度実績224機関 57.1%の増）、延べ401件（平成23年度実績268件 49.6%の増）実施
  - ・就労支援ネットワークの構築に当たって、積極的な役割が期待できる関係機関を選定し、重点的に助言・援助を行い、地域の就労支援ネットワークの充実を図った。
  - ・こうした取組を重点的に行った結果、地域の関係機関から、技術的助言の対象機関数及び実施回数は減少したものの、より実践的な援助への高いニーズが把握され協同支援及び実習の対象機関数及び実施件数が増加した。
- ・マニュアル・教材の作成等は、
    - ・平成23年度に改訂した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、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、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。
    - ・また、マニュアル・教材の提供を受けた地域の関係機関等から改善・追加の意見・要望を聞き、より実践的な手法を取り入れた研修を行いたいという要望を踏まえ、「休職中の精神障害者に対するストレス対処講習」、「ナビゲーションブックの作成・活用方法」について、地域の関係機関自らが実施可能とするための研修実施手順の追加を主な内容とする改訂を行った。
    - ・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67回実施した（受講者数2,518人）。
    - ・研修内容については、平成23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た構成とし、講義後の座談会の設定や、質疑応答の時間をより長く設定する等の時間配分の配慮を行うとともに、地域の関係機関のニーズを踏まえ、「プレゼンテーション」、「ビジネスマナー」、「発達障害の特性に応じた支援技法」、「事業所での支援の心構えと支援技術」等の新たな科目を追加する試みを一部のセンターで行い、研修内容をさらに充実させた。実施に当たっては、就労支援の具体的な取り組みのイメージを持ってもらいやすいよう、DVDの動画を交えわかりやすく解説する等の工夫を行った。
    - ・さらに、受講者のニーズが毎年変化する実態を踏まえ、平成24年度受講予定者のニーズに対応するため、新たに事前アンケート調査を行い、把握された受講者ニーズを講義内容に反映する等の取組を実施した。
    - ・以上の取組により、特に就労移行支援事業者以外の福祉機関に所属する就労支援担当者の受講が平成23年度比で15.9%（267人）の増、特別支援学校の進路指導担当者等の受講が15.4%（22人）増加する等、受講者数は、全体で平成23年度比12.2%（274人）増加した。
  - ・ジョブコーチ支援スキル向上研修は、

- ・実務経験が3年以上の第1号ジョブコーチ及び実務経験が1年以上の第2号ジョブコーチをそれぞれ対象として、総合センターにおいて各1回実施した(受講者数29人)。実施に当たって、平成24年度は、「研修カリキュラムが詰め込みすぎで理解が追いつかない」、「演習時間を長くして欲しい」等の受講者の意見・要望に対応するため、研修時間を2時間延長し、特にニーズの高い演習科目である「コーチング」、「職務再設計と作業改善」の時間を延長したほか、それぞれの立場から多角的に意見交換を行い相互理解を深めることができるよう、「支援の現状と課題」及び「職務再設計と作業改善」の科目における意見交換等を、第1号ジョブコーチ、第2号ジョブコーチ合同で行った。
  - ・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。また、「アセスメントと支援計画の策定」については、受講者に演習結果を効果的にフィードバックするため、演習により作成した支援計画書をもとに、受講者全体での討議や講師による指導を行った。
  - ・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ほか、様々な企業の取組について理解が深まるよう、「障害特性とナチュラルサポート」の講師を特例子会社と一般企業双方から招き、実施した。
  - ・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き、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により実践的な内容となるよう工夫した。
- ・各地域センターにおいては、多くの関係機関がより効果的な職業リハビリテーションを実施できるよう、発達障害者の障害特性に関する勉強会や総合センター研究部門で開発した「トータルパッケージ」の効果的な活用方法など、職業評価の具体的手法等に関する講習会、就業支援基礎研修修了者の更なるスキルアップのための講習会等、地域の関係機関から寄せられる研修ニーズの高いテーマを設定し開催するとともに(54回、延べ418機関参加)、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(294機関、延べ356回)を行った。
- ・地域職業リハビリテーション推進フォーラムについては、
    - ・平成24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、地域の状況に応じた職業リハビリテーションネットワークの基盤整備、障害者に対する具体的な支援方策に関する共通認識の形成によるネットワークの円滑な活用を目的とするとともに、精神障害者、発達障害者の雇用の促進等、特にネットワークの機能強化が必要な領域に係るテーマを設定して実施した。また、特に就業支援ネットワークの充実・強化が必要な地域を選定した上で、当該地域において開催し、当該地域の課題を検討する等の取組も積極的に行った。
    - ・その結果、実施回数は52回(平成23年度実績53回)、受講者数は3,460人(平成23年度実績4,058人)となった。アンケートの結果については、86.2%(平成23年度実績85.9%)が「有用であった」と回答し、平成23年度実績を上回った。
- (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.75)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>	<p>実績：○                  ・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、回答者の98.4%から「大変有用であった」「有用であった」との評価を得た。また、マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長については、94.3%から「大変有用であった」「有用であった」との評価を得た。                  (業務実績：「ハ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施」(P.75)参照)</p>
<p>第2章 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>	<p>実績：○                  ・障害者就業・生活支援センター職員研修は、                  ・年間7回実施した(新任就業支援担当者研修3回、新任主任就業支援担当者研修3回、就業支援スキルアップ研修1回)。                  ・アンケート調査結果等を踏まえ、「職場定着のための取り組み」を、就業支援担当者研修の科目として新たに設定し、定着支援に実績のある障害者就業・生活支援センターの担当者による講義を実施した。また「関係機関との連携と地域ネットワークの活用」について、グループワークでの意見交換にも十分な時間が確保できるよう、改善を図った。                  ・受講直後アンケートでは99.2%(平成23年度98.8%)から「有用であった」との評価を、追跡調査では99.1%(平成23年度99.0%)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93.7%(平成23年度95.1%)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、                  ・年7回実施した。                  ・アンケート調査結果等を踏まえ、「演習等を行う際に、研修受講者と事前に自己紹介等を行う機会を設定して欲しい」との意見から、研修初日に、自己紹介や受講動機の確認などを内容としたグループワークを導入し、受講者間の相互理解を促すことで、その後の演習効果を高める工夫を行った。                  ・受講直後アンケートでは99.3%(平成23年度99.2%)から「有用であった」との評価を、追跡調査では97.8%(平成23年度100.0%)から「実務に役立っている」との評価を、所属長アンケートでは94.5%(平成23年度94.6%)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、カリキュラムの見直しを実施した。具体的には、発達障害者の就労支援に携わる機関が急増している現状を踏まえ、発達障害者支援センター、公共職業安定所、地域若者サポートステーション等、各支援機関の役割や連携方法の理解を目的とした講座に改編した。また、「当事者のニーズ」について時間を延長し、当事者、企業担当者、家族それぞれの立場からのニーズの理解を深められるように設定した。                  ・受講直後アンケートでは97.9%(平成23年度97.6%)から「有用であった」との評価を、追跡調査では95.2%(平成23年度89.2%)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92.5%(平成23年度95.3%)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2回実施した。                  ・アンケート調査結果等を踏まえ、「職業的課題と対応方法」の講義時間を拡大し、内容の充実を図った。受講者同士の情報交換や交流を活性化するために、3日間の研修日程の最終日に実施して</p>

いたバズ・セッション（受講者間の自由な意見交換）を、コース別カリキュラムの初日にあたる2日目の冒頭に改編し、初日から受講者同士の情報交換等が活発に行われるよう配慮した。

- ・受講直後アンケートでは97.5%（平成23年度98.1%）から「有用であった」との評価を、追跡調査では90.0%（平成23年度92.9%）から「実務に役立っている」との評価を、所属長アンケートでは89.3%（平成23年度93.2%）から「実務に役立っている」との評価を、それぞれ得た。
- ・機構内外の職業リハビリテーションに携わる人材の育成に係る研修体系、カリキュラムについて見直しを行い、研修事業を更に充実させるため、職リハ人材育成検討委員会を全4回にわたり開催し検討を行った。
- ・医療、福祉等の分野の職員等に対する研修については、地域の職業リハビリテーション人材の多様化に伴う研修体系を再構築すべく、
  - ①現在総合センターで実施している職業リハビリテーション実践セミナーを各地域で実施する等、地域センターの人材育成機能を強化、
  - ②研究部門等の研究・開発成果を活用した支援技術向上を図るための研修を基本として、総合センターの人材育成機能を強化する予定である（平成25年度を準備期間とし、平成26年度より段階的に見直しを行う予定）。

（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.78）参照）



高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（7）（注：中期計画五年度目）

中期目標	中期計画	平成24年度計画	平成24年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></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</p> <p>(2) 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>総合センターにおいて、福祉から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大を図る観点から、新たな職業リハビリテーション技術や支援ツールの開発を行い、その成果の機構内外への普及を積極的に行うとともに、成果の具体的な活用状況を把握し、それを関係機関で共有化し、さらなる活用を図ること。</p> <p><b>ア 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</b></p> <p>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。</p> <p>また、各研究テーマについて、研究の質を評価することが可能な指標を設定すること。</p> <p>なお、通常の研究のほか、総合的な研究テーマについてプロジェクト方式による研究を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <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> </ul>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></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</p> <p><b>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</b></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</p> <p>障害者の職業リハビリテーションに関する施策の充実及び障害者職業センター等における関係業務の推進に資するため、次の事項に重点を置いて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施する。</p> <p>なお、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> </ul>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></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</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><b>イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</b></p> <p>障害者の職業リハビリテーションに関する施策の充実及び障害者職業センター等における関係業務の推進に資するため、中期計画に掲げる事項に重点を置いて調査・研究を実施する。平成24年度に終了する下記の(イ)のa、b、c、e及びfの5テーマについては、研究評価委員による評価を行い、中期計画に掲げる評価結果が得られるようにする。</p> <p>なお、総合的な研究テーマである下記の(イ)のc、d及びeについては、プロジェクト方式による研究を実施する。</p> <p>(イ) 継続テーマ</p> <p>a 若年者就労支援機関を利用する発達障害のある若者の就労支援の課題に関する研究</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></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</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><b>イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</b> (資料32)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>次の4点を重点とし、年度計画に掲げる12の研究テーマ（新規6テーマ、継続6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。</li> </ul> <p><b>(研究の重点)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>iv 国の政策立案に資する研究</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>新規テーマのbについては、ポリテクカレッジにおける特別な配慮を要する学生に対する的確な指導・支援に関する研究を職業能力開発部門等と連携して実施している。</li> <li>その他、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（7テーマ）。</li> </ul> <p><b>○外部の研究評価委員による評価（5テーマ）</b> (資料33)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成24年度に終了した5テーマについて、外部の研究評価委員による評価を受けた結果、5テーマとも中期計画に掲げる目標に達する評価を得た。このうち、「SSTを活用した事業主による支援プログラムの開発」「視覚障害者の事務系職種での企業内における職域拡大の取組に関する研究」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><b>○職リハ関係機関等への配付等</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、研究の成果を紹介するパンフレット</li> </ul>

- ・ 職業リハビリテーション業務を行う地域センター等の現場の課題解決に資するための研究
- ・ 地域の就労支援機関向けの有効な支援ツール等の開発のための研究
- ・ 国の政策立案に資する研究

第2期中期目標期間中に終了した調査・研究について外部評価を行い、各調査・研究について、3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られるようにする。

**イ 職業リハビリテーションに係る技法の開発**

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

**② 職業リハビリテーションに係る技法の開発**

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

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

- b 視覚障害者の事務系職種での企業内における職域拡大の取組に関する研究
- 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
- d 医療機関等における難病のある人の就労支援の実態についての調査研究
- e 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
- f S S Tを活用した事業主による支援プログラムの開発

**(p) 新規テーマ**

- a 精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究
- b 訓練・学習の進捗等に配慮を要する学生に対する指導・支援に関する研究
- c 高次脳機能障害者の働き方の現状と今後の支援のあり方に関する研究
- d 地域の職業リハビリテーション・ネットワークに対する企業のニーズに関する調査研究
- e 発達障害者のコミュニケーション・スキルの特異性評価に関する研究～F&T感情識別検査拡大版に基づく検討～
- 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3期）

**ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発**

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

を職リハ関係機関、企業に幅広く配付して周知に活用するほか、配付意向確認調査の結果を基に、調査研究報告書等一式または概要をまとめたサマリーを配付した。  
 ・パンフレット、サマリー、研究部門ホームページ等を見て調査研究報告書等の配付要請があった機関等には個別に送付するなど、ニーズを踏まえた普及に努めた。  
 ・研究成果紹介のパンフレットは、地域職業リハビリテーション研究発表会や、障害者職業総合センターが実施する関係機関職員対象の研修等の機会に参加者に配付している。利用者の感想や参加後のアンケート記述等からは、「コンパクトに要点がまとめられ研究内容が一目で分かるのが良い」、「読みやすく、事業所への助言や支援に役立った」、「最初はパンフ、次にサマリーと使い分けができて良い」等の評価を得た。  
 ・研究成果の地域普及（地域職業リハビリテーション研究発表会）の場を活用し、研究成果の発表に加えて発表テーマに関連するものを中心に研究成果物を展示・解説することにより、参加関係機関職員等の関心に沿った普及に努めた。

**ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発**

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

開発した技法に改良を加える。

ビスを提供するとともに、開発した技法に改良を加える。

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

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

- ・「ワークシステム・サポートプログラム（WSSP）」の開発をさらに進め、発達障害者自身が問題の発生状況や原因を適切に把握し、効果的かつ現実的な問題解決策を選択するスキルを習得するための「問題解決技能トレーニング」について具体的な実施方法等をわかりやすくまとめたマニュアル及びDVD・CD版教材を作成した。
- ・地域センターの職業準備支援における問題解決技能スキルの習得のためのグループワーク等の技法の充実、職業相談・職業指導における自らの特性に関する気づき、理解の促進のためのカウンセリング技法の充実、また、発達障害者支援センター等地域の支援機関担当者の支援技法の充実が図られた。

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

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

- ・「ジョブデザイン・サポートプログラム」の開発をさらに進め、在職精神障害者の障害特性に対応したストレス対処スキルを習得するための「ストレス対処講習」について具体的な実施方法等をわかりやすくまとめたマニュアル及びDVD・CD版教材を作成した。
- ・地域センターのリワーク支援におけるストレス対処のためのグループワーク等の技法の充実、職業準備支援の精神障害者自立支援カリキュラムでの就労支援への活用、また、医療機関における復職プログラムの充実が図られた。

(ハ) 高次脳機能障害者の就労支援に関し、働く上で必要とされる基本的労働習慣の獲得に重点をおいた支援技法の開発

(ハ) 高次脳機能障害者の就労支援に関し、働く上で必要とされる基本的労働習慣の獲得に重点をおいた支援技法の開発

- ・「職場復帰支援プログラム」及び「就職支援プログラム」の開発をさらに進め、在宅生活の長期化等により職リハを効果的に進めるために心身の準備を整える必要がある者に対する支援技法について検討と試行を行い、職業リハビリテーション研究発表会で発表した。
- ・従来の知見では対応が困難な者に対する新たなプログラムの試行、導入プログラムにおける生活技能の把握のための取組みによる地域センターのアセスメント技法の充実、また、医療機関、福祉機関等における職業リハビリテーションに移行させるための生活指導技法の充実が図られた。

ウ 研究・開発成果の積極的な普及・活用

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

③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用

研究・開発成果の普及・活用を図るため、研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行うとともに、職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を第2期中期目標期間中に20件以上作成する。

ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用

(イ) 職業リハビリテーション研究発表会の開催

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。

ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用

(イ) 職業リハビリテーション研究発表会の開催

(資料34)

○第20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24年11月26日(月)・27日(火)
- ・参加者：950人(平成23年度1,003人)。
- ・研究発表の題数：110題(平成23年度115題)
- ・分科会数：17分科会(平成23年度18分科会)
- ・特別講演：「障害者雇用における企業と支援機関の役割、連携について」
- ・パネル・ディスカッション：「就労支援ネットワークのさらなる強化、発展のために」
- ・テーマ別パネルディスカッション：I「中小企業が期待する支援と就労支援ネットワークの役割」、II「職リハネットワークによる高次脳機能障害者の早期復職支援を目指して」
- ・統一的なテーマとして「障害者の雇用とその継続のために～企業と支援ネットワークの役割～」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、企業や就労支援機関がこれまでどのように取り組み、今後の展開をどのように考え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テーマ別パネルディスカッションを実施した。
- ・テーマ別パネルディスカッションについては、アンケート調査の要望等を踏まえて、高次脳機能障害者の就労支援への取組をテーマの1つに設定し、参加者の問題意識に込められるようにした。
- ・参加者アンケート調査：「大変参考になった」「参考になった」との回答は、研究発表会全体で97.2%(平成23年度96.6%)であった。自由記述からは、「企業や、普段とは違う目線での意見を多く聞けて大変参考になった」、「高次脳機能障害者の支援事例がまだ少なく、こうした機会を捉えたスキルアップが重要」、「各立場からの発表を聞き視野を広く持つ必要を痛感した」、「分科会ならではの具体的に身近な提案が参考になった」などの評価が得られた。
- ・なお、分科会での障害別等によるテーマ設定には様々な要望があり、今後の企画においてもより時宜を得たテーマ設定ができるよう検討することとする。

○地域における研究成果の発表

- ・地域での研究成果の一層の普及を図るべく、「地域における研究成果の発表」(地域職業リハビリテーション研究発表会)を近年の終了研究テーマの中から地域のニーズに応じて実施すること

(資料35)

(ロ) 学会等での発表、各種研修での講義

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

(ハ) インターネット等による研究成果の情報発信

職業リハビリテーションに関する調査・研究及び支援技法の開発の成果を研究部門ホームページにおいて公開する。

(ニ) マニュアル、教材、ツール等の作成

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

とし、希望があり本発表会の実施が効果的と判断された6地域（鳥取、山梨、和歌山、福島、埼玉、茨城）で実施した。

- ・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6地域平均で92.5%であった。自由記述からは、「就職する際のスキルの必要性や項目など具体的に大変参考になった」、「なかなか考える機会の少ない難病という案件を考える事ができたのは参考になった」、「障害者と接していく上で何が必要か具体例を挙げて分かりやすく説明してもらって良く理解できた」等の感想を得た。

(ロ) 学会等での発表、各種研修での講義

(資料36)

- ・「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（22件）のほか、研究員・職業センター職員が計164件の研修等の講義（機構が実施する研修での講義120件、外部機関が実施する研修等の講義44件）を担当した。
- ・発達障害者支援技法の開発成果を一層普及させるため、地域センターや関係機関の職員を対象に、主に演習形式で開発成果を伝達する「支援技法普及講習」を新たに実施することとし、9地域（群馬、長野、岐阜、京都、山口、徳島、高知、熊本、鹿児島）において開催した。

(ハ) インターネット等による研究成果の情報発信

(資料37)

- ・研究部門ホームページへのアクセス件数は、13,917,213件（平成23年度実績8,020,466件）であり、このうち調査研究報告書等の研究成果に対するものは、13,650,335件（98.1%）であった。
- ・研究成果紹介のためのパンフレットの内容については、研究部門ホームページにも掲載した。
- ・研究成果の情報発信活動として、当センターの調査研究に関連すると考えられる11の学会、大会等（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、日本高次脳機能障害学会、日本発達障害学会、日本産業精神保健学会、SST普及協会学術集会、日本障害者リハビリテーション協会主催の総合リハビリテーション研究大会及び国際セミナー、神奈川県中小企業家同友会主催連絡会、首都圏障害者雇用企業連絡会合同フォーラム、全国障害者特例子会社連絡会）において、成果物の展示、サマリー、パンフレット等の配布を行う等、効果的な普及活動を実施した。
- ・平成23年度に引き続き、障害者ワークフェア（10月）の就労支援関係展示コーナーにおいて、研究部門紹介パネル、研究成果物、パンフレット及びサマリーを展示、来場者に対する説明、配布による普及を行った。
- ・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、平成23年度に引き続き、発達障害学会機関誌「発達障害研究」に研究成果が掲載された。
- ・新たな取組として、発達障害者関係では、当機構本部が事業所を対象として実施する「障害種類別雇用促進講習」でのパンフレット、サマリー等の配付を行った。さらに、精神障害者関係では、医師等の医療関係者への研究成果の普及のため、日本精神科病院協会の協力を得て、会員精神科病院に対し研究成果物の紹介を行った。
- ・研究員が、厚生労働省社会保険審議会並びに同省厚生科学審議会難病対策委員会に専門委員として参画した。また、厚生科学審議会資料の中に示された今後の難病対策案に、当機構の難病者に係る研究成果が反映されるなど、研究成果の活用がなされた。
- ・上記難病対策委員会に係るワーキンググループにも参画しており、その中でも研究成果物が資料として配付されたほか、厚生労働省の要請に応じて、研究成果を基に諸外国の施策に関する情報提供を行う、高次脳機能障害者の雇用支援に係る研究成果物を資料提供する等、同省において研究成果の活用がなされた。
- ・また、厚生労働省「生活保護担当ケースワーカー全国研修会」、日本更生保護協会「更生保護講座」において発達障害者の就労支援に係る研究成果の講義を、日本精神科病院協会「病院経営管理委員会ソーシャルビジネス部会意見交換会」において精神障害者の雇用支援に係る研究成果の講義を、それぞれ研究員が行った。
- ・上記のほか、文部科学省委託事業研究指導員として指定校に対する助言（発達障害関係）等を行うとともに、厚生労働省の補助金を受けた法人が実施する調査研究事業において「若年性認知症ハンドブック作成委員会」委員として参画するなど、研究成果の情報発信に努めた。

(ニ) マニュアル、教材、ツール等の作成

- ・職業リハビリテーションに係る調査・研究及び職業リハビリテーション技法の開発の成果を踏まえ、より現場のニーズに即した活用しやすいものを目指し、
  - ① マニュアル
    - ・ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナー（試案）－SST研修資料集－
    - ・「発達障害者のための問題解決技能トレーニング」
    - ・「気分障害等の精神疾患で休職中の方のためのストレス対処講習」

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

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

②リーフレット  
・「若年支援機関を利用する発達障害のある人の雇用支援のために ……若年支援機関と職業リハビリテーション機関をつなぐ雇用支援ガイド……」  
・ポイントでみる中小企業の障害者雇用  
・視覚障害者の事務系職種での企業内における職域拡大のためにの6件を作成した。

(資料38)

(ホ) 研究・開発成果の共有化  
○広域・地域センターにおける研究成果の活用状況の把握・分析  
・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12月から1月までの間に実施した。  
・平成24年度中に利用したと回答のあった調査研究報告書・資料シリーズの数は合計379件で、利用場面(複数回答)は利用率の高い順に自己研鑽64.1%、障害者支援業務36.9%、関係機関支援業務36.7%、事業主支援業務27.2%であった。  
・平成24年度中に利用したと回答のあったマニュアル、教材、ツール等の数は合計227件で、利用場面(複数回答)は利用率の高い順に障害者支援業務57.7%、関係機関支援業務53.7%、自己研鑽37.0%、事業主支援業務28.6%であった。  
・研究成果の活用性については、「非常にわかりやすい」「わかりやすい」を併せた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが92.4%、マニュアル、教材、ツール等が96.7%であった。活用の効果については、「非常に有用である」「有用である」を併せた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが89.3%、マニュアル、教材、ツール等が97.1%であった。

○障害者就業・生活支援センターにおける研究成果の活用状況の把握・分析  
・障害者就業・生活支援センター294所に対して、研究成果の活用状況把握のためのアンケート調査を12月から1月に実施した。  
・研究成果の活用性については、「非常にわかりやすい」「わかりやすい」を併せた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが83.1%、マニュアル、教材、ツール等が98.0%であった。活用の効果については、「非常に有用である」「有用である」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが84.3%、マニュアル、教材、ツール等が94.9%であった。  
・具体的な研究成果の活用として「法人内での研修活動での引用文献として活用している」、「『精神障害者雇用管理ガイドブック』はよく利用している。特に、「精神疾患の特徴と留意すべきポイント」は企業への説明に役立った」、「就労支援のためのチェックリストは対象者の状況把握、就職への準備性を高めるために活用し、役に立った」等の回答を得た。

○研究成果の活用状況の把握・分析を踏まえた改善  
・上記アンケート結果の分析を基に、研究への要望や利用場面、わかりやすさ等について把握し、今後も引き続きより活用しやすい研究成果物の作成等に向けた改善を図っていくこととしている。

評価の視点等

自己評価

A

評定

A

【評価項目7 職業リハビリテーションに係る調査・研究】

・全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。  
① 職業リハビリテーションに係る調査・研究では、12テーマを実施、終了5テーマ全てが、外部の研究評価委員による評価において中期計画に掲げる目標を達成するとともに、うち2テーマについては、全ての研究評価委員から「優れている」との最高評価を得た。  
② 職業リハビリテーションに係る技法の開発では、発達障害(「問題解決技能トレーニング」のマニュアル及びDVD・CD版教材)、精神障害(「ストレス対処講習」のマニュアル及びDVD・CD版教材)、高次脳機能障害(在宅生活の長期化等により職リハを効果的に進めるために心身の準備を整える必要がある者に対する支援技法の検討と試行)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、地域での研究成果の一層の普及を図るべく、「地域における研究成果の発表」を、希望があり本発表会の実施が効果的と判断された6地域(鳥取、山梨、和歌山、福島、埼玉、茨城)で実施した。  
④ 関係学会等での発表(22件)のほか、研究員・職業センター職員が計164件の研修等の講義を担当した。

【委員会としての評定理由】  
・時宜を得た研究テーマを厳選し、研究成果を達成していることは評価できる。また、研究成果の普及に努めていること、関係機関等で研究成果の利用実績が高いことも、高く評価できる。さらに、広く研究成果が活用されるようパンフレットやサマリーを作成していることや、新たな就労支援技法を開発し、支援技法普及講習において、普及に努めていることも評価できる。今後もさらなる支援ノウハウの蓄積と普及が図られるよう期待する。

【各委員の評定理由】  
・調査研究をわかりやすくサマライズしている点は評価できますが、それがどのような形で実践につなげているかがいまひとつ見えませんでした。  
・パンフレットとサマリーに分けて必要に応じて配布することは、コスト削減の観点からも良い取り組みと思われる。  
・新しい就労支援技法の開発を評価したい。  
・障害者雇用促進のため、さらなるノウハウの蓄積と普及、活用が必要。ジョブコーチのスキル、ノウハウの水準の引き上げを。また、ジョブコーチの位置づけの明確化を。

	<p>⑤ 研究成果の情報発信活動として、当センターの調査研究に関連すると考えられる11の学会等において、成果物の展示、サマリー、パンフレット等の配布を行う等、効果的な普及活動を実施した。さらに、医師等の医療関係者への研究成果の普及のため、日本精神科病院協会の協力を得て、会員精神科病院に対し研究成果物の紹介を行った。</p> <p>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。</p> <p>⑦ 研究成果物の活用状況アンケートでは、調査研究報告書等について、広域・地域センターの約9割、障害者就業・生活支援センターの約8割から「非常に有用である」「有用である」との回答を得るなど職リハ現場で有効に活用された。</p>	<p>・時宜を得た研究テーマを厳選して研究成果を達成し普及の努力をし利用の実績も高いことは大きく評価できる。</p>										
<p>[数値目標] ※ [ ] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <p>・第2期中期目標期間中に終了した調査・研究について外部評価を行い、各調査・研究について、3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られるようにすること。</p> <p>[平成24年度に終了する5テーマについて、研究評価委員による評価を行い、中期計画に掲げる評価結果が得られるようにすること。]</p>	<p>・次のとおり中期目標期間中の目標である評価を得た。終了した調査・研究のテーマは以下のとおり。（業務実績：「イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施」（P.87）参照）</p> <hr/> <p>平成24年度終了した5テーマについて3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価を得た。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・SSTを活用した事業主による支援プログラムの開発</li> <li>・視覚障害者の事務系職種での企業内における職域拡大の取組に関する研究</li> </ul> <p style="text-align: right;">他3テーマ</p>											
<p>・障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を3テーマ実施すること。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を達成した。（業務実績：「ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発」（P.88）参照）</p> <hr/> <table border="0"> <tr><td>平成24年度</td><td>3テーマ</td></tr> <tr><td>平成23年度</td><td>3テーマ</td></tr> <tr><td>平成22年度</td><td>3テーマ</td></tr> <tr><td>平成21年度</td><td>3テーマ</td></tr> <tr><td>平成20年度</td><td>3テーマ</td></tr> </table>	平成24年度	3テーマ	平成23年度	3テーマ	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	
平成24年度	3テーマ											
平成23年度	3テーマ											
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											
<p>・職業リハビリテーション研究発表会を障害者職業総合センター及び地方会場2か所以上で開催すること。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を上回った。（業務実績：「ハの(イ)職業リハビリテーション研究発表会の開催」（P.89）参照）</p> <hr/> <table border="0"> <tr><td>平成24年度</td><td>障害者職業総合センター及び地方会場6か所 (鳥取、山梨、和歌山、福島、埼玉、茨城)</td></tr> <tr><td>平成23年度</td><td>障害者職業総合センター及び 地方会場5か所(山形、香川、佐賀、宮崎、沖縄)</td></tr> <tr><td>平成22年度</td><td>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)</td></tr> <tr><td>平成21年度</td><td>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)</td></tr> <tr><td>平成20年度</td><td>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)</td></tr> </table>	平成24年度	障害者職業総合センター及び地方会場6か所 (鳥取、山梨、和歌山、福島、埼玉、茨城)	平成23年度	障害者職業総合センター及び 地方会場5か所(山形、香川、佐賀、宮崎、沖縄)	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)	
平成24年度	障害者職業総合センター及び地方会場6か所 (鳥取、山梨、和歌山、福島、埼玉、茨城)											
平成23年度	障害者職業総合センター及び 地方会場5か所(山形、香川、佐賀、宮崎、沖縄)											
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)											
<p>・研究成果について関係学会等で20件以上発表すること。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を上回った。（業務実績：「ハの(ロ)学会等での発表、各種研修での講義」（P.90）参照）</p> <hr/> <table border="0"> <tr><td>平成24年度</td><td>22件</td></tr> <tr><td>平成23年度</td><td>24件</td></tr> <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> </table>	平成24年度	22件	平成23年度	24件	平成22年度	24件	平成21年度	28件			
平成24年度	22件											
平成23年度	24件											
平成22年度	24件											
平成21年度	28件											

	<p>平成20年度 21件</p>										
<p>・職業リハビリテーション関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を第2期中期目標期間中に20件以上作成すること。          [職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を4件以上作成すること。]</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を上回った。(業務実績:「ハの(ニ)マニュアル、教材、ツール等の作成」(P.90)参照)</p> <table border="1" data-bbox="808 256 1155 384"> <tr> <td>平成24年度</td> <td>6件</td> </tr> <tr> <td>平成23年度</td> <td>6件</td> </tr> <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24年度	6件	平成23年度	6件	平成22年度	6件	平成21年度	5件	平成20年度	7件
平成24年度	6件										
平成23年度	6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】          第2 3 (1) ② イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <p>・発達障害等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究、職業リハビリテーション業務を行う現場の課題解決に資するための研究等に重点をおいて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施しているか。</p>	<p>実績:○</p> <ul style="list-style-type: none"> <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、12の研究テーマについて調査・研究を実施した。そのうち終了した5テーマについて調査研究報告書を作成し、研究の過程で得られた知見等をマニュアル、教材、ツール等としてまとめた。</li> <li>・その他、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(7テーマ)。(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.87)参照)</li> </ul>										
<p>・各調査・研究について、外部評価を行い、それぞれ3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られたか。</p>	<p>実績:○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成24年度に終了した5テーマについて、外部の研究評価委員による評価を受けた結果、5テーマとも全ての評価委員から4段階中上から2段階以上の評価が得られ、目標を超える評価が得られた。</li> <li>・特に、これら5テーマのうち、「SSTを活用した事業主による支援プログラムの開発」「視覚障害者の事務系職種での企業内における職域拡大の取組に関する研究」の2テーマについては、全ての研究評価委員から「優れている」との最高評価を得た。(業務実績「イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施」(P.87)参照)</li> </ul>										
<p>第2 3 (1) ② ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発</p> <p>・福祉から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、先駆的な職業リハビリテーション技法の開発や開発した技法の改良を行っているか。</p>	<p>実績:○</p> <ul style="list-style-type: none"> <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(WS SP)」の開発をさらに進め、発達障害者自身が問題の発生状況や原因を適切に把握し、効果的かつ現実的な問題解決策を選択するスキルを習得するための「問題解決技能トレーニング」について具体的な実施方法等をわかりやすくまとめたマニュアル及びDVD・CD版教材を作成した。</li> <li>・地域センターの職業準備支援における問題解決技能スキルの習得のためのグループワーク等の技法の充実、職業相談・職業指導における自らの特性に関する気づき、理解の促進のためのカウンセリング技法の充実、また、発達障害者支援センター等地域の支援機関担当者の支援技法の充実が図られた。</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</li> </ul>										

	<p>開発をさらに進め、在職精神障害者の障害特性に対応したストレス対処スキルを習得するための「ストレス対処講習」について具体的な実施方法等をわかりやすくまとめたマニュアル及びDVD・CD版教材を作成した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域センターのリワーク支援におけるストレス対処のためのグループワーク等の技法の充実、職業準備支援の精神障害者自立支援カリキュラムでの就労支援への活用、また、医療機関における復職プログラムの充実が図られた。</li> <li>・高次脳機能障害については、「職場復帰支援プログラム」及び「就労支援プログラム」の開発をさらに進め、在宅生活の長期化等により職リハを効果的に進めるために心身の準備を整える必要がある者に対する支援技法について検討と試行を行い、職業リハビリテーション研究発表会で発表した。</li> <li>・従来の知見では対応が困難な者に対する新たなプログラムの試行、導入プログラムにおける生活技能の把握のための取組みによる地域センターのアセスメント技法の充実、また、医療機関、福祉機関等における職業リハビリテーションに移行させるための生活指導技法の充実が図られた。</li> </ul> <p>(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.8)参照)</p>
<p>第2 3 (1) ② ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行っているか。</li> </ul>	<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を平成24年11月26日(月)・27日(火)に開催し、参加者は950人であり、研究発表の題数は110題であった。</li> <li>・統一的なテーマとして「障害者の雇用とその継続のために～企業と支援ネットワークの役割～」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、企業や就労支援機関がこれまでどのように取り組み、今後の展開をどのように考え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テーマ別パネルディスカッションを実施した。</li> <li>・地域での研究成果の一層の普及を図るべく、「地域における研究成果の発表」(地域職業リハビリテーション研究発表会)を近年の終了研究テーマの中から地域のニーズに応じて実施することとし、希望があり本発表会の実施が効果的と判断された6地域(鳥取、山梨、和歌山、福島、埼玉、茨城)で実施した。</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(22件)のほか、研究員・職業センター職員が計164件の研修等の講義(機構が実施する研修での講義120件、外部機関が実施する研修等の講義44件)を担当した。</li> <li>・発達障害者支援技法の開発成果を一層普及させるため、地域センターや関係機関の職員を対象に、主に演習形式で開発成果を伝達する「支援技法普及講習」を新たに実施することとし、9地域(群馬、長野、岐阜、京都、山口、徳島、高知、熊本、鹿児島)において開催した。</li> <li>・研究部門ホームページへのアクセス件数は、13,917,213件(平成23年度実績8,020,466件)であり、このうち調査研究報告書等の研究成果物に対するものは、13,650,335件(98.1%)であった。</li> <li>・研究成果の情報発信活動として、当センターの調査研究に関連すると考えられる11の学会、大会等において、成果物の展示、サマリー、パンフレット等の配布を行う等、効果的な普及活動を実施した。</li> <li>・新たな取組として、精神障害者関係では、医師等の医療関係者への研究成果の普及のため、日本精神科病院協会の協力を得て、会員精神科病院に対し研究成果物等の紹介を行った。</li> <li>・研究員が、厚生労働省社会保険審議会並びに同省厚生科学審議会難病対策委員会に専門委員として参画した。また、厚生科学審議会資料の中に示された今後の難病対策案に、当機構の難病者に係る研究成果が反映されるなど、研究成果の活用がなされた。</li> </ul>



	<p>(業務実績「ハの研究・開発成果の積極的な普及・活用」(P.89)参照)</p>
<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、ツール等を第2期中期目標期間中に20件以上作成するための取組を進めているか。</p>	<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、「ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナー(試案)ーSST研修資料集ー」、「発達障害者のための問題解決技能トレーニング」等、目標を上回る6件のマニュアル、教材、ツール等を作成した。</li> </ul> <p>(業務実績「ハの(ニ)マニュアル、教材、ツール等の作成」(P.90)参照)</p>
<p>・広域障害者職業センター、地域障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果の更なる普及・活用を図っているか。</p>	<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」を併せた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが89.3%、マニュアル、教材、ツール等が97.1%であった。</li> <li>・障害者就業・生活支援センター294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」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが84.3%、マニュアル、教材、ツール等が94.9%であった。</li> <li>・具体的な研究成果の活用として「法人内での研修活動での引用文献として活用している」、「『精神障害者雇用管理ガイドブック』はよく利用している。特に、「精神疾患の特徴と留意すべきポイント」は企業への説明に役立った」、「就労支援のためのチェックリストは対象者の状況把握、就職への準備性を高めるために活用し、役に立った」等の回答を得た。</li> <li>・上記アンケート結果の分析を基に、研究への要望や利用場面、わかりやすさ等について把握し、今後も引き続きより活用しやすい研究成果物の作成等に向けた改善を図っていくこととしている。</li> </ul> <p>(業務実績「ハの(ホ)研究・開発成果の共有化」(P.91)参照)</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（８） （注：中期計画五年度目）

中期目標	中期計画	平成24年度計画	平成24年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p><b>(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</b></p> <p>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><b>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</b></p> <p>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</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p><b>(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</b></p> <p>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><b>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</b></p> <p>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</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p><b>(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</b></p> <p>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><b>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</b></p> <p>福祉から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関との一層緊密な連携を図り、職業的重度障害者、とりわけ精神障害者、発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、その受講者に占める割合が平成23年度を上回るようにするとともに、定員充足率が95%以上となるようにする。</p> <p>特に、精神障害者及び発達障害者に対する職業訓練を積極的に実施する。</p> <p>広域センターが実施する企業アンケートを通じて、あるいは、企業を対象として行う訓練見学会や受入講座の機会等を活用して、企業の訓練ニーズの把握をし、企業ニーズに的確に</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p><b>(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</b></p> <p>・機構本部において中央校及び吉備校（以下「両校」という。）の毎月の業務実績の把握・分析を行うとともに、関係機関等との協力・調整を要する事項を報告させることにより、機動的に業務運営方針の見直し・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針をベースに検討を行い、三者の連携又は両校による具体的取組について決定し、実施した。特に、厳しい雇用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、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技術的支援の一体的実施による先導的な職業訓練（以下「特注型企業連携訓練」という。）については、平成23年度に引き続き精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者、肢体不自由者及び視覚障害者を対象とし、特に発達障害者の実施者数を増やして重点的に取り組み、事例の蓄積を図った。実施に当たっては、企業側の受入がより円滑に進むよう、発達障害者については、職務遂行上の特徴と配慮事項等をマニュアルとしてとりまとめ、従業員への研修を行う等、企業に対する支援を強化した。また、平成23年度同様、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確保に努めた。</p> <p><b>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</b></p> <p><b>○特別支援障害者の受講機会の拡大</b>（資料39）</p> <p>・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、中央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、吉備校において発達障害者及び高次脳機能障害者について募集枠を超えた受入れを実施した。</p> <p>・中央校において、一般訓練科における精神障害者、発達障害者等の特別支援障害者の受入れ拡大を図るため、職域開発科の訓練内容の一部を含めた横断的な個別カリキュラム設定及び両科訓練指導員が参加するケース会議において、職域開発科の訓練指導員から支援ノウハウの提供を受ける等の連携強化により、一般訓練科での特別支援障害者の受入れが平成23年度比で11.8%増加し（平成23年度102人→平成24年度114人）、そのうち精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者は平成23年度比で26.5%増加した（平成23年度49人→平成24年度62人）。</p> <p>定員と受入れの状況</p> <p>精神障害者 中央校：平成24年度定員20人のところ、31人を受入れ 吉備校：同7人のところ5人を受入れ</p> <p>発達障害者 中央校：同20人のところ39人を受入れ 吉備校：同12人のところ17人を受入れ</p> <p>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6人のところ12人を受入れ</p>

練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組むこと。

また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、第2期中期目標期間中において修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、カリキュラムの見直し等による訓練内容の充実を図ること。

継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組む。

また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、訓練修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図る。

対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、個別カリキュラムによる個別訓練など、より就職に結びつく職業訓練の実施に努める。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない職業訓練上特別な支援を要する障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組む。また、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。

- ・定員充足に向けて、三者の密接な連携のもと、厚生労働省の協力を得て、都道府県労働局及び都道府県の職業能力開発主管課に対して、両校における特別支援障害者の職業訓練の受入れについての周知及び受講希望者の円滑な情報提供を依頼した。
- ・また、両校の協力連携による公共職業安定所、福祉機関等の関係機関への訪問、地域センターによる訓練対象者の把握及び両校への情報提供等を引き続き積極的に実施した。
- ・訓練実施方法や内容等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、両校のホームページにも引き続き掲載した。
- ・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した。
- ・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、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等への訪問地域を拡大（平成23年度42校→平成24年度49校）、肢体不自由者及び視覚障害者等が在籍する福祉機関への訪問を実施（19機関）し、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した。また、ロービジョンクリニック、点字図書館、大学等、視覚障害者が利用する157施設に対して訓練受講ニーズに係るアンケート調査を新たに実施し、訓練受講ニーズが窺える施設に対して訪問等により利用勧奨を行った。
- ・吉備校においては、リハビリテーション科を有する病院（33か所）に募集要項等を送付したほか、回復期リハビリテーション科を実施している病院を訪問（3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。また大学・短期大学及び高等専門学校を卒業した障害者のうち未就職者が少なくない現状を踏まえ、独立行政法人日本学生支援機構が主催する中国・四国地区「障害学生修学支援ブロック別地域連携シンポジウム」で吉備校の訓練内容等の取組を発表するとともに、同機構が主催する全国就職指導ガイダンス等においてパンフレットを配付し周知した。
- ・平成23年度に引き続き事例入り・音声コード付き視覚障害者用リーフレットを作成し、盲学校等（128か所）及び大学（27大学）に送付したほか、重度視覚障害者において生活訓練施設等45か所を訪問し、卒業後に未就職となっている者の状況を把握するとともに、訓練内容の情報提供、応募勧奨の要請を行った。
- ・また、平成23年度に吉備校が開始した難病相談・支援センターの訪問について、中央校においても埼玉及び東京の難病・相談支援センターを新たに訪問し、同センターの求職相談中の利用者に対する職業訓練に関する情報提供を依頼した。
- ・特別支援障害者は、平成23年度比で9.0%増となり、受講者に占める割合は54.7%と平成23年度比で3.6ポイント上昇した。
- ・定員（280人）充足率は、103.2%と概ね平成23年度水準（101.4%）を維持した。

※（ ）は平成23年度比

	平成24年度	平成23年度
受講者数	289人 (101.8%)	284人
うち特別支援障害者〔割合〕	158人 〔54.7%〕 (109.0%)	145人 〔51.1%〕

- (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

- (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

- (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

- 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、引き続き精神障害者について、入寮による受入れを実施した（平成23年度4人→平成24年度4人）。また、平成23年度から開催した障害者本人、家族、関係機関を対象として、吉備校の訓練内容等の説明と併せ、施設見学や訓練体験の機会を提供するオープンキャンパ

対象者の把握・支援を行う等運営の改善を図ること。

う、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を行う。

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。

スを開催し、参加者は302人となり平成23年度と比較し7.9%増加した。開催に当たっては身体障害者、知的障害者、精神障害者・発達障害者等の3つの見学コースを設定し、個々の見学希望に配慮した情報提供を行った。参加者に対するアンケート調査では、99.5%から「参考になった」との回答を得るとともに、「実際に利用している訓練生の説明があり、実感が持てた」、「実際に見学し、どのような障害者の方が訓練しているのかがよくわかった」、「訓練体験や施設見学により、スタッフの雰囲気が良いこともわかった」等、開催を評価する意見が多数寄せられた。

- 中央校においては、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の開催、募集活動を障リハと共同で行う等、協力関係を強化する取組を引き続き行った。
- 平成23年度に引き続き、札幌、長野、東京、大阪、福岡の5地域で開催された障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展覧会において、両校の紹介用パネルを展示するとともに、両校のパンフレットを配布し、訓練内容等についての情報提供を行った。
- 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97人（平成23年度実績99人）、受講者の出身地域は47都道府県のうち42都道府県（平成23年度実績41都道府県）となり、平成23年度実績と概ね同水準を維持した。

**○企業ニーズへの対応と職域拡大のための訓練カリキュラムの充実等** （資料40）

- 企業を対象としたアンケート調査や、障害者受入準備講座の開催、公共職業安定所や地方業務部門の企業向けセミナー等への参加を通じて企業ニーズの把握に努めた。
- 中央校においては、平成24年度は経年的に求人減少しつつある製造業・建築業を対象としたアンケート調査（調査対象企業72社）を実施したところ、採用に当たっては複数のCADソフトに対応できる技能に加え、データベース管理等のパソコンを主体とした事務能力、電話応対や接客対応も含めた周辺業務に対応できる能力が必要であることが把握できた。この結果を受けた訓練カリキュラムの見直しを今後図る予定である。
- 吉備校においては、障害者採用準備セミナーに参加した企業から、視覚障害者の雇用の実際について具体的なイメージが持てず、採用に至らない状況を把握したため、訓練風景の動画を収録したCDを履歴書に添付する等、受講生の修得技能が的確に企業側に伝達できる就職活動支援等の強化を図ることとしている。

**○特注型企業連携訓練の推進**

- 特注型企業連携訓練の内容の充実及び受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、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、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用いた。さらに、施設内訓練での技能修得状況に基づき、就職後の職務内容や必要な職場環境整備に係る調整を企業側と行った上で、これらを再現した施設内訓練の実施により、対象者の不安を軽減し、自信の向上を図った。
  - ②また、新たな職場環境において、場面に応じて的確かつ円滑に報告、質問を行うことや、作業のスピード、正確性について期待に応えることに強い不安を抱え、一度の企業内訓練では事業所での適応が難しい対象者には、施設内訓練をはきみつつ、同一企業内で複数回にわたり、段階的に時間を延長しながら企業内訓練を実施し徐々に課題解決を図った。
  - ③一方、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、職務遂行上の課題とその対応方法、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、写真等を豊富に使用して解説した「企業内訓練マニュアル」を作成し、提供するとともに、当該企業の職員を対象とした研修を必要に応じて行い、支援ノウハウをわかりやすく提供した。
  - ④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、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を実施し、当該訓練の説明と会員企業への周知を依頼した（平成24年度8団体）。さらに、事業主団体発行の機関誌への周知記事の掲載を依頼するとともに、事業主団体を通じ団体会員企業へパンフレットを送付したほか、事業主団体に協力を要請し、会員企業を集めた会議等の場を活用し訓練内容の説明及び当該訓練の受入勧奨を実施した。また、企業が事業効果を理解しやすい事例を盛り込んだパンフレットを職場実習の受入実績のある企業や訓練関連職種のある企業等に対して、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、訓練の利用についてより積極的な働きかけを行った（訪問企業数：平成23年度406社→平成24年度519社）。
  - ⑤吉備校においては、平成23年度に作成した当該訓練の有効性を企業に効果的に説明するための職員用マニュアルを、公共職業安定所主催の雇用促進会議、就職面接会で引き続き活用し、当

該訓練の受入検討への働きかけを行った。  
 ・その結果、実施者43人、修了者42人(平成23年度未修了者のうち、平成24年度修了者2名を含む。)、訓練先企業での就職者33人(平成23年度実施者46人、修了者49人、訓練先企業での就職者40人)といずれも平成23年度実績を下回ったものの、訓練先企業以外での就職者も含めると、修了者42人中41人が就職した(就職率97.6%)。なお、実施者のうち発達障害者が11人から23人に増加した。

○精神障害者及び発達障害者に対する支援技法の向上と支援ノウハウの共有

・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24年度新たに137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。

○精神障害者等の職場復帰支援に係る地域センターとの連携強化

・受障により休職中の、精神障害を伴う中途視覚障害者に対して、職場復帰に必要な技能修得を図った上で、地域センターが行う職場復帰支援を活用し復職に繋げる等により連携を強化した。当該事例については、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(107人)による職業リハビリテーション業務研究会において周知し、連携について意見交換を行った。

○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、事業主に對し修得した能力を効果的に自己アピールできるようにす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、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のための公共職業安定所等を訪問する(平成23年度214所→平成24年度302所)とともに、公共職業安定所の担当官を招聘した特別職業相談会を開催したほか、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調整などの協力依頼を行った。また、中央校においては、労働局を通じて、各公共職業安定所に定期的に求職者情報を提供し、求人開拓等の就職促進に係る協力を依頼した。  
 ・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、情報を毎月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実施(平成24年度8団体)、求職者情報の就職面接会等での企業の人事担当者への配付を行うほか、企業の人事担当者が訓練生と面談しながら行う会社説明会(平成24年度49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。また、中央校においては、訓練の実施状況や訓練生の求職情報の取得方法等について、社会保険労務士から事業主への情報提供を依頼する記事を社会保険労務士会会報誌に掲載するとともに、新たにポリテク埼玉と中央校双方のホームページに、両センターの訓練生に係る求職者情報を相互にリンクし、より多くの企業からアクセスが可能となるよう配慮した。吉備校においては、新たに41企業を招聘し障害者採用準備セミナーを開催し、障害者の採用に不安を抱える企業に対して、採用時の留意点や職場内での配慮事項等について、支援事例を紹介し、採用企業の拡大を図った。さらに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において、企業向け訓練生採用ガイドや求職者情報を配付した。  
 ・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24年度51回、延べ290人参加)した。  
 ・その結果、厳しい就職環境の中、就職率は88.1%と平成23年度実績を上回った。

	平成24年度 ＜平成25年6月末＞	平成23年度 ＜平成24年6月末＞
就職率	88.1%	86.4%
就職者数	230人	228人
修了者数	261人	264人

② 障害者に対する訓練技法等の開発・普及

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

イ 障害者に対する指導技法等の開発・普及

先導的な職業訓練実施の成果を基に、職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練内容、指導技法等をマニュアル等に取りまとめ、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取りまとめ、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。また、発達障害者及び精神障害者についてのもを含め開発した指導技法等を取りまとめたマニュアル等を、他の障害者職業能力開発校等へ提供するとともに、その障害者職業能力開発校等の職業訓練指導員等に対する研修の実施、障害者に対する職業訓練の指導技法等を普及する障害者能力開発指導者交流集会の開催等により障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献する。指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施もしくは実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち80%以上のものから有用であった旨の評価が得られるようにする。

② 障害者に対する指導技法等の開発・普及

○発達障害者及び精神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4-1、4-2）

- 平成22年度に作成した知的障害を伴う発達障害者に対する施設内訓練及び平成23年度の知的障害を伴わない発達障害者の施設内訓練に引き続き、企業との協力による発達障害者に対する職場実習や就職活動支援等について、発達障害者を雇用している企業担当者の参画を得て、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平成25年2月に配付した。
- 障害者職業能力開発校において専門訓練コースの設置等の試みが開始されているものの、その取組が未だ限定的である精神障害者について、精神障害者の受入れ経験が豊富な職業能力開発施設の職員や専門コース設置により受入れ準備を行っている職業能力開発施設の職員、専門医の参画を得て、中央校に「精神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、精神障害者編職業訓練実践マニュアルを作成し平成25年2月に配付した。
- これらのマニュアルの作成に当たっては、当該障害者の受入実績の豊富な職業能力開発施設から新たに受入れを行う職業能力開発施設それぞれにおいて、指導経験者及び指導未経験者に幅広く活用されるよう、以下のとおり作成した。発達障害者を対象としたマニュアルについては、①就職活動支援のポイント、②職場実習での支援方法、③関係機関・家族との連携方法、④個々の障害特性に応じた受入れ事業所との調整方法、⑤事業主への支援方法を盛り込むとともに、精神障害者を対象としたマニュアルについては、①障害特性とその配慮事項、②専門コース設置等での受入れに向けた準備ポイント、③職業訓練実施上のポイント、④関係機関との連携、⑤事業所での円滑な適応に繋げるための実践的訓練方法、⑥入寮による受入れに関する留意事項を盛り込こんだ。
- また、職業訓練実践マニュアルには、他の障害者職業能力開発校等ですぐに活用できる、またはそれぞれの実践内容の実態に照らし加工の上使用できるよう、教材やツール等を収録したCDを添付の上、他の障害者職業能力開発校に直接配付等により情報提供を行った。

○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23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24年度版のPRリーフレットを作成し、障害者能力開発指導者交流集会の開催通知に同封し、他の障害者職業能力開発校等へ送付するとともに、当機構主催の職業リハビリテーション研究発表会（11月）、職業能力開発総合大学校主催の障害者職業訓練をテーマとした指導員研修において配付したほか、機構内LANに登載し、地域センターに対して、職業能力開発施設等から訓練実績のない障害者に対する職業訓練を開始するための訓練ノウハウの提供を求められた場合に、一層活用するよう指示するとともに、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。

【障害者能力開発指導者交流集会の開催】（資料4-3）

- 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23年度に実践研究の成果として取りまとめた発達障害者及び重度視覚障害者に対する効果的な職業訓練技法をテーマとして、障害者能力開発指導者交流集会を開催し、それぞれの実践研究の成果の解説を行うことにより訓練技法の効果的な普及に努めた。
- 開催日：平成24年11月1日  
参加者数：88人（平成23年度90人）
- 平成23年度に引き続き、障害者委託訓練実施拠点校（95校）へ参加勧奨を行ったほか、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説明するとともに、精神障害者や高次脳機能障害者、知的障害を伴う発達障害者

						<p>もテーマに加え、県営障害者職業能力開発校等の職業訓練の取組についての事例発表や各テーマごとのグループに分かれ、それぞれの施設における取組状況について意見・情報交換を行い、今後推進が望まれる特別支援障害者の職業訓練内容について、集中的に情報共有を図れるよう工夫した。これにより、障害者能力開発指導者交流集会については、障害者委託訓練に携わる者の参加が増加するなど幅広い参加を得ることができた。また、開催時間中は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い、訓練実施時に使用可能な教材を参加者が持ち帰れるようにしたほか、新たに雇用開発推進部との連携により障害者の就労支援機器等の展示・紹介を行い、職場実習を行う際における機構の機器貸出制度等も幅広く周知した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>それらの結果、参加者に対するアンケート調査では、平成23年度を上回る98.7%（平成23年度97.6%）から「有用であった」との回答を得た。</li> <li>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、実際の訓練場面での技能指導体験を実施す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に対する職業訓練をテーマとして設定し実施した。</li> <li>開催に当たっては、障害者委託訓練の拠点校にも通知するとともに、厚生労働省の協力を得て、都道府県職業能力開発主管課への参加勧奨を行った。</li> <li>参加者数（両校計）：23人（平成23年度10人）</li> <li>参加者に対するアンケート調査では、95.5%（平成23年度100%）から「有用であった」との回答を得た。</li> </ul> <p><b>【特別支援障害者を専門に受け入れる訓練コースの設置・運営に係る支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>障害者職業能力開発校における特別支援障害者の受入れ促進については、専門訓練コースの設置による取組が広がりつつあり、訓練コース設置・運営への支援要請が寄せられていることを踏まえ、中央校及び吉備校において個々の障害者職業能力開発校のニーズに応じた専門訓練コースの設置等に係る新たな取組を試行的に実施している。</li> <li>東京障害者職業能力開発校では、平成25年度から精神障害者及び発達障害者を専門に受け入れる訓練コースの新設に向け、その支援要請に応じて中央校において以下の支援を行った。             <ol style="list-style-type: none"> <li>①訓練コース設置に係る検討委員会への出席・助言</li> <li>②訓練計画や支援ニーズ等を踏まえた支援プログラムを作成し提案</li> <li>③支援プログラムに基づき、OJT方式により技能訓練や職業適応支援、就職活動支援等のノウハウを提供</li> </ol> </li> <li>また、広島障害者職業能力開発校では、平成25年度から重度視覚障害者を専門に受け入れる訓練コースの新設に向け、その支援要請に応じて吉備校において上記②～③の支援を行った。</li> <li>なお、今後については、平成25年度4月より訓練コースを新設した当該校の要請に応じて訪問等を行い、訓練コース開設の準備状況や訓練等実施上の課題に応じたフォローアップを行うこととしている。</li> </ul> <p><b>○指導技法等の開発成果に関するアンケート調査の実施</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成23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Ⅱ及び重度視覚障害者編Ⅱ）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、発達障害者や重度視覚障害者を受け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、94.7%から「有用であった」との回答を得た。具体的な活用場面については、発達障害者編Ⅱについては「訓練生に対する指導」が75.0%と最も多く、次に「知識を得る機会」が58.3%と多かった。また、重度視覚障害者編Ⅱについては、「知識を得る機会」が72.7%と最も多く、次に「訓練生に対する指導」が63.6%と多かった。自由記述から「視覚障害者の訓練を行っているが、実習の支援ポイントや事例等が参考になった」、「障害の特徴が詳しく記述されており、参考になった」、「図入りで簡潔でわかりやすく、指導上参考になる」など、本マニュアルに掲載した指導技法等が指導場面での活用につながっていることが把握された。</li> <li>またアンケート調査への回答129機関中77機関が平成24年度において、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、そのうち職業訓練実践マニュアル等の存在を知っていた46機関中、43機関（93.5%）において、これまでに発行したマニュアル等の活用があった。具体的には、発達障害者に対する障害特性に応じた指導の実施や支援内容に応じた関係機関との連携、重度視覚障害者に対する実習支援や就職支援の作成に活用されていた。</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	A

## 【評価項目 8 障害者職業能力開発校の運営】

- ・全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。
- ① 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、中央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、吉備校において発達障害者及び高次脳機能障害者について募集枠を超えた受入れを実施した。その結果、特別支援障害者は、平成23年度比で9.0%増となり、受講者に占める割合は54.7%と平成23年度比で3.6ポイント上昇した。
  - ② 公共職業安定所への積極的訪問のほか、福祉、教育、医療機関への積極的訪問、吉備校におけるオープンキャンパスの実施、広範な地域からの受入れ等により、定員充足率は103.2%と目標（95%）を上回った。また、受講者の出身地域は47都道府県のうち42都道府県から受入れを行った。
  - ③ 特注型企業連携訓練の実施にあたり、受入れ企業に対しては、職務遂行上の課題とその対応方法、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、「企業内訓練マニュアル」を作成し、提供するとともに、当該企業の職員を対象とした研修を必要に応じて行い、支援ノウハウをわかりやすく提供した。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。（修了者42人のうち訓練先企業での就職33人）
  - ④ 中央校において、平成24年度は経年的に求人が減少しつつある製造業・建築業を対象としたアンケート調査（調査対象企業72社）を実施したところ、採用に当たっては複数のCADソフトに対応できる技能に加え、データベース管理等のパソコンを主体とした事務能力、電話応対や接客対応も含めた周辺業務に対応できる能力が必要であることが把握できた。この結果を受けた訓練カリキュラムの見直しを今後図る予定である。
  - ⑤ 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す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。
  - ⑥ 採用企業の拡大を図るため、中央校においては、新たにポリテク埼玉と中央校双方のホームページに、両センターの訓練生に係る求職者情報を相互にリンクし、より多くの企業からアクセスが可能となるよう配慮した。吉備校においては、新たに41企業を招聘し障害者採用準備セミナーを開催し、障害者の採用に不安を抱える企業に対して、採用時の留意点や職場内での配慮事項等について、支援事例を紹介した。
  - ⑦ 厳しい就職環境の中、就職率は88.1%と目標（80%）を上回るとともに、平成23年度実績を上回った。
  - ⑧ 指導技法等の開発・普及については、吉備校において発達障害者編職業訓練実践マニュアルを、中央校において精神障害者編職業訓練実践マニュアルを作成した。機構本部においては、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障害者能力開発指導者交流会を開催し、実践研究の成果の解説を行うことにより訓練技法の効果的な普及に努めた。また、両校それぞれにおいても交流会等を開催し、他の障害者職業能力開発施設等の指導員等に対して、実際の訓練場面での技能指導体験を実施す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。
  - ⑨ 障害者職業能力開発校における特別支援障害者の受入れ促進に

## 【委員会としての評定理由】

定員充足の努力により目標95%を上回る103.2%を達成したほか、高い就職率を維持するなど、全体として中期計画を上回ったと言える。

## 【各委員の評定理由】

・就業率を高く維持していることは高く評価できる。  
・開発校への定員充足の努力により運営の成果目標を達成されている。

## 【その他意見】

・重要な役割かと思いますが、障害者の能力開発についての新しい視点（障害の認識やノーマライゼーションの考え方）が求められるのではと思います。



	<p>については、専門訓練コースの設置による取組が広がりつつあり、訓練コース設置・運営への支援要請が寄せられていることを踏まえ、中央校及び吉備校において個々の障害者職業能力開発校のニーズに応じた専門訓練コースの設置等に係る支援を試行的に実施している。</p> <p>⑩ 平成23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Ⅱ及び重度視覚障害者編Ⅱ）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、発達障害者や重度視覚障害者を受け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、94.7%から「有用であった」との回答を得た。</p>															
<p>【数値目標】※ [ ] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <p>・職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、その受講者に占める割合が平成23年度を上回るようにすること。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を上回った。（業務実績：「① 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実」（P.96）参照）</p> <table border="1" data-bbox="808 539 1155 667"> <tr><td>平成24年度</td><td>54.7%</td><td>(158人)</td></tr> <tr><td>平成23年度</td><td>51.1%</td><td>(145人)</td></tr> <tr><td>平成22年度</td><td>49.0%</td><td>(142人)</td></tr> <tr><td>平成21年度</td><td>47.2%</td><td>(134人)</td></tr> <tr><td>平成20年度</td><td>41.0%</td><td>(112人)</td></tr> </table>	平成24年度	54.7%	(158人)	平成23年度	51.1%	(145人)	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)
平成24年度	54.7%	(158人)														
平成23年度	51.1%	(145人)														
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)														
<p>・職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上となるようにすること。 ※定員 280名</p>	<p>・次のとおり中期計画の目標を上回った。（業務実績：「① 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実」（P.96）参照）</p> <table border="1" data-bbox="808 778 1155 906"> <tr><td>平成24年度</td><td>103.2%</td><td>(289人)</td></tr> <tr><td>平成23年度</td><td>101.4%</td><td>(284人)</td></tr> <tr><td>平成22年度</td><td>103.6%</td><td>(290人)</td></tr> <tr><td>平成21年度</td><td>101.4%</td><td>(284人)</td></tr> <tr><td>平成20年度</td><td>97.5%</td><td>(273人)</td></tr> </table>	平成24年度	103.2%	(289人)	平成23年度	101.4%	(284人)	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)
平成24年度	103.2%	(289人)														
平成23年度	101.4%	(284人)														
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)														
<p>・第2期中期目標期間中において修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、カリキュラムの見直し等による訓練内容の充実を図ること。 [ 訓練修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図ること。 ]</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を上回った。（業務実績：「① 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実」（P.96）参照）</p> <table border="1" data-bbox="808 1018 1155 1145"> <tr><td>平成24年度</td><td>88.1%</td></tr> <tr><td>平成23年度</td><td>86.4%</td></tr> <tr><td>平成22年度</td><td>83.9%</td></tr> <tr><td>平成21年度</td><td>86.2%</td></tr> <tr><td>平成20年度</td><td>89.4%</td></tr> </table>	平成24年度	88.1%	平成23年度	86.4%	平成22年度	83.9%	平成21年度	86.2%	平成20年度	89.4%					
平成24年度	88.1%															
平成23年度	86.4%															
平成22年度	83.9%															
平成21年度	86.2%															
平成20年度	89.4%															
<p>・指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施又は実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち80%以上のものから有用であった旨の評価が得られるようにすること。</p>	<p>・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.100）参照）</p> <table border="1" data-bbox="808 1241 1155 1337"> <tr><td>平成23年度の開発成果</td><td>94.7%</td></tr> <tr><td>平成22年度の開発成果</td><td>98.2%</td></tr> <tr><td>平成21年度の開発成果</td><td>97.3%</td></tr> <tr><td>平成20年度の開発成果</td><td>91.4%</td></tr> </table>	平成23年度の開発成果	94.7%	平成22年度の開発成果	98.2%	平成21年度の開発成果	97.3%	平成20年度の開発成果	91.4%							
平成23年度の開発成果	94.7%															
平成22年度の開発成果	98.2%															
平成21年度の開発成果	97.3%															
平成20年度の開発成果	91.4%															
<p>【評価の視点】 第23(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</p>																

・職業的重度障害者、とりわけ精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上になるように取組を行っているか。

実績：○  
 ・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、中央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、吉備校において発達障害者及び高次脳機能障害者について募集枠を超えた受け入れを実施した。  
 ・中央校において、一般訓練科における精神障害者、発達障害者等の特別支援障害者の受け入れ拡大を図るため、職域開発科の訓練内容の一部を含めた横断的な個別カリキュラム設定及び両科訓練指導員が参加するケース会議において、職域開発科の訓練指導員から支援ノウハウの提供を受ける等の連携強化により、一般訓練科での特別支援障害者の受け入れが平成23年度比で11.8%増加し（平成23年度102人→平成24年度114人）、そのうち精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者は平成23年度比で26.5%増加した（平成23年度49人→平成24年度62人）。  
 ・定員充足に向けて、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け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。  
 ・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、両校のホームページにも引き続き掲載した。  
 ・さらに、特別支援障害者の積極的な受け入れに向け、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した。  
 ・特に、重度上肢障害者、重度視覚障害者の受け入れの促進に向けて、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等への訪問地域を拡大（平成23年度42校→平成24年度49校）、肢体不自由者及び視覚障害者等が在籍する福祉機関への訪問を実施（19機関）した。  
 ・また、ロービジョンクリニック、点字図書館、大学等、視覚障害者が利用する157施設に対して訓練受講ニーズに係るアンケート調査を新たに実施し、訓練受講ニーズが窺える施設に対して訪問等により利用勧奨を行った。  
 ・吉備校においては、リハビリテーション科を有する病院（33か所）に募集要項等を送付したほか、回復期リハビリテーションを実施している病院を訪問（3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。また大学・短期大学及び高等専門学校を卒業した障害者のうち未就職者が少なくない現状を踏まえ、独立行政法人日本学生支援機構が主催する中国・四国地区「障害学生修学支援ブロック別地域連携シンポジウム」で吉備校の訓練内容等の取組を発表するとともに、同機構が主催する全国就職指導ガイダンス等においてパンフレットを配付し周知した。  
 ・事例入り・音声コード付き視覚障害者用リーフレットを作成し、盲学校等（128か所）及び大学（27大学）に送付したほか、重度視覚障害者が在籍する生活訓練施設等45か所を訪問し、卒業後に未就職となっている者の状況を把握するとともに、訓練内容の情報提供、応募勧奨の要請を行った。  
 ・難病相談・支援センターを訪問し、同センターの求職相談中の利用者に対する職業訓練に関する情報提供を依頼した。  
 ・特別支援障害者は、平成23年度比で9.0%増となり、受講者に占める割合は54.7%と平成23年度比で3.6ポイント上昇した。  
 ・定員（280人）充足率は、103.2%と目標（95%）を上回った。  
 （業務実績：①の「特別支援障害者の受講機会の拡大」（P.96）参照）

・広域障害者職業センターについて、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れることができるよう、職業安定機関及び地域障害者職業センターと連携して対象者の把握・支援等を行っているか。

・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、引き続き精神障害者について、入寮による受入

	<p>れを実施した（平成23年度4人→平成24年度4人）。また、平成23年度から開催した障害者本人、家族、関係機関を対象として、吉備校の訓練内容等の説明と併せ、施設見学や訓練体験の機会を提供するオープンキャンパスを開催し、参加者は302人となり平成23年度と比較し7.9%増加した。開催に当たっては身体障害者、知的障害者、精神障害者・発達障害者等の3つの見学コースを設定し、個々の見学希望に配慮した情報提供を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中央校においては、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の開催、募集活動を障リハと共同で行う等、協力関係を強化する取組を引き続き行った。</li> <li>・平成23年度に引き続き、札幌、長野、東京、大阪、福岡の5地域で開催された障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会において、両校の紹介用パネルを展示するとともに、両校のパンフレットを配布し、訓練内容等についての情報提供を行った。</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97人（平成23年度実績99人）、受講者の出身地域は47都道府県のうち42都道府県（平成23年度実績41都道府県）となり、平成23年度実績と概ね同水準を維持した。（業務実績：「広範な地域からの職業的重度障害者の受入」（P.97）参照）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない職業訓練上特別な支援を要する障害者について、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組んでいるか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特注型企業連携訓練の内容の充実及び受入れ企業の拡大に向け、以下の取組を行った。             <ol style="list-style-type: none"> <li>①受講者に対しては、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用いた。さらに、施設内訓練での技能修得状況に基づき、就職後の職務内容や必要な職場環境整備に係る調整を企業側と行った上で、これらを再現した施設内訓練の実施により、対象者の不安を軽減し、自信の向上を図った。</li> <li>②また、新たな職場環境において、場面に応じて的確かつ円滑に報告、質問を行うことや、作業のスピード、正確性について期待に応えることに強い不安を抱え、一度の企業内訓練では事業所での適応が難しい対象者には、施設内訓練をはさみつつ、同一企業内で複数回にわたり、段階的に時間を延長しながら企業内訓練を実施し徐々に課題解決を図った。</li> <li>③受入れ企業に対しては、職務遂行上の課題とその対応方法、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、「企業内訓練マニュアル」を作成し、提供するとともに、当該企業の職員を対象とした研修を必要に応じて行い、支援ノウハウをわかりやすく提供した。</li> <li>④受入れ企業を広く募るため、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を実施し、当該訓練の説明と会員企業への周知を依頼した（平成24年度8団体）。さらに、事業主団体発行の機関誌への周知記事の掲載を依頼するとともに、事業主団体を通じて団体会員企業へパンフレットを送付したほか、事業主団体に協力を要請し、会員企業を集めた会議等の場を活用し訓練内容の説明及び当該訓練の受入勧奨を実施した。また、職場実習の受入実績のある企業や訓練関連職種のある企業等に対して、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など、訓練の利用についてより積極的な働きかけを行った（訪問企業数：平成23年度406社→平成24年度519社）。</li> <li>⑤吉備校においては、平成23年度に作成した当該訓練の有効性を企業に効果的に説明するための職員用マニュアルを、公共職業安定所主催の雇用促進会議、就職面接会で引き続き活用し、当該訓練</li> </ol> </li> </ul>

	<p>の受入検討への働きかけを行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>その結果、実施者43人、修了者42人（平成23年度未修了者のうち、平成24年度修了者2名を含む。）、訓練先企業での就職者33人（平成23年度実施者46人、修了者49人、訓練先企業での就職者40人）といずれも平成23年度実績を下回ったものの、訓練先企業以外での就職者も含めると、修了者42人中41人が就職した（就職率97.6%）。なお、実施者のうち発達障害者が11人から23人に増加した。（業務実績：①の「特注型企業連携訓練の推進」（P.98）参照）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>中央校においては、平成24年度は経年的に求人が減少しつつある製造業・建築業を対象としたアンケート調査（調査対象企業72社）を実施したところ、採用に当たっては複数のCADソフトに対応できる技能に加え、データベース管理等のパソコンを主体とした事務能力、電話応対や接客対応も含めた周辺業務に対応できる能力が必要であることが把握できた。この結果を受けた訓練カリキュラムの見直しを今後図る予定である。</li> <li>吉備校においては、障害者採用準備セミナーに参加した企業から、視覚障害者の雇用の実際について具体的なイメージが持てず、採用に至らない状況を把握したため、訓練風景の動画を収録したCDを履歴書に添付する等、受講生の修得技能が的確に企業側に伝達できる就職活動支援等の強化を図ることとしている。</li> <li>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。</li> <li>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のための公共職業安定所等を訪問する（平成23年度214所→平成24年度302所）とともに、公共職業安定所の担当官を招聘した特別職業相談会を開催したほか、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調整などの協力依頼を行った。</li> <li>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生見学会、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、情報を毎月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。</li> <li>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実施（平成24年度8団体）、求職者情報の就職面接会等での企業の人事担当者への配付を行うほか、企業の人事担当者が訓練生と面談しながら行う会社説明会（平成24年度49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。また、中央校においては、新たにポリテク埼玉と中央校双方のホームページに、両センターの訓練生に係る求職者情報を相互にリンクし、より多くの企業からアクセスが可能となるよう配慮した。吉備校においては、新たに41企業を招聘し障害者採用準備セミナーを開催し、障害者の採用に不安を抱える企業に対して、採用時の留意点や職場内での配慮事項等について、支援事例を紹介し、採用企業の拡大を図った。</li> <li>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</li> </ul>

	<p>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24年度51回、延べ290人参加）した。</p> <p>・その結果、厳しい就職環境の中、就職率は88.1%と平成23年度実績を上回った。</p> <p>(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.98)、「厳しい雇用情勢に対応した就職促進対策の実施」(P.99)参照)</p>
<p>第2 3 (2) ② 障害者に対する指導技法等の開発・普及</p> <p>・職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練内容、指導技法等をマニュアル等にとりまとめ、他の障害者職業能力開発校等への提供、その訓練指導員に対する研修の実施等を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業との協力による発達障害者に対する職場実習や就職活動支援等について、発達障害者を雇用している企業担当者の参画を得て、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平成25年2月に配付した。</li> <li>・精神障害者の受入れ経験が豊富な職業能力開発施設の職員や専門コース設置により受入れ準備を行っている職業能力開発施設の職員、専門医の参画を得て、中央校に「精神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、精神障害者編職業訓練実践マニュアルを作成し平成25年2月に配付した。</li> <li>・職業訓練実践マニュアルには、他の障害者職業能力開発校等ですぐに活用できるように、教材やツール等を収録したCDを添付の上、他の障害者職業能力開発校に直接配付等により情報提供を行った。</li> <li>・平成23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。</li> <li>・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23年度に実践研究の成果として取りまとめた発達障害者及び重度視覚障害者に対する効果的な職業訓練技法をテーマとして、障害者能力開発指導者交流集会を開催し、それぞれの実践研究の成果の解説を行うことにより訓練技法の効果的な普及に努めた。</li> <li>・障害者委託訓練実施拠点校（95校）へ参加奨励を行ったほか、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説明するとともに、精神障害者や高次脳機能障害者、知的障害を伴う発達障害者もテーマに加え、県営障害者職業能力開発校等の職業訓練の取組についての事例発表や各テーマごとのグループに分かれ、それぞれの施設における取組状況について意見・情報交換を行い、今後推進が望まれる特別支援障害者の職業訓練内容について、集中的に情報共有等が図れるよう工夫した。また、開催時間中は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い、訓練実施時に使用可能な教材を参加者が持ち帰れるようにしたほか、新たに雇用開発推進部との連携により障害者の就労支援機器等の展示・紹介を行い、職場実習を行う際等における機構の機器貸出制度等も幅広く周知した。</li> <li>・それらの結果、参加者に対するアンケート調査では、平成23年度を上回る98.7%（平成23年度97.6%）から「有用であった」との回答を得た。</li> <li>・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、実際の訓練場面での技能指導体験を実施す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。</li> <li>・参加者に対するアンケート調査では、95.5%（平成23年度100%）から「有用であった」との回答を得た。</li> <li>・障害者職業能力開発校における特別支援障害者の受入れ促進については、専門訓練コースの設置による取組が広がりつつあり、訓練コース設置・運営への支援要請が寄せられていることを踏まえ、中央校及び吉備校において個々の障害者職業能力開発校のニーズに応じ</li> </ul>

	<p>た専門訓練コースの設置等に係る支援を試行的に実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>東京障害者職業能力開発校では、平成25年度から精神障害者及び発達障害者を専門に受け入れる訓練コースの新設に向け、その支援要請に応じて中央校において以下の支援を行った。             <ul style="list-style-type: none"> <li>①訓練コース設置に係る検討委員会への出席・助言</li> <li>②訓練計画や支援ニーズ等を踏まえた支援プログラムを作成し提案</li> <li>③支援プログラムに基づき、OJT方式により技能訓練や職業適応支援、就職活動支援等のノウハウを提供</li> </ul> </li> <li>また、広島障害者職業能力開発校では、平成25年度から重度視覚障害者を専門に受け入れる訓練コースの新設に向け、その支援要請に応じて吉備校において上記②～③の支援を行った。</li> </ul> <p>(業務実績：②障害者に対する指導技法等の開発・普及（P.100）参照）</p>
<p>・アンケート調査の回答者のうち80%以上の障害者職業能力開発校等から有用であった旨の評価が得られたか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成23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Ⅱ及び重度視覚障害者編Ⅱ）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、発達障害者や重度視覚障害者を受け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、94.7%から「有用であった」との回答を得た。</li> <li>またアンケート調査への回答129機関中77機関が平成24年度において、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、そのうち職業訓練実践マニュアル等の存在を知っていた46機関中、43機関（93.5%）において、これまでに発行したマニュアル等の活用があった。具体的には、発達障害者に対する障害特性に応じた指導の実施や支援内容に応じた関係機関との連携、重度視覚障害者に対する実習支援や就職支援の作成に活用されていた。</li> </ul> <p>(業務実績：②障害者に対する指導技法等の開発・普及（P.100）参照）</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（９） （注：中期計画五年度目）

中期目標	中期計画	平成24年度計画	平成24年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p><b>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</b></p> <p>障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため設けられた「障害者雇用納付金制度」に基づく、障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図ること。</p> <p>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。</p> <p>なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査や就労支援機器の貸出しなど、駐在事務所の廃止に伴い本部組織に一元化される業務については、サービスの質の維持や不正受給の防止に支障が生じないよう留意するとともに、集約化による専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努めること。</p> <p><b>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</b></p> <p>ア 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p><b>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</b></p> <p>ア 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給</p> <p>障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p><b>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</b></p> <p><b>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</b></p> <p>イ 障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p><b>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</b></p> <p><b>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</b></p> <p>イ 障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進</p>

報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給については、適正かつ効率的に行うことはもとより、障害者雇用納付金制度の周知、理解の促進を図るため、関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を幅広く実施すること。

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。

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。

(イ) 事業主説明会の開催

事業主説明会については、平成22年7月から常用雇用労働者数が200人を超える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り、対象数が増加するともに、新たに適用対象となる中小企業事業主のうちには、手続き等についていまだ十分な知識、理解を持って至っていない事業主も少なくない見込まれることから、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420回以上開催するほか、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、すため、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、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及び前年度までの申告・支給申請において誤りの多かった事項についての対応策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確かな申告・申請に資するものとする。

(ハ) 職業安定機関との連携及び地方業務部門の担当者会議の開催

障害者雇用率達成指導業

(イ) 事業主説明会の開催

・開催回数：474回  
・肯定評価率：94.4%  
・事業主説明会は、平成25年度の申告・申請が円滑・適正に行われるよう、平成25年度に初めて納付金等の申告・申請の事務を行う担当者等を対象とする説明会を加えて、第4四半期に集中的に開催した。  
・平成24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、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。  
・事業主説明会用パワーポイント資料について、平成23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・申請書の記入説明書の記載項目ごとに前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項等に重点を置き分かりやすく説明する構成としたほか、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などの充実を図り、1月上旬に地方業務部門に対して通知した。また、平成24年4月から新たに利用が始まった電子申告・申請について、事業主が行う作業手順に沿って申告・申請手続をより分かりやすく解説したパワーポイント資料を作成し事業主説明会において配付・説明した。  
・事業主説明会を一層効果的に開催するため、開催準備の段階から、地方業務部門が必要とする情報提供や指示をタイミングを捉えて的確に行った。8月には、平成23年度に実施したアンケートの集計・分析結果等を踏まえ、参加者の利便性の向上に配慮した開催日時・会場の決定など効果的・効率的に事業主説明会を開催するための指示事項等を盛り込んだ「平成24年度における事業主説明会の準備要領」を作成し、地方業務部門に配付した。1月には、パワーポイント資料の利用方法や特に重点的に説明すべき事項、アンケート調査の実施方法等を取りまとめた「平成24年度における事業主説明会開催要領」を作成し、地方業務部門に指示した。  
・事業主の納付金制度や申告・申請手続に対する理解度を把握するためのアンケート調査については、新たに地方業務部門における窓口対応に対する事業主の満足度を把握するための設問を加えて実施したほか、地方業務部門の直轄化の効果を活かすため、障害者の雇入れに関する事業の個別の相談事項がある場合に、その内容を幅広く迅速に把握するための「相談票」を作成し、事業主説明会の場において配付した。

(資料44)

(ロ) パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配付

・制度周知用パンフレット 40,000部作成  
・記入説明書 43,500部作成  
・作成したパンフレット等については、平成23年度に実施した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、フローチャートや一般的な記入例のほか個別具体的なケースの記入例の掲載を行い、さらに、平成23年度までの申告・申請において誤りの多かった就業規則等における所定労働時間と実態の労働時間が常態として乖離している場合の取扱い等について詳しい説明を加えるなど、分かりやすさと内容の充実を図った。さらに、平成24年4月から利用が開始された電子申告・申請について、利用方法や利便性、情報セキュリティの信頼性を「Q&A」を加えて分かりやすく記載し、1月上旬にホームページに掲載した。

(ハ) 職業安定機関との連携及び地方業務部門の担当者会議の開催

○職業安定機関との情報交換会の開催



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月に地方業務部門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とともに、前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項についての対応策について指示・徹底を図る。

・納付金徴収業務等の適切な実施において必要となる事業主情報の提供及び事業主に対する制度の周知・指導等に当たった連携・協力等について地方業務部門から都道府県労働局に対し依頼を行った。  
 ・平成24年度は、職業安定機関と日常的に情報交換を行うほか、情報交換会（4月、8月に実施）を活用して、納付金の未申告・未納付事業主に対する指導等について職業安定機関に連携・協力を依頼するよう、地方業務部門に指示した。

○地方業務部門の担当者会議の開催

・平成25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、事業主説明会の開催に係る留意事項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、地方業務部門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説明のポイント等について指導を行うほか、前年度までの申告・申請において誤りの多かった就業規則等における所定労働時間と実態の労働時間が常態として乖離している場合の取扱いについて、事業主からの問合せに適切に対応できるよう指示・徹底を図った。  
 ・さらに、未申告・未納付事業主に対する「納付督促マニュアル」等を活用した効果的な申告・納付督促の実施等について指示するとともに、地方業務部門の納付金関係業務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（平成25年1月16日開催）。

□ 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った常用雇用労働者数が200人を超え300人以下の中小企業事業主が制度に係る確実な知識、理解を得るようになることとともに、さらには平成27年4月から適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の中小企業事業主が翌年4月からの申告・申請を的確に行えるようにするため、平成24年度においては、次の周知・広報をお効果的、積極的に実施する。

- ・リーフレットの作成・配布及び広報誌、ホームページ、各種会議等の活用及びダイレクトメールの送付による、常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の中小企業事業主への対象事業主の拡大に係る今後のスケジュール及び具体的な申告・申請手続の広範な周知
- ・地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請による新たに適用対象となる傘下の中小企業事業主等への周知・広報
- ・職業安定機関との連携による、障害者雇用率達成指導と併せた周知・説明
- ・中小企業事業主の要望に応じた、個別訪問等によるきめ細かな周知・説明

□ 障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報

・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常用雇用労働者数が200人を超え300人以下の中小企業事業主のうち、平成24年度に初めて申告・申請を行う事業主が制度に係る確実な知識、理解を得たうえで申告・申請を行うようにするため、平成23年度までの周知・広報の取組に引き続き、「働く広場」4月号に納付金制度の内容及び申告・申請手続きのポイントについて掲載し、周知の徹底を図った。  
 ・さらに、平成27年4月から適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の中小企業事業主に対する周知・広報については、機構本部においては、リーフレットの作成、ホームページや広報誌への記事掲載、中央の経済団体等への協力要請に加え、新たに、常用雇用労働者数が80人を超え230人未満の事業主のうち、平成24年度申告・申請を行っていないすべての事業主（約36,000社）に対して、職業安定局長及び機構理事長の連名でのダイレクトメールの送付による周知を行うとともに、地方業務部門においては、地域の経済団体、業界団体等への傘下企業に対する周知の協力要請、各種会議等を活用した周知・広報及び中小企業事業主からの要望に応じた個別訪問等によるきめ細かな周知・説明を行った。  
 また、平成27年4月から適用対象が拡大されることについて制度周知用パンフレットに記載したほか、「働く広場」平成25年4月号に記事を掲載した。  
 ・中央及び地域の経済団体、業界団体等に対して、傘下事業主等への改正納付金制度の周知及び機構が実施している障害者雇用のための支援措置の活用に関する周知・広報について協力を要請し、会合等の場における改正納付金制度の説明、団体等の広報誌、ホームページへの掲載等を依頼した（平成24年度協力要請団体数：中央3団体、地域149団体（平成23年度実績：中央3団体、地域181団体））。  
 ・中小企業事業主から改正納付金制度に係る説明の要望があった場合は、個別訪問により説明を行うとともに、さらにその際、障害者の雇入れに関する取組について相談、要望があった場合は、公共職業安定所、地域センター又は障害者雇用エキスパート等と連携し、事業主が抱える課題の解消に取り組んだ。  
 ・地方業務部門に対して、平成22年7月から新たに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の申告納付状況等に関するアンケート調査を実施し、前回の周知活動の有効性の検証及びこの結果に基づく今後のより効果的な周知方法について、検討を行った。

イ 障害者雇用納付金については、厳正な審査、調査の実施により、常用雇用労働者数が300人を超える事業主については99%以上の収納率を維持するとともに、平成22年7月から新たに適用対象となった常用雇用労働者数が200人を超える300人以下の事業主については、中期目標期間終了時まで、同様の収納率を目指すこと。

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）に基づき、障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給を行うため、厳正な審査を実施するほか、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対して調査を的確に実施することにより、障害者雇用納付金については、常用雇用労働者数が300人を超える事業主については99%以上の収納率を維持するとともに、平成22年7月から新たに適用対象となった常用雇用労働者数が200人を超える300人以下の事業主については、中期目標期間終了時まで同様の収納率を目指すものとする。

**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調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給**

障害者雇用納付金については、厳正な審査を実施するほか、正確な申告及び納付期限の遵守についての指導・督促を行うとともに、機構本部及び地方業務部門において、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地方業務部門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、常用雇用労働者数が300人を超える事業主については99%以上の収納率を維持する。新たに、平成22年7月から適用対象となった常用雇用労働者数が200人を超える300人以下の事業主については、上記に加え、中期目標期間終了時まで、99%以上の収納率を目指し、次の措置を講ずる。

- ・ 障害者雇用納付金の申告が必要な中小企業事業主に対して期限内の申告・納付について電話等により勧奨を行うとともに、以後、申告・納付が遅れている中小企業事業主に対しては重ねて期限内の申告・納付に係る働きかけを行う。
- ・ 申告期限経過後、速やかに未申告の中小企業事業主に対して電話等により未申告理由の把握及び申告督促を実施するとともに、必要に応じて、個別訪問等により当該事業主に対し事務手続等に係る指導、援助を行

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

**○障害者雇用納付金の徴収**

- ・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24年度は、引き続き多くの企業が厳しい経営環境にあるため、収納率の低下を防止すべく、5月15日の法定申告・納付期限経過後に銀行から送付を受ける納付済通知書による収納確認完了後、速やかに未納付事業主をリストアップし、地方業務部門に送付するとともに、地方業務部門においては、同リスト受領後概ね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った。また、その後も納付金の延納第2期収納確認後及び9月以降毎月速やかに未納付事業主をリストアップし、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、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督促状の送付等による督促を行い、なお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督促を行い、収納率の向上に努めた。
- ・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の確認を行った。
- ・電話による督促 881件（平成23年度実績 899件）
- ・督促状・督促状件数 88件（平成23年度実績 45件）
- ・督促訪問件数 5件（平成23年度実績 3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、地方業務部門を通じて、未納付事業主の状況について情報収集を行った。これらの情報収集等に当たっては、職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換や企業への同行訪問等を行った。
- ・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、地方業務部門においては、地域の関係機関からの情報や報道等を注視し、経営悪化等の事業主情報を機動的に収集した。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。
- ・上記の取組に加え、平成22年7月から新たに適用対象となった常用雇用労働者数が200人を超える300人以下の中小企業事業主については、平成24年度が初めての申告・納付となる事業主も少なからずいることから、適正な申告・申請が行われるよう次の取組を実施した。
  - ・平成24年4月1日以降、期限内の申告・納付について電話等により事前の勧奨を行うとともに、以後、申告・納付が遅れている中小企業事業主に対しては、重ねて電話等による働きかけを実施した。
  - ・また、申告期限経過後においても、未申告の中小企業事業主に対しては、電話等により未申告理由を把握した上で、電話や訪問等による申告督促を実施するとともに、担当者が事務処理に不慣れであったり理解が不十分である場合などには、必要に応じて申告・納付の事務手続に係る指導・援助等を実施した。
- ・新たに、未申告事業主に対する申告督促について、好事例や未申告理由別の対応のフローチャートを作成し、「申告督促マニュアル」を作成し、平成25年度の申告・申請に向けて、地方業務部門に対し提供した。
- ・また、機構本部が実施する調査等において誤りが多かった事項に係る正しい知識を事業主に付与するためのリーフレットを作成し、電子申告・申請に係る事業主からのID等の取得申請に対する返信通知に同封して送付したほか、機構ホームページへも掲載した。さらに、申告・申請において誤りが多かった事項に係る取扱いについて整理し、地方業務部門において事業主からの問合せに適切に対応できるよう指示した。

**○平成24年度末の徴収実績等** (資料45)

- ・引き続き多くの企業が厳しい経営環境にあり、かつ、平成22年7月から常用雇用労働者数が200人を超える300人以下の中小企業事業主が適用対象となり納付金申告事業主数が大幅に増加した中、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、300人を超える事業主に係る収納率、200人を超える300人以下の事業主に係る収納率のいずれも、中期計画の目標値である99%を超えた。特に300人を超える事業主に係る収納率は99.96%となり、昭和60年以降で最も高い収納率となった。

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。

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

う。  
・未納付の中小企業事業主を9月以降毎月リストアップして地方業務部門に送付し、迅速に未納付理由の把握及び納付督促を行うとともに、その結果を踏まえて個々の事案の実情に応じた的確な対応を図る。  
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、機構本部及び地方業務部門において、未納付事業主の状況について情報を収集・把握し、その状況に応じた電話、文書等による納付督促・督促の継続的な実施とともに、未納付事業主を訪問しての納付金の確約書の取り付け等により確実な徴収を図る。  
また、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給に関しても、厳正な審査を実施し、適正な支給を行う。

**二 障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上**

障害者雇用納付金電算機処理システムを活用することにより、申告・申請の迅速かつ厳正な審査を実施するほか、事業主からの直接又は地方業務部門を経由した照会等に対して、的確で速やかな助言、指導等を実施する。  
また、事業主の申告・申請にかかる事務手続の簡素化及び利便性の向上を図るため、新たに、窓口への書類提出に替えてインターネットでの手続により行うことのできる電子申告申請システムの運用を開始する。

- ・収納率 99.94% (平成23年度実績 99.87%)
- ・300人を超える事業主 99.96% (平成23年度実績 99.87%)
- ・200人を超え300人以下の事業主 99.85% (平成23年度実績 99.91%)
- ・納付金申告事業主数 21,688件
- ・納付確定額 18,315百万円
- ・収納済額 18,304百万円
- ・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	24年度末 収納率
22年度末 99.80%	22年度分 99.92%
23年度末 99.87%	23年度分 99.98%

※平成21年度以前の未収分はすべて収納済  
※平成22年度の未収分3件のうち、1件は破産・倒産状態

- 障害者雇用調整金の支給  
・6,585件 10,425百万円 (平成23年度実績 6,384件 8,952百万円)
- 報奨金の支給  
・1,697件 4,237百万円 (平成23年度実績 1,907件 4,420百万円)
- 在宅就業障害者特例調整金の支給  
・10件 4,410千円 (平成23年度実績 9件 4,442千円)
- 在宅就業障害者特例報奨金の支給  
・1件 51千円 (平成23年度実績 3件 115千円)
- 不正受給に係る案件  
・不正受給に係る案件はなし (平成23年度実績 1件)。

**○会計検査院からの指摘への対応**

- ・会計検査院の現地検査において調整金等の過大支給等の指摘を受けた事業主125社に対しては、直ちに返還等の措置を講じた。
- ・特に誤りが多くみられた「週の所定労働時間と実態の労働時間との間に常態的な乖離がある場合」の取扱いについて、更なる周知徹底を図るため、記入説明書に詳しい説明を加えたほか、地方業務部門において事業主からの問合せに適切に対応できるよう指示した。
- ・誤りが多くみられた事項について記入説明書に詳しい説明を追加
- ・省令改正 (H25.4.1施行) に基づく平成26年度申告申請分からの申告申請書の添付書類等の追加  
①調整金、報奨金申請書の添付書類に障害の程度や労働時間の状況を明らかにする書類を追加 (300人以下事業主のみ)  
②納付金申告書の添付書類の記載事項に労働時間を追加

**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、事業主からの照会等に対して、速やかで的確な助言、指導を行った。
- ・なお、電算機処理システム及び電子申告申請システムについて、事業主の利便性の向上やより適正な審査決定等を行うための機能 (事業主情報の把握機能の強化等) を付加するほか、マクロ機能を活用した、従来より簡便に申告・申請を行うことができるダウンロードファイルについて、事業主の利便性のため、対応するOS等のバージョンアップを行った。
- ・また、平成25年度からの審査方法の見直しに伴う電算機処理システムの改修について、仕様等の検討を進めた。
- ・さらに、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・申請を行うことのできる電子申告申請システムを平成24年4月から稼働した (利用件数2,679件、利用率 11.5%)。
- ・マクロ機能を活用した、従来より簡便に正確な申告・申請書が作成できるダウンロードファイルについて、地域によって利用率に大きなばらつきがあることなどから、一層の利用促進を図るため、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するほか、「働く広場」3月号でも利用勧奨を行った。

なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査中止及び本部組織への一元化に際し、不正受給の防止に支障が生じないよう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。

ホ 調査の効率的かつ的確な実施

調査に当たっては、特に次の点に留意し実施する。

- (イ) 効率的かつ的確な調査を行うため、地方業務部門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のほか、前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項に留意して、それらの正確な把握に努める。

(ハ) なお、平成22年度に本部組織に一元化して行った障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査業務の実施については、不正受給の防止に支障が生じないように地方業務部門及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金担当部との緊密な情報交換等に留意しつつ、調査担当者間の機動的な応援による事業主の事情等に合わせた柔軟な調査日程の編成、定期的な会議、研修の開催による多様な調査事例の共有化や調査手法の検討等を通じた専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施を図る。

ヘ 電子申告システム及び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、電子申告申請システム及び電子納付システムについて、利用の促進を図る。

特に平成24年度から新たに運用を開始する電子申告申請については、事業主説明会において具体的な利用方法や利便性、情報セキュリティの信頼性等について説明するほか、経済団体、業界団体等に対し、傘下事業主等への利用

ホ 事業所訪問調査の効率的かつ的確な実施

- ・調査件数 2,122件（平成23年度実績 2,254件）
- ・うち金額変更があったもの 321件（平成23年度実績 376件）
- ・調査実施件数に対する割合 15.1%（平成23年度実績 16.7%）
- ・調査に当たっては、地方業務部門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。
- ・調査対象事業主の選定に当たっては、初めて申告・申請を行った事業主や非正規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するとともに、加えて、会計検査院による実地検査において指摘が多かった報奨金支給事業主を重点化するなどして選定し、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）関係の調査対象事業主として選定した事業主と条件が合う場合には、同時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など、調査業務の円滑化を図った。
- ・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するとともに、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。
- ・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、調査手法の検討等を通じた専門性の向上等を図ったほか、「調査マニュアル」「調査チェックリスト」に沿った効率的かつ効果的な調査を実施した。
- ・調査業務の本部一元化に伴い不正受給の防止に資するため、地方業務部門においては、裏づけ資料等による確認調査が必要な事業主等に係る情報を収集し、本部においては、障害者雇用納付金制度に基づく助成金担当部と不正受給防止に係る申請内容の確認手順・手法等について事前打合せや情報交換等を行うなどにより、機構の組織をあげた対応を図った。

（資料46）

ヘ 電子申告・申請システム及び電子納付システムの利用促進

平成24年4月から新たに運用が開始された電子申告・申請システムについて、その利用を促進するため、窓口や郵送で行っていた各種手続をインターネットを利用して簡便に行うことができ、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について、制度周知用パンフレットや記入説明書及びホームページに掲載したほか、「働く広場」3月号へ掲載して、広く事業主に周知した。また、利用方法等を視覚的に分かりやすく解説したパワーポイント資料を活用し、事業主説明会で利用促進のための説明を行った。さらに、利用方法や利便性等を記載したリーフレットを作成して、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ほか、納付金等調査の際に利用勧奨するとともに活用した事業主からの要望・意見等の聞き取り調査を実施した。また、地方業務部門において、事業主への個別訪問や経済団体、業界団体等への周知・広報の協力要請を行っている。なお、個別訪問については、マクロ機能を活用したダウンロードファイルにより申告・申請書を作成しているもの電子申告申請システムを利用していない事業主を優先的に選定するなど、効果的な実施に努めた（個別訪問件数 539回）。

		<p>促進のための周知・広報について協力要請を行う。また、電子納付システムについても、納付書等に利用案内チラシを同封するとともに、電子申告申請の利用促進と併せ、事業主説明会での説明のほか、経済団体、業界団体等への周知・広報の協力要請を行う。加えて、納付金の納付件数が多い都道府県においては、機構本部が作成する事業所のリストに基づき地方業務部門が直接訪問等により利用の促進を図る。</p> <p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>電子納付システムについても、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月号へ電子納付の利用方法等を掲載するほか、経済団体、業界団体等に対し、傘下事業主等への利用促進のための周知・広報について協力要請を行うことにより周知に努めた。</li> <li>また、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」とリンクを貼るとともに、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貼るなどにより周知を図っているほか、電子申告申請システムの利用促進のための個別訪問に併せて、利用促進を行った（個別訪問件数 539回）。</li> <li>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収納サービスの諸手続きや手数料等の取扱いに関する覚書の締結について協力要請を行った。</li> <li>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、初めて納付を行う事業主についても多く利用されたことから、平成24年度までの利用件数は平成23年度比で109.1%増加した。</li> <li>取扱金融機関数 87行（平成23年度実績 83行）</li> <li>納付金に係る利用件数 2,892件（平成23年度実績 2,651件）</li> </ul>
--	--	--	--

評価の視点等		自己評価	S	評定	A
--------	--	------	---	----	---

<p><b>【評価項目9 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】</b></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 事業主説明会を474回開催し、目標（420回以上）を上回った。</p> <p>② 平成25年度の申告・申請が円滑・適正に行われるよう、平成25年度に初めて納付金等の申告・申請の事務を行う担当者等を対象とする説明会を加えて、第4四半期に集中的に開催した。</p> <p>③ 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、フローチャートや一般的な記入例のほか個別具体的なケースの記入例の掲載を行い、さらに、平成23年度までの申告・申請において誤りの多かった就業規則等における所定労働時間と実態の労働時間が常態として乖離している場合の取扱い等について詳しい説明を加えるなど、分かりやすさと内容の充実を図った。</p> <p>④ 平成24年4月から利用が開始された電子申告・申請について、利用方法や利便性、情報セキュリティの信頼性を「Q&amp;A」を加えて分かりやすく記載し、1月上旬にホームページに掲載した。</p> <p>⑤ 平成27年4月から適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の中小企業事業主に対する周知・広報について、常用雇用労働者数が80人を超え230人未満の事業主のうち、平成24年度申告・申請を行っていないすべての事業主（約36,000社）に対して、職業安定局長及び機構理事長の連名でのダイレクトメールの送付による周知を行った。</p> <p>⑥ 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結果、300人を超える事業主に係る収納率、200人を超え300人以下の事業主に係る収納率のいずれも、中期計画の目標値である99%を超えた。特に300人を超える事業主に係る収納率は99.96%となり、昭和60年以降で最も高い収納率となった。</p> <p>⑦ 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24年度末において、平成21年度以前の未収分は全て収納済みであり、また、平成22年度以降の未収分について僅少なものとなった。</p>	<p><b>【委員会としての評定理由】</b></p> <p>障害者雇用納付金の徴収等について目標を上回る成果をあげており、特に極めて高い収納率や過年度未収分の収納のための取組は高く評価できる。また、調整金等の過大支給等に係る会計検査院からの指摘に対して、迅速に対応したことは評価できる。今後、一層の制度改正の周知・広報を行うことを期待する。</p> <p><b>【各委員の評定理由】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>極めて高い収納率は高く評価できる。</li> <li>取り組み成果は評価できる。</li> <li>中小企業、事業主においては、制度改正の周知が一層求められるものと考えます。ホームページの活用も含めて一層の周知取組みをお願いしたい。収納率と過年度分収納取組みを評価したい。</li> <li>新たな周知・広報活動等の積極的取組により、未収件数が大幅に低下する等の具体的成果が出ている。</li> <li>とても頑張っておられると思いますが、目標をやや上回る達成かと考えます。</li> <li>収納・支給の両面にわたって目標を上回る成果をあげていることは評価される。会計検査院の指摘への迅速な対応も評価される。</li> </ul>
---	--	--

[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>・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。</li> <li>・事業主説明会を420回以上開催すること。</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：「イの(イ)事業主説明会の開催」(P.110)参照)</li> </ul> <table border="1"> <tr> <td>平成24年度</td> <td>474回</td> <td>(目標：420回)</td> </tr> <tr> <td>平成23年度</td> <td>458回</td> <td>(目標：420回)</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>287回</td> <td>(目標：従来の事業主説明会250回、159回 中小企業事業主対象の事業主説明会130回)</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>296回</td> <td>(目標：250回)</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>279回</td> <td>(目標：250回)</td> </tr> </table>	平成24年度	474回	(目標：420回)	平成23年度	458回	(目標：420回)	平成22年度	287回	(目標：従来の事業主説明会250回、159回 中小企業事業主対象の事業主説明会130回)	平成21年度	296回	(目標：250回)	平成20年度	279回	(目標：250回)						
平成24年度	474回	(目標：420回)																				
平成23年度	458回	(目標：420回)																				
平成22年度	287回	(目標：従来の事業主説明会250回、159回 中小企業事業主対象の事業主説明会130回)																				
平成21年度	296回	(目標：250回)																				
平成20年度	279回	(目標：250回)																				
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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、常用雇用労働者数が300人を超える事業主については99%以上の収納率を維持するとともに、平成22年7月から新たに適用対象となった常用雇用労働者数が200人を超える300人以下の事業主については、中期目標期間終了時まで、99%以上の収納率を目指すこと。</li> </ul>	<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：「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.112)参照)</li> </ul> <table border="1"> <tr> <td>平成24年度</td> <td>99.96%</td> <td>(300人を超える事業主)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>99.85%</td> <td>(200人を超え300人以下の事業主)</td> </tr> <tr> <td>平成23年度</td> <td>99.87%</td> <td>(300人を超える事業主)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>99.91%</td> <td>(200人を超え300人以下の事業主)</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>99.80%</td> <td>(300人を超える事業主)</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>99.74%</td> <td>(300人を超える事業主)</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>99.76%</td> <td>(300人を超える事業主)</td> </tr> </table>	平成24年度	99.96%	(300人を超える事業主)		99.85%	(200人を超え300人以下の事業主)	平成23年度	99.87%	(300人を超える事業主)		99.91%	(200人を超え300人以下の事業主)	平成22年度	99.80%	(300人を超える事業主)	平成21年度	99.74%	(300人を超える事業主)	平成20年度	99.76%	(300人を超える事業主)
平成24年度	99.96%	(300人を超える事業主)																				
	99.85%	(200人を超え300人以下の事業主)																				
平成23年度	99.87%	(300人を超える事業主)																				
	99.91%	(200人を超え300人以下の事業主)																				
平成22年度	99.80%	(300人を超える事業主)																				
平成21年度	99.74%	(300人を超える事業主)																				
平成20年度	99.76%	(300人を超える事業主)																				
<p>〔評価の視点〕 第2 3 (3) ① イ 障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を第2期中期目標期間中、毎年度平均で250回以上開催するほか、パンフレット、記入説明書等の配布を行っているか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主説明会を474回開催し、目標(420回以上)を上回った。</li> <li>・平成25年度の申告・申請が円滑・適正に行われるよう、平成25年度に初めて納付金等の申告・申請の事務を行う担当者等を対象とする説明会を加えて、第4四半期に集中的に開催した。</li> <li>・平成23年度に実施したアンケートの集計・分析結果等を踏まえ、参加者の利便性の向上に配慮した開催日時・会場の決定など効果的・効率的に事業主説明会を開催するための指示事項等を盛り込んだ「平成24年度における事業主説明会の準備要領」を作成し、地方業務部門に配付した。また、パワーポイント資料の利用方法や特に重点的に説明すべき事項、アンケート調査の実施方法等を取りまとめた「平成24年度における事業主説明会開催要領」を作成し、地方業務部門に指示した。</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のアンケート調査については、新たに地方業務部門における窓口対応に対する事業主の満足度を把握するための設問を加えて実施した。</li> <li>・これら取組みの結果、説明会に対する肯定的な評価は、94.4%であった。</li> <li>・パンフレット40,000部、記入説明書43,500部を作成し、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。</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、フローチャートや一般的な記入例のほか個別具体的なケースの記入例の掲載を行い、さらに、平成23年度までの申告・申請において誤りの多かった就業規則等における所定労働時間と実態の労働時間が常態として乖離している場合の取扱い等について詳しい説明を加えるなど、分かりやすさと内容の充実を図った。さらに、平成24年4月から利用が開始された電子申告・申請について、利用方法や利便性、情報セキュリティの信頼性を「Q&amp;A」を加えて分かりやすく記載し、1月上旬にホームページに掲載した。</li> <li>・平成27年4月から適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超え2</li> </ul>																					

	<p>00人以下の中小企業事業主に対する周知・広報については、機構本部においては、リーフレットの作成、ホームページや広報誌への記事掲載、中央の経済団体等への協力要請に加え、新たに、常用雇用労働者数が80人を超え230人未満の事業主のうち、平成24年度申告・申請を行っていないすべての事業主（約36,000社）に対して、職業安定局長及び機構理事長の連名でのダイレクトメールの送付による周知を行うとともに、地方業務部門においては、地域の経済団体、業界団体等への傘下企業に対する周知の協力要請、各種会議等を活用した周知・広報及び中小企業事業主からの要望に応じた個別訪問等によるきめ細かな周知・説明を行った。          (業務実績：「イ 障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進」(P.109)、「ロ 障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報」(P.111)参照)</p>
<p>・関係機関との適切な連携を図っているか。</p>	<p>・納付金徴収業務等の適切な実施において必要となる事業主情報の提供及び事業主に対する制度の周知・指導等に当たった連携・協力等について地方業務部門から都道府県労働局に対し依頼を行った。          ・平成24年度は、職業安定機関と日常的に情報交換を行うほか、情報交換会（4月、8月に実施）を活用して、納付金の未申告・未納付事業主に対する指導等について職業安定機関に連携・協力を依頼するよう、地方業務部門に指示した。          ・中央及び地域の経済団体、業界団体等に対して、傘下事業主等への改正納付金制度の周知及び機構が実施している障害者雇用のための支援措置の活用に関する周知・広報について協力を要請し、会合等の場における改正納付金制度の説明、団体等の広報誌、ホームページへの掲載等を依頼した(平成24年度協力要請団体数：中央3団体、地域149団体(平成23年度実績：中央3団体、地域181団体))。          ・中小企業事業主から改正納付金制度に係る説明の要望があった場合は、個別訪問により説明を行うとともに、さらにその際、障害者の雇入れに関する取組について相談、要望があった場合は、公共職業安定所、地域センター又は障害者雇用エキスパート等と連携し、事業主が抱える課題の解消に取り組んだ。          (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.109)、「ロ 障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報」(P.111)参照)</p>
<p><b>第2章 第3節 (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</b></p> <p>・障害者雇用納付金については、常用雇用労働者数が300人を超える事業主については99%以上の収納率を維持するとともに、平成22年7月から新たに適用対象となった常用雇用労働者数が200人を超え300人以下の事業主については、中期目標期間終了時まで99%以上の収納率を目指すため、その達成に向けた取組を実施しているか。</p>	<p>実績：○</p> <p>・障害者雇用納付金の徴収について以下の取組を行った結果、300人を超える事業主に係る収納率、200人を超え300人以下の事業主に係る収納率のいずれも、中期計画の目標値である99%を超えた。特に300人を超える事業主に係る収納率は99.96%となり、昭和60年以降で最も高い収納率となった。          ・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24年度は、引き続き多くの企業が厳しい経営環境にあるため、収納率の低下を防止すべく、5月15日の法定申告・納付期限経過後に銀行から送付を受ける納付済通知書による収納確認完了後、速やかに未納付事業主をリストアップし、地方業務部門に送付。          ・地方業務部門においては、同リスト受領後概ね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った。          ・その後も納付金の延納第2期収納確認後及び9月以降毎月速やかに未納付事業主をリストアップし、同様に納付督促等を実施した。          ・納付督促等の結果を踏まえ、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督促状</p>

	<p>の送付等による督促を行い、なお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督促を行い、収納率の向上に努めた。</p> <p>・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。</p> <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.112) 参照)</p>
<p>・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、確実な徴収を図っているか。</p>	<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。</li> <li>・また、地方業務部門を通じて、未納付事業主の状況について情報収集を行った。これらの情報収集等に当たっては、職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換や企業への同行訪問等を行った。</li> <li>・未納付の倒産企業については、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>・平成22年7月から新たに適用対象となった常用雇用労働者数が200人を超え300人以下の中小企業事業主については、適正な申告・申請が行われるよう次の取組を実施した。             <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成24年4月1日以降、期限内の申告・納付について電話等により事前の勧奨を行うとともに、以後、申告・納付が遅れている中小企業事業主に対しては、重ねて電話等による働きかけを実施した。</li> <li>・また、申告期限経過後においても、未申告の中小企業事業主に対しては、電話等により未申告理由を把握した上で、電話や訪問等による申告督促を実施するとともに、担当者が事務処理に不慣れであったり理解が不十分である場合などには、必要に応じて申告・納付の事務手続に係る指導・援助等を実施した。</li> </ul> </li> <li>・新たに、未申告事業主に対する申告督促について、好事例や未申告理由別の対応のフローチャートを盛り込んだ「申告督促マニュアル」を作成し、平成25年度の申告・申請に向けて、地方業務部門に対し提供した。</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24年度末において、平成21年度以前の未収分は全て収納済みであり、また、平成22年度以降の未収分について僅少なものとなった。</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.112) 参照)</p>



高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（10）（注：中期計画五年度目）

中期目標	中期計画	平成24年度計画	平成24年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p><b>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</b></p> <p><b>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</b>                  障害者雇用に関する事業主等への助成金支給については、障害者雇用に係る事業主支援・援助の実施を通じて障害者の働く場の整備を図るため、適正かつ効率的に行うこととはもとより、助成金制度、申請手続等を周知すること、事業主等が利用しやすい手続とすること、助成金を障害者雇用に効果的に活用できるように事業主等に対して助言・援助を行うこと、など事業主等に対するサービスの向上を図ること。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p><b>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</b></p> <p><b>イ 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給</b>  <b>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</b>                  事業主等の利便性を図るため、各種助成金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から7日以内にホームページ等で公開する。</p> <p>助成金の効果的活用を促進するため、職業安定機関、地域センター等との連携を図り、様々な機会を通じて事業主等に対する周知・広報を行う。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p><b>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</b></p> <p><b>② 障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施</b>  <b>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</b></p> <p><b>(イ) ホームページを活用した周知</b>                  ホームページに掲載している各種助成金の支給要件、助成額、申請方法、申請書等の様式及び添付書類一覧表等の説明について、申請事業主がその内容を一層容易に理解できるように内容の改善を行う。                  支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から7日以内にホームページ等で公開する。</p> <p><b>(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</b>                  地方業務部門は、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、地方業務部門は、</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p><b>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</b></p> <p><b>② 障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施</b>  <b>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</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・限りある財源を最大限有効に活用し、より効果的な助成金支給業務の実施及び会計検査の結果に対応するために、以下の取組を行った。</li> <li>・平成24年9月から一部の助成金（障害者作業施設設置等助成金等）において「企画競争型」認定の実施や、支給対象となった施設・設備等を耐用年数が経過するまでの期間、対象障害者等による使用を義務付ける等、平成24年6月に運用の厳格化等の取扱いを策定し、通達を发出した。なお、「企画競争型」認定は平成25年度後半においても継続して実施することとし、平成25年2月に通達を发出した。</li> <li>・平成24年9月に継続支給型助成金（職場介助者の配置助成金等）を平成26年度へ一部繰延支給する取扱いを策定し、通達を发出した。</li> <li>・さらに、平成25年1月末に第1号職場適応援助者助成金等を平成26年度へ一部繰延支給する取扱いを策定し、通達を发出した。</li> </ul> <p><b>(イ) ホームページを活用した周知</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「企画競争型の認定の実施」及び「継続支給型助成金等の支給時期の一部変更」については、平成24年6月26日確定分を3日後に、平成24年9月18日確定分を7日後にホームページで公開した。</li> <li>・企画競争型認定申請に係る認定申請の受理期間の始まりをホームページにて告知するとともに、対象となる助成金ごとに申請に係る留意事項を掲載し、事業主への周知を行った。</li> <li>また、認定結果の概要についてもホームページに掲載し、事業主に対する情報提供を積極的に実施した。</li> <li>・助成金の様式ダウンロードページから古い様式を削除してファイルの配置を変更し、目的のファイルが見つけやすくなるようにダウンロードページの整理を行った。</li> </ul> <p><b>(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</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・助成金の効果的活用を促進するため、次の取組を実施した。</li> <li>・地方業務部門において、事業主に対する障害者助成金の説明会を748件開催した（平成23年度実績804件）。</li> <li>・地方業務部門と職業安定機関等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、機構外の機関の担当者の助成金制度の理解向上に努め、事業主への周知についても協力を要請した。</li> </ul>

職業安定機関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地方業務部門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への更なる促進を図る。

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、地方業務部門及び職業安定機関等において事業主等に配布する。

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

② 適正な支給業務の実施

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

(ハ) 事業主にとって分かりやすいパンフレットや支給申請の手引等を作成し、地方業務部門の窓口において事業主等に配布するとともに、職業安定機関等においても事業主等に配布する。

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

(ホ) 支給事業主の状況を把握するためのアンケート調査を継続的に実施し、業務改善のポイントを把握するとともに、その結果を踏まえて地方業務部門において、相談、申請手続きに係る業務の顧客満足度の向上を図る。

□ 適正な支給業務の実施

(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23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、地方業務部門においては、不正受給防止マニュアルに基づき、申請時に疑義が生

(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

- ・施設・設備等の設置・整備型助成金の取扱いの厳格化に係るリーフレットを作成し、地方業務部門において配布した。
- ・継続支給型助成金の一部繰延支給に係るリーフレットを地方業務部門に配置したほか、対象事業主へ直接送付して周知に努めた。
- ・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、取扱いの改正等、制度の改正点について重点的に解説し、事業主が助成金制度をより理解しやすいものとなるようにし、その活用促進を図った。
- ・高年齢者雇用と障害者雇用の双方の事業主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、具体的に分かりやすく説明したリーフレットを作成し、地方業務部門はもとより、職業安定機関その他の機関の協力も得て事業主に配布した。
- ・第2種作業施設設置等助成金の一部繰延支給に係るリーフレットを作成し、地方業務部門の窓口配置するほか、ダイレクトメールにより該当事業主に直接周知した。
- ・第1号職場適応援助者助成金の一部繰延支給に係るリーフレットを作成し、支給決定通知書に同封して対象法人に送付したほか、地域センターにおいて適宜周知した。

(ニ) 事務手続の簡素合理化

- ・平成22年度及び平成23年度において、認定申請書・支給請求書や計画書様式の共通化を実施し、様式類の簡素化を図ったところであるが、平成24年度においては、ホームページに掲載している様式類をパソコンによる入力ができるよう見直し、事業主が手書きする箇所を簡素化する改良を行った。

(ホ) アンケート調査の実施

- ・地方業務部門における窓口対応や、制度の周知広報等への満足度を把握するために、利用事業主に対するアンケート調査を実施した（平成25年1～2月）。
- ・平成24年度のアンケート調査においては、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83.9%（平成23年度実績88.8%）、地方業務部門の説明については「大変満足している」「満足している」との回答が82.3%（平成23年度実績86.8%）、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80.7%（平成23年度実績82.1%）であった。
- ・ホームページの利用状況については、ホームページの周知を行った結果、利用したとの回答が73.7%（平成23年度実績68.2%）、様式をダウンロードしての活用が90.4%（平成23年度実績61.4%）となり、特に様式類についてはダウンロードページの整理や様式類の改良などにより使いやすくなったことから、平成23年度を大きく上回る利用となった。

(資料47)

□ 適正な支給業務の実施

(イ) 厳正な調査の実施

- ・平成24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、支給請求額が一定額以上である案件及び申請時に疑義が生じたすべての案件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60件（平成23年度実績：78件）、抽出による支給後調査については168件（平成23年度実績：186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には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、さらに、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絞り込んで選定することにより、効率的な実施を図った。
- ・4月26日、10月31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、就業規則や出勤状況が確認できる書類の取扱いのポイント等を盛り込んだ「障害者雇用納付金関係業務調査要領による調査の留意事項」を配付・説明したほか、随時調査担当者からの質疑に対応し、厳正な調査が

	<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、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>適正な支給業務を実施するため、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>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>じるような事案については訪問による確認作業を行う等、チェックリストを活用した厳正な審査を実施する。また、支給対象事業所に対する計画的な調査を障害者雇用納付金等に係る調査と連携し効率的に行う。</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、提供を行うとともに、必地方業務部門、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要な不正受給防止対策を講ずる。</p> <p>(ハ) 適正な支給業務を実施するため、機構本部は地方業務部門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、地方業務部門との密接な連携体制を維持する。</p> <p>(ニ) 平成22年度末に更新した障害者助成金の電算処理システムの進捗管理機能や、記録機能等を活用し、効果的、効率的な支給業務を実施する。</p> <p>(ホ) 機構本部及び地方業務部門は、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>実施できるよう職員の資質向上を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地方業務部門においては、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事案について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を行った。</li> </ul> <p>(ロ) 不正受給防止対策の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成24年度不正受給発生件数：17件（平成23年度実績：1件）</li> <li>審査上疑義の生じた案件や内部通報等の情報提供を受けた案件について重点調査を行った結果、不正受給件数の増加につながったものと考えられる。</li> <li>機構本部において、日常的に給付金部門と助成金部門との連携を図るとともに、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。</li> <li>不正受給防止・摘発対策緊急プロジェクトチームを設置し、次の事項について検討を行った（10月、12月）。       <ol style="list-style-type: none"> <li>① 社会保険労務士や販売業者などの第三者と共謀した組織的な不正受給への対応</li> <li>② 不正受給防止事務チェックリストや審査・点検マニュアルの活用徹底及び不正受給事業所等の公表等による不正受給防止</li> <li>③ 助成金調査の対象について、現行450万円以上の申請事案としているものを、不正受給が発生した業種等に見直すこと等による不正受給の発見</li> <li>④ 警察等関係機関への相談等による連携</li> </ol> </li> <li>また、上記プロジェクトチームによる検討の結果、不正受給通報メールアドレスを開設し、不正受給に関する情報収集を行うこととした（平成25年1月開設）。</li> <li>不正受給の発生を防止するため、不正受給を行った事業所名等を公表する措置を平成25年4月から開始する。</li> <li>不正受給防止・摘発対策緊急プロジェクトチームでの検討事項等を踏まえ、不正受給防止マニュアルを見直し、平成25年4月から運用を開始する。</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>8月9日から10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、企画競争型認定の導入に係る基準及び事務手続や助成対象設備の使用義務期間等に係る取扱いの見直しなど、平成24年度からの取扱い変更に関する注意点及び疑義解釈などについての説明・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>(ニ) 障害者助成金電算処理システムの運用</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、平成23年3月から稼働している。</li> <li>障害者助成金電算処理システムの改定により、申請書等の受理、審査、認定・支給決定等の状況をリアルタイムで把握できるようになった。</li> <li>組織的な不正受給への対応として、助成金の申請を代行する社会保険労務士や助成対象物件の納入業者に関する情報の管理機能を追加するための改修を実施することとした（平成25年3月）。</li> </ul> <p>(ホ) 関係機関との密接な連携</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企画競争型認定の実施や助成金支給の厳格化等の実施、また継続支給型助成金の一部繰延支給に当たって、厚生労働省に都道府県労働局への周知等を依頼した。</li> <li>第2種作業施設設置等助成金及び第1号職場適応援助者助成金の一部繰延支給についても、厚生労働省に都道府県労働局への周知を依頼した。</li> <li>地方業務部門と都道府県職業安定機関等との情報交換：647回（平成23年度実績699回）</li> </ul>		
評価の視点等		自己評価	A	評定	A
【評価項目10】	障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務	・数値目標を達成するとともに、以下の取組により「評価の視点」に対応した。		【委員会としての評定理由】	

	<p>① 「企画競争型の認定の実施」及び「継続支給型助成金等の支給時期の一部変更」については、平成24年6月26日確定分を3日後に、平成24年9月18日確定分を7日後にホームページで公開した。</p> <p>② 企画競争型認定申請に係る認定申請の受理期間の始まりをホームページにて告知するとともに、対象となる助成金ごとに申請に係る留意事項を掲載し、事業主への周知を行った。また、認定結果の概要についてもホームページに掲載し、事業主に対する情報提供を積極的に実施した。</p> <p>③ 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、取扱いの改正等、制度の改正点について重点的に解説し、事業主が助成金制度をより理解しやすいものとなるようにし、その活用促進を図った。また、施設・設備等の設置・整備型助成金の取扱いの厳格化、継続支給型助成金の一部繰延支給に係るリーフレットを作成し、地方業務部門に配置して周知に努めた。</p> <p>④ ホームページに掲載している様式類をパソコンによる入力ができるよう見直し、事業主が手書きする箇所を簡素化する改良を行った。</p> <p>⑤ 不正受給防止・摘発対策緊急プロジェクトチームを設置し、社会保険労務士や販売業者などの第三者と共謀した組織的な不正受給への対応などについて検討を行った。また、上記プロジェクトチームによる検討の結果、不正受給通報メールアドレスを開設し、不正受給に関する情報収集を行うこととした（平成25年1月開設）。</p>	<p>ホームページの様式ダウンロードページの整理等、事務手続きの簡素合理化のための取組や、不正受給防止対策の強化の取組は評価できる。今後も、過去の不正受給事例等を踏まえた不正受給防止対策の強化を期待する。</p> <p>【各委員の評定理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・過去の不正受給事例をふまえたチェックリスト化、体系的受給審査項目化など一層の取組強化を期待したい。</li> <li>・不正受給防止対策は、他の機関も含め厚生労働省とも連携し、ブラックリストの作成により、事前に見つけられる体制を作ってはいかがでしょうか。</li> <li>・様式のダウンロードの進展など業務の効率化は評価される。また不正受給への対策強化も評価される。</li> </ul>										
<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>・次のとおり中期計画の目標を達成した。（業務実績：「イの(イ)ホームページを活用した周知」（P.119）参照）</p> <table border="1" data-bbox="801 742 1361 861"> <tr> <td>平成24年度</td> <td>変更日から3日後及び7日後に公開</td> </tr> <tr> <td>平成23年度</td> <td>—（変更なし）</td> </tr> <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24年度	変更日から3日後及び7日後に公開	平成23年度	—（変更なし）	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）	
平成24年度	変更日から3日後及び7日後に公開											
平成23年度	—（変更なし）											
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>【評価の視点】</p> <p>第2章 ③ ② イ 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化</p> <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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企画競争型認定申請に係る認定申請の受理期間の始まりをホームページにて告知するとともに、対象となる助成金ごとに申請に係る留意事項を掲載し、事業主への周知を行った。また、認定結果の概要についてもホームページに掲載し、事業主に対する情報提供を積極的に実施した。</li> <li>・助成金の様式ダウンロードページから古い様式を削除してファイルの配置を変更し、目的のファイルが見つけやすくなるようにダウンロードページの整理を行った。（業務実績：「イの(イ)ホームページを活用した周知」（P.119）参照）</li> </ul>											
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「企画競争型の認定の実施」及び「継続支給型助成金等の支給時期の一部変更」については、平成24年6月26日確定分を3日後に、平成24年9月18日確定分を7日後にホームページで公開した。（業務実績：「イの(イ)ホームページを活用した周知」（P.119）参照）</li> </ul>											
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・助成金の効果的活用を促進するため、次の取組を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・地方業務部門において、事業主に対する障害者助成金の説明会を748件開催した（平成23年度実績804件）。</li> <li>・地方業務部門と職業安定機関等との間に助成金制度の周知及び情</li> </ul> </li> </ul>											

	<p>報交換等を目的とした連絡会議を設けること等により、機構外の機関の担当者の助成金制度の理解向上に努め、事業主への周知についても協力を要請した。 (業務実績：「イの(ロ)助成金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知」(P.119)参照)</p>
<p>・事業主にとって分かりやすい各種助成金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>施設・設備等の設置・整備型助成金の取扱いの厳格化に係るリーフレットを作成し、地方業務部門において配布した。</li> <li>継続支給型助成金の一部繰延支給に係るリーフレットを地方業務部門に配置したほか、対象事業主へ直接送付して周知に努めた。</li> <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、取扱いの改正等、制度の改正点について重点的に解説し、事業主が助成金制度をより理解しやすいものとなるようにし、その活用促進を図った。</li> <li>高年齢者雇用と障害者雇用の双方の事業主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、具体的に分かりやすく説明したリーフレットを作成し、地方業務部門はもとより、職業安定機関その他の機関の協力も得て事業主に配布した。</li> <li>第2種作業施設設置等助成金の一部繰延支給に係るリーフレットを作成し、地方業務部門の窓口配置するほか、ダイレクトメールにより該当事業主に直接周知した。</li> <li>第1号職場適応援助者助成金の一部繰延支給に係るリーフレットを作成し、支給決定通知書と同封して対象法人に送付したほか、地域センターにおいて適宜周知した。</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.120)参照)</p>
<p>・事務手続の簡素合理化を図るため申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等を図っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成22年度及び平成23年度において、認定申請書・支給請求書や計画書様式の共通化を実施し、様式類の簡素化を図ったところであるが、平成24年度においては、ホームページに掲載している様式類をパソコンによる入力ができるよう見直し、事業主が手書きする箇所を簡素化する改良を行った。</li> </ul> <p>(業務実績：「イの(ニ)事務手続の簡素合理化」(P.120)参照)</p>
<p>第2 3 (3) ② ロ 適正な支給業務の実施</p> <p>・不正受給防止を図るため、厳正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成24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、支給請求額が一定額以上である案件及び申請時に疑義が生じたすべての案件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。</li> <li>支給前調査については60件(平成23年度実績：78件)、抽出による支給後調査については168件(平成23年度実績：186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には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、さらに、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絞り込んで選定することにより、効率的な実施を図った。</li> <li>4月26日、10月31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、就業規則や出勤状況が確認できる書類の取扱いのポイント等を盛り込んだ「障害者雇用納付金関係業務調査要領による調査の留意事項」を配付・説明したほか、随時調査担当者からの質疑に対応し、厳正な調査が実施できるよう職員の資質向上を図った。</li> <li>地方業務部門においては、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事案について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を行った。</li> <li>8月9日から10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、企画競争型認定の導入に係る基準及び事務手続や助成対</li> </ul>

	<p>象設備の使用義務期間等に係る取扱いの見直しなど、平成24年度からの取扱い変更に関する注意点及び疑義解釈などについての説明・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。</p> <p>(業務実績：「ロの(イ)厳正な調査の実施」(P.120)、「ロの(ハ)適正な支給業務のための会議等の開催」(P.121)参照)</p>
<p>・不正受給が発生した場合は、原因を究明した上で、必要な不正受給防止対策を講じているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成24年度不正受給発生件数は、17件(平成23年度実績：1件)であり、審査上疑義の生じた案件や内部通報等の情報提供を受けた案件について重点調査を行った結果、不正受給件数の増加につながったものと考えられる。</li> <li>・機構本部において、日常的に給付金部門と助成金部門との連携を図るとともに、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。</li> <li>・不正受給防止・摘発対策緊急プロジェクトチームを設置し、次の事項について検討を行った(10月、12月)。</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 社会保険労務士や販売業者などの第三者と共謀した組織的な不正受給への対応</li> <li>② 不正受給防止事務チェックリストや審査・点検マニュアルの活用徹底及び不正受給事業所等の公表等による不正受給防止</li> <li>③ 助成金調査の対象について、現行450万円以上の申請事案としているものを、不正受給が発生した業種等に見直すこと等による不正受給の発見</li> <li>④ 警察等関係機関への相談等による連携</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>・また、上記プロジェクトチームによる検討の結果、不正受給通報メールアドレスを開設し、不正受給に関する情報収集を行うこととした(平成25年1月開設)。</li> <li>・不正受給の発生を防止するため、不正受給を行った事業所名等を公表する措置を平成25年4月から開始する。</li> <li>・不正受給防止・摘発対策緊急プロジェクトチームでの検討事項等を踏まえ、不正受給防止マニュアルを見直し、平成25年4月から運用を開始する。</li> </ul> <p>(業務実績：「ロの(ロ)不正受給防止対策の強化」(P.121)参照)</p>
<p>・厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企画競争型認定の実施や助成金支給の厳格化等の実施、また継続支給型助成金の一部繰延支給に当たって、厚生労働省に都道府県労働局への周知等を依頼した。</li> <li>・第2種作業施設設置等助成金及び第1号職場適応援助者助成金の一部繰延支給についても、厚生労働省に都道府県労働局への周知を依頼した。</li> <li>・地方業務部門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647回実施した。</li> </ul> <p>(業務実績：「ロの(ホ)関係機関との密接な連携」(P.121)参照)</p>

高齢・障害求職者雇用支援機構評価シート（11）（注：中期計画五年度目）

中期目標	中期計画	平成24年度計画	平成24年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>③ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の事業の効果的な実施</p> <p>ア 各種講習、相談・援助等の実施</p> <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。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>ウ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施</p> <p>① 各種講習、相談・援助等の実施</p> <p>(7) 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・指導等に必要専門知識を付与するため講習内容の充実を図る。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>③ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施</p> <p>イ 各種講習、相談・援助等の実施</p> <p>(イ) 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24年度においては、本部より地方業務部門にモデルを示し、受講者ニーズに応じた意見交換のテーマや見学先を設定すること等の改善を行う。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>③ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施</p> <p>イ 各種講習、相談・援助等の実施</p> <p><b>【障害者職業生活相談員資格認定講習】</b></p> <p>○実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>実施回数 73回（平成23年度実績69回、平成23年度比105.8%）</li> <li>受講者数 4,332人（平成23年度実績4,016人、平成23年度比107.9%）</li> </ul> <p>○受講者ニーズを踏まえた講習内容の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>受講者へのアンケート結果で要望の高かった自社で雇用する障害者の雇用管理等に関する意見交換会、事業所等見学について、新たに時間配分や進め方等の解説資料を作成して地方業務部門に示し、講習内容の充実を図った。</li> <li>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96.5%と高い評価を得た。また、自由記述においては、「障害者雇用に関する法制度、課題、現状等、基礎知識を身につけることができた」、「対応に困った場合等に利用できる支援機関があることがわかり、もっと支援機関に相談しようと思った」等の評価が得られた。特に講習内容の充実を図った意見交換会、事業所等見学に対しては、「誰かに聞きたかったり、日頃悩んでいたテーマが多く参考になった」、「各社の取組状況がわかった」、「事業所見学では直接相談業務をしている人の話が聞けて具体性がありよかった」、「障害者に継続勤務してもらうためには業務内容の適時の見直しや本人のやる気を引き出す関わり方が重要であると理解できた」等の評価が得られた。</li> <li>一方で、「特例子会社の事例だけでなく一般企業の事例も聞いてみたい」、「相談員として活動している人の話を聞きたい」、「当事者の生の声を聴きたい」といった講師選定に関する意見のほか、「相談技術に関する講習を受けたい」等の講習内容の充実を求める意見もあり、今後の講習の実施について参考としていく。</li> </ul> <p>○受講者への利便性の配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。平成23年度からは近隣県に限らず受講者数に余裕がある場合は、出来る限り他の都道府県の受講者も受け入れることとしている。</li> <li>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。</li> </ul> <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が受講しやすいよう、手話通訳の配置、駐車場の確保、複数の講習機会を組み合わせるなどの対応に加えて、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。平成24年度においては7回、手話通訳を配置した。</li> </ul>

障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する者を活用して、特に困難な課題を抱える事業主に対する障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施すること。

(イ) 障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、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エキスパートが、特に困難な課題を抱える事業主に対して、障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施する。

障害者雇用エキスパートによる相談・援助は、障害者雇用状況の改善が遅れている中小企業等に重点を置いて実施する。

(ロ) 障害者雇用エキスパートによる相談・援助については、障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、特に困難な課題を抱える事業主に対して行うこととし、障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談、新たな職域での雇用や職場環境の改善の事例をもとにした具体的な提案等を効果的に実施する。その実施に当たっては、障害者雇用状況の改善が遅れている中小企業等に対する相談・援助に重点を置いて実施する。

○テキストの改訂

・平成24年版講習用テキストのうち、障害者雇用に係る企業をとりまく環境の変化や視覚障害者の職域拡大の進展等を踏まえ、「企業の社会的責任」、「障害別にみた特徴と雇用上の配慮（視覚障害）」について新たな執筆者を依頼し、内容を全面的に見直した。また、統計資料の更新等の改訂を行った。

【障害者雇用エキスパートによる相談・援助の実施】

○障害者雇用エキスパートの配置

・特例子会社の経営等の経験や就労支援機器に関する資格を有する障害者雇用エキスパートを4名配置した。

○事業主等に対する個別相談の実施

・基礎的な情報提供等は各地方業務部門で行い、より困難で個別の課題、具体的には、障害者雇用に関する方針・戦略、障害者の処遇・労働条件、障害特性を踏まえた支援体制や職場環境整備、特例子会社の設立・運営、就労支援機器の活用等といった課題に関する相談・援助を障害者雇用エキスパートが実施した（相談件数：1,364件、平成23年度実績1,121件、平成23年度比121.7%）。  
・相談・援助については、機構本部への直接の訪問・電話等によるもののほか、地域センター、地方業務部門等からの取次ぎを契機とするものにも対応した。  
・地域センター等を通じた利用が図られるよう、地域センター等に事業主向けの周知用リーフレットを配布した。

○集団方式による援助の実施

・障害者雇用状況の改善が遅れている中小企業等に対しては、効率的な支援として集団方式での援助を実施した。具体的には、地域センターや地方業務部門、公共職業安定所、事業主団体等が開催する障害者雇用に関するセミナー等において、障害者の職域の拡大や採用の際に配慮すべき事項や採用後の雇用管理等について説明を行った。また、セミナー等を通じてさらなる支援ニーズを把握した場合には、個別の相談につなげた。  
・企業からの相談ニーズの高まりを受け、継続雇用している障害者のキャリアアップや人事評価に係るセミナーを2回開催した。  
・各種講習・セミナー等における講師：68回（平成23年度実績48回、平成23年度比141.7%）（受講者数合計：3,018人）

イ 実践的手法の開発・提供

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

障害者雇用事例等の情報収集と事業主等への効果的な提供を実施すること。

② 実践的手法の開発・提供

企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ及び障害の種類に配慮しつつ、障害者の職域拡大及び雇用管理に係る実践的手法を開発し、障害者雇用エキスパート等が行う相談・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。

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

ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施

企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ及び障害の種類に配慮しつつ、「中小企業における初めての障害者雇用に係る実態及び課題の把握、対応についての分析・整理」「継続（長期）雇用のための障害者のキャリアアップ、加齢に対応した職場改善に関する取組の実態、効果等のケーススタディによる効果的方法の分析・整理」及び「視覚障害者の雇用促進及び職場定着のための障害者に配慮した雇用管理に関するコミック版マニュアルの改訂」を実施する。

上記の障害者雇用に関する実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル・好事例集等にとりまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情

ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施

○事業主のニーズ、国の施策動向等を踏まえた実践的手法の開発

・事業主のニーズ（「障害者の長期継続雇用のためのキャリアアップや加齢に対応した雇用事例を知りたい」、「視覚障害者の雇用促進や職場定着のためのノウハウを知りたい」、「初めて障害者を雇用するに当たっての課題やその解決方法、また配慮すべきことや職場定着のためのポイントを詳しく知りたい」等）、国の施策動向（中小企業における障害者雇用への支援の強化等）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や支援機関と連携した委員会における検討等により実態の把握・分析を行い、平成24年度の成果を次のとおりまとめた。  
・「中小企業における初めての障害者雇用に係る課題と対応に関する調査」（2,000部作成）  
・「継続（長期）雇用のための障害者のキャリアアップ、加齢に対応した職場改善好事例集」（12,000部作成）  
・「障害者雇用マニュアルコミック版1 視覚障害者と働く」（15,000部作成）

○わかりやすい報告書、実践的なマニュアル・好事例集の作成（資料48）

・報告書、マニュアル・好事例集等は、「わかりやすい」「使いやすい」「見やすい」ものとするべく、研究者、実務者等外部専門家の参加を得て、事業主等が手軽に利用しやすい体裁、内容、写真・イラストの活用、色づかい等とりまとめた。  
・「中小企業における初めての障害者雇用に係る課題と対応に関する調査」は、中小企業において初めて障害者を雇用する際に参考となる資料として、アンケート及びヒアリング調査を通じて把握した中小企業における障害者の雇用に当たっての課題や障害者雇用を実現する際のポイントとなる事項をとりまとめている。また、報告書とは別に読みやすい要約版を作成し、ホームページに掲載した。  
・「継続（長期）雇用のための障害者のキャリアアップ、加齢に対応した職場改善好事例集」は、継続雇用を推進する事業所の取り組みとして、障害者の労働意欲やモチベーションの向上、能力や経験等を活かすためのキャリアアップの仕組み作り、加齢に伴う能力変化等の問題への対応といった雇用管理上の工夫等を豊富な写真入りでまとめている。また、事例ごとに「改善前の状況」



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。

報を事業主等が有効に活用できるように分かりやすくホームページで公開する。

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

「改善内容」「改善後の効果」から構成される「取組の概要」を掲載するとともに、他社でも職場改善内容を取り入れやすくなるため、実際に事業所で行われている研修カリキュラムを掲載したり、実際に事業所で使われている「個人目標管理シート」「社内作業検定課題」等を写真イラストを用い掲載している。

・障害者雇用マニュアルコミック版「視覚障害者と働く」は、視覚障害者とともに働くに当たってのポイントとして、視覚障害の特性や「就労に当たっての環境整備などの必要な配慮」、「IT技術や就労支援機器の発達・普及に伴う事務的職業等職域の拡大」、「在職中に途中で視覚障害者となった際の復帰に係る過程」といったケースにおける職場での対応や支援機関及び就労支援機器の活用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するとともに、視覚障害者の雇用支援に当たって利用できる支援機関や支援制度についても紹介している。

#### ○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2012（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、継続（長期）雇用のための障害者のキャリアアップや加齢に対応した職場改善好事例の受賞事業所ごとに、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。

・相模原障害者就業・生活支援センターが主催する「相模原圏障害者雇用研究会」において、特例子会社を中心とする多数の障害者を雇用する事業所を対象に「多様化する特例子会社の経営・雇用管理の現状分析及び課題の把握・分析」（平成23年度作成報告書）について紹介・解説するとともに意見交換を行った。

・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」（平成25年3月）において、企業等を対象として「障害者雇用マニュアルコミック版 視覚障害者と働く」（平成24年度作成）を題材に、職域開発や就労支援機器の活用による職場環境の改善等の事例を紹介した。

・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、「継続（長期）雇用のための障害者のキャリアアップや加齢に対応した職場改善好事例集」の掲載企業のうちの8企業が、取組状況を紹介した。

#### ○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、作成に当たってご協力いただいた事業所に直接提供するほか、地域センターをはじめ、都道府県労働局、公共職業安定所、事業主団体、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、特例子会社、特別支援学校等それぞれ関係する機関等に配布し、有効活用を図った。

・また、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布するとともに、厚生労働省を通じて各労働局及び公共職業安定所から事業主に周知・啓発した。

・事業主（246件）や支援機関等（230件）からの求めに応じて、随時成果物を送付したほか、地方業務部門等が行っている事業主等に対する講習会等の機会に、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活用できるように工夫して公開した。

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。

#### ○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787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725件、92.1%（平成23年度実績93.3%）となった。

・事業主から、  
「「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（平成22年度）」に掲載されている、ダブルクリップのとめ外しを行うための治具を参考に、手指が不自由な障害者のための治具を作製し、作業を可能にすることができた」  
「障害の特性がマンガでわかりやすく表現されており、障害者の配属先の上司、同僚等に対する研修資料として役立った」  
「経営者として、精神障害者や発達障害者の採用に向けて、現場の不安の軽減や職務を創出するポイントを学ぶことができ、大いに役立った」  
・支援機関から、

ウ 就労支援機器の普及・啓発

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

③ 就労支援機器の普及・啓発

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

適宜アンケート調査を実施し、事業主のニーズを把握するとともに、効率的な業務を行うため、就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）を常態において60%以上にする。

ハ 就労支援機器の普及・啓発等

視覚障害者向けパソコン、拡大読書器等の就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、就労支援機器普及啓発ホームページを活用して効果的な普及・啓発活動を実施するとともに、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を通して、幅広く就労支援機器の貸出しを行う。就労支援機器の貸出業務については、地方業務部門が事業主及び関係機関に対する周知を図るとともに、機構本部において事業主ニーズの直接収集及び障害者雇用エキスパートによる就労支援機器導入に関する事業主等への専門的な相談・援助、技術指導等を行う。

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

「障害者雇用が初めてという事業主が多く、それぞれの障害の特性を理解してもらった資料として大いに役立った。特にコミック本は読みやすく非常に好評である」  
 「障害者の指導方法に悩んでいる企業に対して、具体的なアドバイスをすると、障害者職域拡大マニュアルが大いに役立った」  
 「進路指導担当として、障害者雇用を検討している会社への説明資料として活用し、実際に採用が決まったケースがある」  
 などの回答が得られ、各種成果物が事業主や支援機関における障害者雇用等の取組に係る様々な場面で利用されている。  
 ・その一方で、事業主、支援機関から  
 「高次脳機能障害の障害特性とその対応方法をわかりやすく解説してあるコミック版などのマニュアルが欲しい」  
 「精神障害者の職域開発に役立つような事例を紹介して欲しい」  
 「精神障害者の採用を検討するに当たり、雇用の実態や雇用事例を知りたい」  
 などの要望もあり、今後の業務の参考としていく。

○障害者雇用事例リファレンスサービスの取組

- ・事業主に対して、障害者の雇用、雇用継続又は職場復帰に当たって直面する課題の解決方法として参考となる事例をホームページで提供している（掲載事例総数1,871事例）。
- ・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、精神障害者及び発達障害者の雇用事例を収集した。
- ・平成24年度において、ホームページに追加掲載した176事例のうち中小企業の事例数は127事例。
- ・事例収集の段階から使用する用語、写真のサイズ・内容（作業風景・作業手順等）について具体的基準を設定することにより、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。
- ・平成25年4月からの障害者雇用率の引上げに伴い、新たに雇用義務が生じる中小企業や更なる障害者雇用が必要となる企業等が同企業規模の雇用事例を検索しやすくするために、ホームページ検索画面を改修し、企業規模の分類について、より詳細に設定した。
- ・地方業務部門が開催する各種講習会等において周知用リーフレットを配布、説明し、周知・活用促進を図るほか、都道府県労働局、自治体等のホームページやリーフレットで、各企業の実情に合った障害者雇用のヒントを見つけるための有効なツールとして紹介を行った結果、公共職業安定所及び就労支援機関が実施する事業主の相談場面において、同業他社の雇用事例紹介等に活用された。
- ・リファレンスサービスアクセス件数 2,142,510件（平成23年度比：125.1% 平成23年度実績：1,712,763件）

ハ 就労支援機器の普及・啓発

○最新情報のホームページへの掲載等

- ・支援機器製造メーカーからの情報収集を行い、新規掲載機種を選定を行った。平成24年9月に10機種（拡大読書器、文書音声化コミュニケーション支援ソフト、音声拡聴器、磁気ループシステム）、12月に9機種（拡大読書器、屋内信号装置、環境調整用具）を新たにホームページに追加掲載するとともに、販売を終了した9機種の掲載を終了した。更に平成25年2月に1機種（拡大読書器）を追加掲載した結果、平成25年3月末日現在の掲載機種は151機種となった。
- ・新規掲載に当たっては、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。
- ・就労支援機器普及啓発ホーム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。

○地方業務部門等を通じた貸出制度の周知

- ・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、地方業務部門が周知を行うこととし、業務指標（重点指標）を設定した。本部においては、PDCAサイクルのもと地方業務部門における周知の進捗管理を行うとともに、次のような取組を行った。
  - ・事業主を対象とした講習会に就労支援機器担当エキスパートの派遣、リーフレットの配布
  - ・就労支援機器の貸出制度の周知方法等について障害者団体と情報交換
  - ・移動展示会の試行（9月、11月、1月、2月 千葉、東京、神奈川、京都）
  - ・障害者ワークフェアへの出展（10月）
  - ・月に2回、機器展示コーナーを活用した就労支援機器説明会の実施（10月～）
  - ・就労支援機器の利用が見込まれる視覚障害者を対象とした職業能力開発施設の訪問

○貸出事業所に対する相談・フォローアップの実施

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。

- ・福祉情報技術コーディネーターの資格を有するエキスパートを1人配置し、機器の選定や活用に関する総合的な相談、援助等のほか、視覚障害関係機器を貸出中の事業所を訪問し、支援を行った。例えば、視覚障害者を新規に雇い入れる事業所における社員研修の実施（地域センターと連携して実施）や、事業所の社内システムに合った音声読上げソフトの紹介等、個別具体的なニーズに合わせた支援を行った（相談等実施件数 638件、平成23年度実績397件、平成23年度比160.7%）。
- ・貸出し中の事業主に対し、機器の購入に際して活用が考えられる障害者雇用納付金制度に基づく助成金について、取扱いの変更を周知し、問合せに対応した。

- 貸出終了事業主に対するアンケート調査の実施** （資料49）
- ・貸出終了直後に、事業主及び機器を利用する障害者に対してアンケート調査を実施した。
  - ・事業主アンケートの結果、貸出し機器が障害者の雇用の促進等に「大変役に立った」「役に立った」との回答が93.1%（平成23年度実績92.5%）であった。
  - ・なお、利用障害者アンケートの回答によると、「使用方法がすぐにはわからなかった」、「一定の訓練が必要」等、使用方法に係る説明・助言が必要な機器等も見受けられることから、引き続き綿密なフォローアップを徹底し必要な情報提供を行うこととする。
  - ・また、就労支援機器の効果的な整備については、就労支援機器製造メーカーからの情報収集に努め、新たな機種を導入するとともに、障害者職業能力開発施設における就労支援機器整備状況も参考として、事業主ニーズの高い機器等の保有台数を増やした。

- 貸出利用率及び貸出事業所数の状況**
- ・利用率 67.9%（平成23年度実績75.6%、目標値60%以上）
  - ・貸出事業所数 161事業所（平成23年度実績148事業所、平成23年度比108.8%）

**エ 啓発事業の実施**

事業主や国民一般に対して障害者雇用の機運を醸成するため雇用支援月間を設け、また障害者の職業的自立を支援するため、障害者雇用に関する様々な啓発活動を展開すること。

**④ 啓発事業の実施**

事業主や国民一般に対して、障害者に対する認識を高め、その雇用の促進と職業の安定を図るため、障害者雇用を支援する月間を設け、全国レベルで障害者雇用優良事業所等の表彰、障害者ワークフェア等の諸事業を複合的に実施する。

**二 障害者雇用に係る啓発事業の実施**

事業主や国民一般に対して、障害者に対する認識を高め、その雇用の促進と職業の安定を図るため、9月の障害者雇用支援月間を中心として障害者雇用優良事業所等を対象とした表彰、全国5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。

10月に長野県において、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・実演する総合的なイベント「障害者ワークフェア2012」を開催する。本事業は、啓発効果を高めるため、「第33回全国障害者技能競技大会（ア

**二 障害者雇用に係る啓発事業の実施**

**○障害者雇用優良事業所等全国表彰式**

- ・日程等：平成24年9月11日（火）  
新宿NSビル30階スカイカンファレンス（東京）
- ・被表彰者数

障害者雇用優良事業所表彰	65件
優秀勤労障害者表彰	58件
障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した団体又は個人表彰	2件
障害者雇用支援月間ポスター原画表彰	80件
障害者雇用職場改善事例表彰	13件

**○障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会**

- ・事業主をはじめ一人でも多くの方に入賞作品をご覧いただき、障害者雇用に対する理解と認識を深めていただくため、平成24年度は、9月の障害者雇用支援月間を中心として札幌、東京、大阪、福岡での開催に加え、新たに長野において開催した。
- ・東京会場：新宿NSビル1階大時計広場  
日程 平成24年9月11日（火）～9月17日（月）
- ・大阪会場：大阪市役所正面玄関ホール  
日程 平成24年9月26日（水）～9月28日（金）
- ・福岡会場：アクロス福岡1階アトリウム  
日程 平成24年10月6日（土）～10月9日（火）
- ・長野会場：ホワイトリング（長野市真島総合スポーツアリーナ）  
日程 平成24年10月20日（土）～10月21日（日）
- ・札幌会場：札幌市役所1階ロビー  
日程 平成24年12月3日（月）～12月7日（金）

**○障害者ワークフェア2012の開催**

- ・開催地：長野県長野市（第33回全国障害者技能競技大会との同時開催、長野県との共催）
- ・会場  
第1会場：ビッグハット  
第2会場：ホワイトリング
- ・日程  
平成24年10月20日（金）～10月21日（土）
- ・内容  
全国の先進的企業による障害者雇用に関する展示

ピリンピック)」と同時開催する。

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  
特別支援学校による作業学習紹介、製品の展示・販売  
障害者就労支援機器、生活支援機器、福祉車両の展示・体験  
障害者雇用事業所の担当者及び当事者による体験発表  
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  
会場：ケーズタウン若里  
開催日：平成24年10月6日(土)～10月21日(日)  
・出展数：113企業・団体  
・来場者数：43,000人(長野県等主催の併催イベントを含む)

<障害者ワークフェア2012のポイント>

- ・**地元関係機関との連携・協力による併催イベントの開催及び効果的な周知・広報等の実施**  
主催者である長野県の働きかけにより、県内の福祉施設が手作り小物や軽食などを販売する「わさまるパーク」、障害者が演奏する「秋のふれあい音楽祭」、絵画・書道・写真などを展示した「障害者芸術文化祭入賞作品展」など、さまざまな併催イベントを開催するとともに、県内で最も多く普及している信濃毎日新聞の10月18日朝刊に広告を掲載し、開催内容の周知及び来場勧奨を行った。
- ・**屋内及び屋外に分かれた会場の特性を考慮した来場者が見学・参加しやすい会場設営**  
第1会場の屋内を「能力開発」「就労支援」の各エリア、屋外には1,400㎡の大型テントを設営し「職場紹介」エリアとして分かりやすく配置することにより、来場者が見学・参加しやすい会場設営を行った。
- ・**障害者の雇用・就労のための情報や知見を深めるための体験発表会の実施**  
新たに、障害者の職業訓練や就労について、地元長野県を中心とした当事者及び支援者、並びに障害者雇用事業所の担当者による体験発表や事例発表を行い、参加者との意見交換を行った。参加者からは「当事者と支援者とのやりとりを聞き、支援の大切さが分かった」、「事業主の考え方に深く感動した」といった感想が寄せられた。
- ・**2会場間の無料シャトルバスの運行等による来場者の円滑な移動の確保**  
会場が2か所に分散したことによる来場者の移動負担を軽減するため、2会場間及びJR長野駅との間を20分間隔で無料シャトルバスを運行した。またその運行ルート図及び運行スケジュールをガイドブックに掲載・配布し来場者の利便性の確保に努めるとともに、駅の乗降所と会場に案内や介助を行うボランティアを配置し、障害者の来場に配慮した。
- ・**職業能力開発施設（ポリテクセンター等）の紹介**  
新たに、地元長野県及び近隣に所在する職業能力開発施設における職業訓練の紹介パネルや訓練・研究の成果物を展示することにより、高度なものづくり力をアピールするとともに、組織間のシナジー効果の浸透を図った。

○障害者ワークフェア来場者に対するアンケート調査結果 (資料50)

- ・アンケート回答数 600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96.2% (目標値80%以上) を占めた (平成23年度実績97.2%)。
    - ・障害のある社員が自らの職務内容を直接来場者に説明するなど、出展者のさまざまな工夫により目標値を大きく上回る結果となった。
    - ・具体的な内容では、「障害があっても工夫をすれば多くの職場で働けることがわかった」(51.7%)、「障害者の雇用について関心を持つようになった」(40.0%)、「障害者の雇用にあたっての課題を理解することが出来た」(29.0%)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94.7%を占めた (平成23年度実績94.1%)。
    - ・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「さまざまな企業の方たちが私たちを支援していることを知ることができた」、企業関係者からは「今後の自社の障害者雇用について、とても勉強になった」、一般来場者からは「働く障害者が懸命に努力する姿や支援する企業・団体を見ることができて良かった」といった感想が寄せられた。また、運営・企画内容に関して、「その地域ならではの出展者があるなど、毎年開催地が変わるのが良いと思った」などの評価があった。
    - 一方、「物品の販売が中心となっているブースがあった」「展示エリアが分散しており、一体感に若干欠けた」等の意見があり、今後の改善に向け検討していく。

○定期刊行誌「働く広場」の発行 (資料51、52)

- ・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、よりの確に読者からのニーズや意見を把握するため、誌面の評価及び読者の指向や希望する記事内容等具体的ニーズを把握するためのアンケート調査(9月号、10月

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

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

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

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」を毎月作成・発行し、事業主等に配布する。

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。

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

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

号)を行った。その結果、誌面の評価に関しては89.6% (平成23年度実績91.6%) から「非常に参考になる」「参考になる」との評価を得た。今後掲載を希望するテーマとしては「職場配置・職場適応・定着」(29.8%)、「法律改正や新しい施策」(24.6%)、「障害特性」(23.8%)、「賃金・労働条件」(16.8%)、「職場環境改善」(10.8%)、「障害者就労支援機関」(9.1%) (複数回答)との回答が多かった。

#### ○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、発達障害者の就労支援が求められていることを踏まえ、発達障害者の雇用を進める取組について具体的、多面的な理解を図るための当事者、雇用主、学識者、就労支援機関・支援者等幅広い領域からの情報を提供する「発達障害者と雇用」の連載(全9回)を行った。
- ・注目されているテーマに関して、多方面の情報を集中して提供するため、「医療・介護現場で働く」(12月号)、「アビリンピック」(1月号)、「東日本大震災」(3月号)の特集号を作成した。
- ・より分かりやすい表記とすため、官庁用語の使用や漢字を減らし、一部の固有名詞や読み方の難しい言葉に読みがなを付けるとともに、年号・数値の表記を統一した。
- ・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工夫している。
- ・障害者雇用のさらなる推進をはかるため、平成25年4月号(平成25年3月25日発行)から広告掲載を開始し、既刊の記事の中から事例などを取りまとめた増刊号を作成し通常号以外の教育機関等へ送付した。

#### ○公開座談会の開催

- ・平成20年から隔年で実施している「発達障害者の雇用を促進するために」とのテーマの座談会の第3回目として、発達障害者の「職場定着」に焦点を当て「キャリアアップと職場定着の課題」、「就労支援ネットワークの構築」などの課題を中心に討論し、発達障害者の雇用の安定を図る方策及び課題の解決方法を参加者とともに考える「働く広場公開座談会」を企画、開催した。

開催日：平成24年12月6日(木)

会場：国立オリンピック記念青少年総合センター

テーマ：「発達障害者の雇用を促進するために Vol.3 ～雇用事例から見る職場定着のポイントと課題」

パネリスト：リゾートトラスト株式会社 北沢健氏  
株式会社トランスコスモス・アシスト

佐藤麻子氏  
小澤信幸氏  
東京都立青峰学園 岡本ルナ  
東京障害者職業センター

座長：東京学芸大学名誉教授 松矢勝宏氏

内容  
第1部では、発達障害者の雇用の現状とこれらについて概況整理、各パネリストから取組や課題について体験をふまえた意見の発表により、現状を具体的に示した。

第2部では、職場定着後のキャリアアップのための継続支援及び職場定着後の生活面の支援(就労支援ネットワーク)について、パネリスト間の討議を行った。

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98.6%であった。参考となった具体的な理由としては、「学校側の思い、企業の思い、地域の支援機関の位置づけが再確認できた」、「他企業の取組を伺えたことで、当社の在り方を見直すきっかけになった」、「具体的な職務の切り出しメニュー、職場と親会社とのマッチングシステム、発達障害の方の特性がよく分かった」、「事例(取組企業、機構、学校)が多様で、考えるポイントが多かった」等であった。

#### ○読者層の拡大

- ・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。また、過去2年分のバックナンバーも閲覧できるようにし、さらに取材記事については、検索機能を付けた取材先一覧を掲載した。
- ・広く一般の購読を促進するため、関係団体等への販売協力先への拡大に向けた取組を行い、10月号から拡大(全国11か所)した(販売数372冊)。さらに、12月号からオンライン書店での販売を開始した。
- ・機構が開催する各種行事及び研修・講習等において、購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。

#### ○マスメディア等を活用した広報・啓発活動

- ・「障害者の就職件数 約6万件で過去最高」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、平成25年度からの障害者の法定雇用率引き上げ等に関する解説等を障害者雇用支援月間

				<p>に関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、広告の接触度、閲読度、好感度、理解度について回答者の7割以上から高い評価を得た。</p> <ul style="list-style-type: none"> <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、フジテレビ、テレビ西日本 新聞：日本経済新聞、読売新聞、朝日新聞、北海道新聞、信濃毎日新聞、労基旬報等 専門誌：賃金事情）。</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、全国の自治体や公共職業安定所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>	
<p>評価の視点等</p>		<p>自己評価</p>	<p>A</p>	<p>評定</p>	<p>A</p>
<p>【評価項目1 1 障害者雇用に関する各種講習、相談・援助実践的手法の開発、啓発等】</p>		<p>・全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 障害者職業生活相談員資格認定講習は、受講者へのアンケート結果等に基づき、講習内容に意見交換会や事業所見学を盛り込む等の改善を行い、講習内容の充実を図った（講習実施回数73回、講習受講者数4,332人）。</li> <li>② 講習は、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、近隣県に限らず受講者数に余裕がある場合は、出来る限り他の都道府県の受講者も受け入れたほか、障害のある人達が受講しやすいよう、手話通訳の配置、駐車場の確保、複数の講習機会を組み合わせるなどの対応に加えて、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> <li>③ 特例子会社の経営等の経験や就労支援機器に関する資格を有する障害者雇用エキスパートを配置し、障害者雇用に関する方針・戦略や障害者の処遇・労働条件等、より困難で個別の課題を有する事業主に対する相談・援助を実施した（相談件数1,364件）。</li> <li>④ 事業主のニーズや国の施策動向を踏まえて、「中小企業における初めての障害者雇用に係る課題と対応に関する調査」、「継続（長期）雇用のための障害者のキャリアアップ、加齢に対応した職場改善好事例集」、「障害者雇用マニュアルコミック版1 視覚障害者と働く」の3テーマで実践的手法の開発を行った。</li> <li>⑤ 報告書、マニュアル・好事例集等の成果物は、「わかりやすい」「使いやすい」「見やすい」ものとすべく、研究者、実務者等外部専門家の参加を得て、事業主等が手軽に利用しやすい体裁、内容、写真・イラストの活用、色づかいでとりまとめた。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787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725件、92.1%（平成23年度実績93.3%）となった。</li> <li>⑥ 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>⑦ 障害者雇用事例リファレンスサービスでは、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した（ホームページ掲載追加事例数176事例、掲載事例総数1,871事例）。</li> <li>⑧ 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、機器展示コーナーを活用した就労支援機器説明会の実施、福祉情報技術コーディネーターの資格を有するエキスパートによる機器の選定や活用に関する総合的な相談、援助等の結果、利用率は67.9%と目標（60%）を上回った。</li> <li>⑨ 障害者ワークフェアは、長野県と連携・協力し、機構・県等の合同による企画づくりと運営により、企業・団体の出展113企業、来場者43,000人、障害者の雇用問題についての理解度96.2%、満足度94.7%と多くの参加と高い評価を得た。</li> </ol>		<p>【委員会としての評定理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・マニュアル等の成果物に対する利用者アンケートで「大いに役に立った」が70%であることは、高く評価できる。また、就労支援機器の貸出し事業主に対するアンケートにおいて満足度が高いことも評価できる。今後も、コスト面に配慮しつつ継続されることを期待する。</li> </ul> <p>【各委員の評定理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用における差別をなくすことのためのご努力には敬意を表します。</li> <li>・HPを活用した普及活動は評価できる。紙媒体から他の媒体、メディアを活用する方向でさらに検討する必要があると思われる。</li> <li>・概ね計画どおりであるという意味ではBと判断した。</li> <li>・障害者雇用を支える「相談、援助、実践的手法の開発、啓発等」は障害者が生き生きと働くために極めて重要で期待の大きいものです。相談員資格認定は一定水準の知識スキルをクリアした者であることを確認できるしくみを。</li> <li>・成果物に対するアンケートで大いに役に立ったが70%であることは機構の努力への高い評価であり大いに評価できる。就労支援機器については満足度が高いことは評価できる。利用料等コスト面への配慮をしつつ継続されたい。</li> </ul> <p>【その他意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者雇用に関する同様の事業についても1つの項目を立てても良いのではと思います。</li> </ul>	

	<p>⑩ 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、発達障害者の雇用を進める取組について具体的、多面的な理解を図るための当事者、雇用主、学識者、就労支援機関・支援者等幅広い領域からの情報を提供する「発達障害者と雇用」の連載（全9回）を行う等充実を図った。読者アンケートでは89.6%から「非常に参考になる」「参考になる」との評価を得た。購読を促進するため、関係団体等への販売協力先の拡大に向けた取組を行い、10月号から拡大（全国11か所）した。さらに、12月号からオンライン書店での販売を開始した。</p> <p>⑪ マスメディア等を活用した広報・啓発活動として、「障害者の就職件数 約6万件で過去最高」と題し、障害者雇用の先進企業2社の取組事例の紹介や、平成25年度からの障害者の法定雇用率引き上げ等に関する解説等を障害者雇用支援月間に関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、広告の接触度、閲読度、好感度、理解度について回答者の7割以上から高い評価を得た。</p>										
<p><b>【数値目標】</b>          ・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%以上にすること。</p>	<p>・次のとおり中期計画の目標を上回った。（業務実績：「ハ 就労支援機器の普及・啓発」（P.128）参照）</p> <table border="1" data-bbox="808 608 1115 730"> <tr><td>平成24年度</td><td>67.9%</td></tr> <tr><td>平成23年度</td><td>75.6%</td></tr> <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24年度	67.9%	平成23年度	75.6%	平成22年度	61.3%	平成21年度	60.5%	平成20年度	63.6%
平成24年度	67.9%										
平成23年度	75.6%										
平成22年度	61.3%										
平成21年度	60.5%										
平成20年度	63.6%										
<p>・障害者ワークフェアの来場者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の来場者から障害者の雇用問題についての理解が深まった旨の評価が得られること。</p>	<p>・次のとおり中期計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：「ニ 障害者雇用に係る啓発事業の実施」（P.129）参照）</p> <table border="1" data-bbox="808 826 1115 949"> <tr><td>平成24年度</td><td>96.2%</td></tr> <tr><td>平成23年度</td><td>97.2%</td></tr> <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> </table>	平成24年度	96.2%	平成23年度	97.2%	平成22年度	97.1%	平成21年度	97.2%	平成20年度	94.2%
平成24年度	96.2%										
平成23年度	97.2%										
平成22年度	97.1%										
平成21年度	97.2%										
平成20年度	94.2%										
<p><b>【評価の視点】</b>          第2 3 (3) ③ イ 各種講習、相談・援助等の実施</p> <p>・障害者職業生活相談員資格認定講習の内容の充実を図っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・受講者へのアンケート結果で要望の高かった自社で雇用する障害者の雇用管理等に関する意見交換会、事業所等見学について、新たに時間配分や進め方等の解説資料を作成して地方業務部門に示し、講習内容の充実を図った。</li> <li>・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96.5%と高い評価を得た。また、自由記述においては、「障害者雇用に関する法制度、課題、現状等、基礎知識を身につけることができた」、「対応に困った場合等に利用できる支援機関があることがわかり、もっと支援機関に相談しようと思った」等の評価が得られた。特に講習内容の充実を図った意見交換会、事業所等見学に対しては、「誰かに聞いたかったり、日頃悩んでいたテーマが多く参考になった」、「障害者に継続勤務してもらうためには業務内容の適時の見直しや本人のやる気を引き出す関わり方が重要であると理解できた」等の評価が得られた。</li> <li>・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、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。平成23年度からは近隣県に限らず受講者</li> </ul>										

	<p>数に余裕がある場合は、出来る限り他の都道府県の受講者も受け入れることとしている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・全都道府県で障害のある人が受講しやすいよう、手話通訳の配置、駐車場の確保、複数の講習機会を組み合わせる等の対応に加えて、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。平成24年度においては7回、手話通訳を配置した。</li> </ul> <p>(業務実績：「イ 各種講習、相談・援助等の実施」(P.125) 参照)</p>
<p>・障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する者を活用して、特に困難な課題を抱える事業主に対する障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特例子会社の経営等の経験や就労支援機器に関する資格を有する障害者雇用エキスパートを4名配置した。</li> <li>・基礎的な情報提供等は各地方業務部門で行い、より困難で個別の課題、具体的には、障害者雇用に関する方針・戦略、障害者の処遇・労働条件、障害特性を踏まえた支援体制や職場環境整備、特例子会社の設立・運営、就労支援機器の活用等といった課題に関する相談・援助を障害者雇用エキスパートが実施した(相談件数：1,364件、平成23年度実績1,121件、平成23年度比121.7%)。</li> <li>・地域センター等を通じた利用が図られるよう、地域センター等に事業主向けの周知用リーフレットを配布した。</li> <li>・障害者雇用状況の改善が遅れている中小企業等に対しては、効率的な支援として集団方式での援助を実施した。具体的には、地域センターや地方業務部門、公共職業安定所、事業主団体等が開催する障害者雇用に関するセミナー等において、障害者の職域の拡大や採用の際に配慮すべき事項や採用後の雇用管理等について説明を行った。また、セミナー等を通じてさらなる支援ニーズを把握した場合には、個別の相談につなげた。</li> <li>・企業からの相談ニーズの高まりを受け、継続雇用している障害者のキャリアアップや人事評価に係るセミナーを2回開催した。</li> <li>・各種講習・セミナー等における講師：68回(平成23年度実績48回、平成23年度比141.7%) (受講者数合計：3,018人)</li> </ul> <p>(業務実績：「イ 各種講習、相談・援助等の実施」(P.125) 参照)</p>
<p><b>第2章 3 (3) ③ ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施</b></p> <p>・障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する者による相談・援助への活用を図る観点から調査研究のテーマを設定しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主のニーズ、国の施策動向(中小企業における障害者雇用への支援の強化等)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や支援機関と連携した委員会における検討等により実態の把握・分析を行い、平成24年度の成果を次のとおりとりまとめた。</li> <li>・「中小企業における初めての障害者雇用に係る課題と対応に関する調査」</li> <li>・「継続(長期)雇用のための障害者のキャリアアップ、加齢に対応した職場改善好事例集」</li> <li>・「障害者雇用マニュアルコミック版1 視覚障害者と働く」</li> </ul> <p>(業務実績：「ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施」(P.126) 参照)</p>
<p>・実践的手法の開発により得られた成果について、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル等に取りまとめているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <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」ものとするべく、研究者、実務者等外部専門家の参加を得て、事業主等が手軽に利用しやすい体裁、内容、写真・イラストの活用、色づかいでとりまとめた。</li> <li>・「中小企業における初めての障害者雇用に係る課題と対応に関する調査」は、中小企業において初めて障害者を雇用する際に参考となる資料として、アンケート及びヒアリング調査を通じて把握した中</li> </ul>



	<p>小企業における障害者の雇用に当たっての課題や障害者雇用を実現する際のポイントとなる事項をとりまとめている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「継続（長期）雇用のための障害者のキャリアアップ、加齢に対応した職場改善好事例集」は、継続雇用を推進する事業所の取り組みとして、障害者の労働意欲やモチベーションの向上、能力や経験等を活かすためのキャリアアップの仕組み作り、加齢に伴う能力変化等の問題への対応といった雇用管理上の工夫等を豊富な写真入りでまとめている。</li> <li>・障害者雇用マニュアルコミック版「視覚障害者と働く」は、視覚障害者とともに働くに当たってのポイントとして、視覚障害の特性や就労に当たっての環境整備、事務的職業等職域の拡大、在職中に中途で視覚障害者となった際の復帰に係る過程といったケースにおける職場での対応や支援機関及び就労支援機器の活用等のノウハウについて、コミック形式で事例を紹介している。</li> <li>・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787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725件、92.1%（平成23年度実績93.3%）となった。（業務実績：「ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施」（P.126）参照）</li> </ul>
<p>・実践的手法の開発により得られた成果について、事業主等が有効に活用できるようホームページで情報提供を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <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ような工夫して公開した。</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。</li> </ul> <p>（業務実績：「ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施」（P.126）参照）</p>
<p>・事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図り、企業ニーズに対して迅速かつ的確な情報提供を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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している（掲載事例総数1,871事例）。</li> <li>・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、精神障害者及び発達障害者の雇用事例を収集した。平成24年度において、ホームページに追加掲載した176事例のうち中小企業の事例数は127事例である。</li> <li>・平成25年4月からの障害者雇用率の引上げに伴い、新たに雇用義務が生じる中小企業や更なる障害者雇用が必要となる企業等が同企業規模の雇用事例を検索しやすくするために、ホームページ検索画面を改修し、企業規模の分類について、より詳細に設定した。</li> <li>・地方業務部門が開催する各種講習会等において周知用リーフレットを配布、説明し、周知・活用促進を図るほか、都道府県労働局、自治体等のホームページやリーフレットで、各企業の実情に合った障害者雇用のヒントを見つけるための有効なツールとして紹介を行った結果、公共職業安定所及び就労支援機関が実施する事業主の相談場面において、同業他社の雇用事例紹介等に活用された。</li> <li>・リファレンスサービスアクセス件数 2,142,510件（平成23年度比：125.1% 平成23年度実績：1,712,763件）</li> </ul> <p>（業務実績：「ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施」（P.126）参照）</p>
<p>第2 3 (3) ③ ハ 就労支援機器の普及・啓発等</p> <p>・就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホーム</p>	<p>実績：○</p>

<p>ページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施しているか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援機器製造メーカーからの情報収集を行い、新規掲載機種を選定を行った。平成24年9月に10機種、12月に9機種を新たにホームページに追加掲載するとともに、販売を終了した9機種の掲載を終了した。更に平成25年2月に1機種を追加掲載した結果、平成25年3月末日現在の掲載機種は151機種となった。</li> <li>・新規掲載に当たっては、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>・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、本部においては次のような取組を行った。             <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主を対象とした講習会に就労支援機器担当エキスパートの派遣、リーフレットの配布</li> <li>・就労支援機器の貸出制度の周知方法等について障害者団体と情報交換</li> <li>・移動展示会の試行（9月、11月、1月、2月 千葉、東京、神奈川県、京都）</li> <li>・障害者ワークフェアへの出展（10月）</li> <li>・月に2回、機器展示コーナーを活用した就労支援機器説明会の実施（10月～）</li> <li>・就労支援機器の利用が見込まれる視覚障害者を対象とした職業能力開発施設の訪問</li> </ul> </li> <li>・福祉情報技術コーディネーターの資格を有するエキスパートを1人配置し、機器の選定や活用に関する総合的な相談、援助等のほか、視覚障害関係機器を貸出中の事業所を訪問し、支援を行った。例えば、視覚障害者を新規に雇い入れる事業所における社員研修の実施（地域センターと連携して実施）や、事業所の社内システムに合った音声読上げソフトの紹介等、個別具体的なニーズに合わせた支援を行った（相談等実施件数 638件、平成23年度実績397件、平成23年度比160.7%）。</li> <li>・貸出し中の事業主に対し、機器の購入に際して活用が考えられる障害者雇用納付金制度に基づく助成金について、取扱いの変更を周知し、問合せに対応した。</li> <li>・貸出終了直後に、事業主及び機器を利用する障害者に対してアンケート調査を実施した。</li> <li>・事業主アンケートの結果、貸出し機器が障害者の雇用の促進等に「大変役に立った」「役に立った」との回答が93.1%（平成23年度実績92.5%）であった。</li> <li>・なお、利用障害者アンケートの回答によると、「使用方法がすぐにはわからなかった」、「一定の訓練が必要」等、使用方法に係る説明・助言が必要な機器等も見受けられることから、引き続き綿密なフォローアップを徹底し必要な情報提供を行うこととする。（業務実績：「ハ 就労支援機器の普及・啓発」（P.128）参照）</li> </ul>
<p>・就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）が常態において60%以上となっているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就労支援機器の効果的な整備については、就労支援機器製造メーカーからの情報収集に努め、新たな機種を導入するとともに、障害者職業能力開発施設における就労支援機器整備状況も参考として、事業主ニーズの高い機器等の保有台数を増やした。</li> <li>・貸出利用率は67.9%と目標（60%）を上回り、貸出事業所数は161事業所となった。（業務実績：「ハ 就労支援機器の普及・啓発」（P.128）参照）</li> </ul>
<p>第2 3 (3) ③ ニ 障害者雇用に係る啓発事業の実施</p> <p>・アンケート調査の回答者のうち80%以上から障害者の雇用問題についての理解が深まった旨の評価が得られたか。</p>	<p>実績：○</p> <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96.2%から「障害者雇用について理解が深まった」との評価を得た。</li> <li>・具体的な内容では、「障害があっても工夫をすれば多くの職場で働けることがわかった」（51.7%）、「障害者の雇用について関心を持つようになった」（40.0%）、「障害者の雇用にあたっての課題を理解することが出来た」（29.0%）などの割合が高かった。</li> </ul>

<p>・ 定期刊行誌の一層の充実に向けた検討を行っているか。</p>	<p>(業務実績：「ニ 障害者雇用に係る啓発事業の実施」(P.129) 参照)</p> <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。</li> <li>・ 障害者雇用に關するタイムリーな話題を取り上げるコーナー「N O T E」において、発達障害者の雇用を進める取組について具体的、多面的な理解を図るための当事者、雇用主、学識者、就労支援機関・支援者等幅広い領域からの情報を提供する「発達障害者と雇用」の連載(全9回)を行った。</li> <li>・ 注目されているテーマに関して、多方面の情報を集中して提供するため、「医療・介護現場で働く」(12月号)、「アビリンピック」(1月号)、「東日本大震災」(3月号)の特集号を作成した。</li> <li>・ より分かりやすい表記とするため、官庁用語の使用や漢字を減らし、一部の固有名詞や読み方の難しい言葉に読みがなを付けるとともに、年号・数値の表記を統一した。</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工夫している。</li> <li>・ 障害者雇用のさらなる推進をはかるため、平成25年4月号(平成25年3月25日発行)から広告掲載を開始し、既刊の記事の中から事例などを取りまとめた増刊号を作成し通常号以外の教育機関等へ送付した。</li> <li>・ 読者アンケート調査(9月号、10月号)の結果、誌面の評価に関しては89.6%(平成23年度実績91.6%)から「非常に参考になる」「参考になる」との評価を得た。今後掲載を希望するテーマとしては「職場配置・職場適応・定着」(29.8%)、「法律改正や新しい施策」(24.6%)、「障害特性」(23.8%)、「賃金・労働条件」(16.8%)、「職場環境改善」(10.8%)、「障害者就労支援機関」(9.1%) (複数回答)との回答が多かった。</li> </ul> <p>(業務実績：「ニ 障害者雇用に係る啓発事業の実施」(P.129) 参照)</p>
<p>・ ホームページを活用した情報提供、新聞・テレビといったマスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。また、過去2年分のバックナンバーも閲覧できるようにし、さらに取材記事については、検索機能を付けた取材先一覧を掲載した。</li> <li>・ 定期刊行誌の購読促進のため、関係団体等への販売協力先の拡大に向けた取組を行い、10月号から拡大(全国11か所)した(販売数372冊)。さらに、12月号からオンライン書店での販売を開始した。</li> <li>・ 平成20年から隔年で実施している「発達障害者の雇用を促進するために」とのテーマの座談会の第3回目として、発達障害者の「職場定着」に焦点を当て「キャリアアップと職場定着の課題」、「就労支援ネットワークの構築」などの課題を中心に討論し、発達障害者の雇用の安定を図る方策及び課題の解決方法を参加者とともに考える「働く広場公開座談会」を企画、開催した。</li> <li>・ 「障害者の就職件数 約6万件で過去最高」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、平成25年度からの障害者の法定雇用率引き上げ等に関する解説等を障害者雇用支援月間に関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、広告の接触度、閲読度、好感度、理解度について回答者の7割以上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、フジテレビ、テレビ西日本 新聞：日本経済新聞、読売新聞、朝日新聞、北海道新聞、信濃毎日新聞、労基旬報等 専</li> </ul>

門誌：賃金事情)。  
・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、全国の自治体や公共職業安定所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.129) 参照)

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（12）（注：中期計画五年度目）

中期目標	中期計画	平成24年度計画	平成24年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p><b>④ 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項</b></p> <p>産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化及び先駆的又は雇用拡大が期待される職種による技能デモンストレーションの実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行うことにより、障害者が技能労働者として社会に参加する自信と誇りを持つことができるよう、広く障害者の職業能力に対する社会の理解と認識を深め、その職業能力の向上と雇用促進を図ること。</p> <p>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。</p> <p>また、平成23年度に韓国で開催予定の国際大会への選手の派遣も考慮して、国内大会の効果的な運営に努めること。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p><b>エ 障害者の技能に関する競技大会の開催</b></p> <p>障害者が技能労働者として社会に参加する自信と誇りを持つことができるよう、広く障害者の職業能力に対する社会の理解と認識を深め、その職業能力の向上と雇用促進を図るため、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を定期的（毎年、国際アビリンピック開催年を除く。）に開催し、成績優秀者を顕彰する。</p> <p>産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化を図るとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される職種による技能デモンストレーションの実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行う。</p> <p>大会来場者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の大会来場者から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を得られるようにする。</p> <p>平成23年に開催予定の第8回国際アビリンピックへの選手の派遣に向け、国内大会の効果的な運営に努める。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p><b>④ 障害者の技能に関する競技大会の開催</b></p> <p>障害者が日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、広く社会の理解と認識を深めるため、「第33回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」を10月に長野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</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p><b>④ 障害者の技能に関する競技大会の開催</b></p> <p><b>○第33回全国障害者技能競技大会（アビリンピック長野大会）の開催</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>開催日：平成24年10月20日（土）～10月22日（月）</li> <li>開催地：長野県長野市</li> <li>参加選手数：技能競技 302人 技能デモンストレーション 11人</li> <li>来場者数：43,000人（長野県等主催による併催イベントを含む）</li> <li>技能競技の実施（23種目）（平成22年度比1種目増）</li> </ul> <p><b>【大会のポイント】</b></p> <p>障害特性に応じた競技種目の見直しの取組</p> <p>(1) 新たな競技種目の採用及び競技定員の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>

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

て「オフィスアシスタント」を新たな競技種目に採用（定員9人）するとともに、近年の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。特に、近年新たに採用した主に知的障害者が参加する競技種目は引き続き参加選手が多く見込まれることからいずれも定員を増加させた。  
ビルクリーニング（21年度採用時7人→17人→30人）  
製品パッキング（22年度採用時5人→7人）

## (2) 技能デモンストレーションの実施

- 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「クリーニング」を採用した。

## 複数会場での開催における工夫

- 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と「家具」「木工」及び「義肢」など作業音が発生する競技種目とを別々の会場に配置することにより、選手が競技に集中できる環境を整え、選手から好評を得た。
- 技能競技が2会場で開催される中で、来場者にできるだけ多くの技能競技を見てもらうために、競技種目を午前または午後に分けて開始した。その結果、来場者の方々にもいつでもいずれの会場でも競技を見学してもらうことができた。
- JR長野駅と2会場に停車する無料シャトルバスを20分間隔で運行し、希望する競技の見学に支障が生じないようにした。また、選手団専用バスの運行に当たっては、選手の宿泊場所と会場間の運行スケジュール表を大会開催前に各都道府県の選手引率担当者へ送付し、各選手の会場への移動が、円滑かつ確実に行われるよう取り組んだ。
- 新たに、車椅子利用の選手には、個別に福祉タクシーを用意し、宿泊場所と会場間の円滑な移動が可能となるよう取り組んだ。

## 競技内容紹介DVDの作製・上映

- 競技内容を紹介するDVDについて、平成24年度は「ビルクリーニング」など近年新たに採り入れた種目（4種目）の競技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（計15種目）。

## ○共催県との協力・連携による大会準備・運営

- 共催県において公式キャラクター・ロゴマーク等を設定するとともに、県内で最も多く普及している信濃毎日新聞において、積極的に大会の周知広報を行った。
- 地元の技術専門学校からの競技機器の借用、地元ボランティアによる競技の補助、選手の介助・送迎、手話通訳、会場や駅での来場者の案内、地元医療機関の協力による急病や事故が発生した場合の救急医療体制の整備など開催地との協力・連携の下、大会準備・運営を行った。

## ○参加選手の評価

- 競技に参加し、金賞を受賞した選手からは、「アピリンピックはさまざまな人との交流の場であり、技能を競い合うことによって自分と相手お互いに高めていける素晴らしい大会」、「足でパソコンを操作しても、他の人より劣っていないと自信が持てた」、「自分の力をもっと高め、国際大会を目指したい」、といった評価や今後の抱負が数多く寄せられた。

## ○来場者アンケート調査

- アンケート回答数 342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96.1%（目標値80%以上）を占めた（平成22年度実績96.3%）。
- 23種類のさまざまな競技を実施したこと、また競技を間近で見ることが出来るレイアウトとすることにより、選手の真剣に打ち込む姿や技能の高さを体験できたことが、目標値を大きく上回る結果となった。
- 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事ができた」（66.3%）、「参加選手の職業能力の高さと多彩さを実感できた」（52.5%）、「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」（47.2%）、「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」（41.6%）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97.6%と過去最高となった（平成22年度実績96.7%）。
- 具体的には、「競技のレベルが予想以上に高く、社内の障害者雇用について前向きに考えたいと思った」、「障害者が頑張っている姿を見てもらえば、雇用促進に繋がると思う」、「同じ障害を持っている人の頑張っている姿を見て、自分も頑張ろうと思った」などの回答があった。
- 一方で、「競技によっては参加選手が少なく残念だった」等の回答があり、今後の運営にあたって参考としていく。

(資料 5 3)

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。

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。

- マスコミでの反響
    - ・地元長野県の新聞社による大会当日の報道をはじめ、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9回国際アビリンピックの開催に向けた国際会議への出席等
    - ・第9回国際大会への選手派遣に向け、平成24年10月に開催された国際アビリンピック連合理事会に出席し、第9回国際大会の開催地に関する情報収集に努めた。
  - 地方アビリンピックの開催
    - ・主催する地方業務部門に対し、平成23年度に作成した「地方アビリンピック実施手引」において、選手氏名等の印刷物への掲載に係る同意の徹底に関する記載を加えるなど、内容を一部改訂し配付した。
    - ・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、特別支援学校、障害者団体及び企業との連携の強化を図った。一例として、秋田県では、特別支援学校のイベント（職業教育フェスティバル）と合同で開催した。
    - ・また、組織間のシナジー効果を発揮する観点から職業能力開発施設が実施するイベントとの連携を図り、28センターで合同開催・相互展示等を行った。
    - ・競技種目は全都道府県で延べ351種目と平成23年度より17種目増加し、うち全国アビリンピックで実施している競技種目が327種目と平成23年度より20種目増加し、全実施種目の93.2%となるなど競技種目の見直し等効率的かつ効果的な運営について徹底を図った。
    - ・開催状況：47都道府県で開催
- ※（ ）内は平成23年度実績
- ・競技参加選手数：2,827人(2,547人)（過去最高）  
（うち知的障害者は1,951人(1,692人)、精神障害者は195人(154人)）
  - ・競技実施種目数：延べ351種目(334種目)（過去最高）  
（うち知的障害者が参加の種目は延べ231種目(193種目)、精神障害者が参加の種目は延べ109種目(83種目)）  
全国アビリンピック実施種目：延べ327種目(延べ307種目) 全種目に占める割合：93.2%（過去最高）  
全国アビリンピック実施種目外：延べ24種目(延べ27種目)
  - ・総来場者数：11,371人(44,880人)（平成23年度は一部の県において、大規模な併催イベントがあったもの）
  - ・マスコミによる報道：173件(129件)

評価の視点等	自己評価	S	評定	A
--------	------	---	----	---

【評価項目1 2 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催】

- ・以下の取組により「評価の視点」に対応した。
- ① 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「オフィスアシスタント」を新たな競技種目に採用（定員9人）するとともに、近年の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。また、近年新たに採用した主に知的障害者が参加する競技種目は引き続き参加選手が多く見込まれることからいずれも定員を増加させた。
- ② 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「クリーニング」を採用し、計3職種で実施した。
- ③ 23種類のさまざまな競技を実施したこと、また競技を間近で見ることができるレイアウトとすることにより、選手の真剣に打ち込む姿や技能の高さを体験できたこと等から、アビリンピックに係るアンケート調査では、回答者のうち96.1%から、障害者の職業能力（技能）及び雇用に対する「理解が深まった」との評価を得た。
- ④ 地方アビリンピックは、都道府県、特別支援学校、障害者団体及び企業との連携強化等により競技参加選手数（2,827人）、競技実施種目数（351種目）等が過去最高となった。

【委員会としての評定理由】  
障害者雇用の理解を促進する重要な機会であり、競技参加者数、種目数ともに過去最高を達成するなど、全体として中期計画を上回っていると云える。

【各委員の評定理由】  
・大切な事業だと思います。  
・理解促進の為に各種イベントを各地で行うことは評価できる。  
・競技参加者数、種目数ともに過去最高を達成している点は評価したい。  
・選手数、種目数等において過去最高に数値が更新されており、広報のご努力が注目度の上昇につながっている。  
・国民一般に理解と認識を高めるといった目的の達成はやや弱いと思われ（マスコミ紹介は地域が中心なので）。  
・アビリンピックのようなイベントはマスコミ等を通じての報道等により、障害者雇用への理解共感を作り出す重要な機会であり、開催の努力は高く評価される。

【数値目標】  
・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

・次のとおり中期計画の目標を上回った。（業務実績：「④ 障害者の技能に関する競技大会の開催」（P.139）参照）

<p>用に対する理解が深まった旨の評価を得られるようにすること。</p>	<table border="1"> <tr> <td>平成24年度</td> <td>96.1%</td> </tr> <tr> <td>平成23年度</td> <td>— (国際アビリンピック開催のため実施せず)</td> </tr> <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24年度	96.1%	平成23年度	— (国際アビリンピック開催のため実施せず)	平成22年度	96.3%	平成21年度	98.1%	平成20年度	94.5%
平成24年度	96.1%										
平成23年度	— (国際アビリンピック開催のため実施せず)										
平成22年度	96.3%										
平成21年度	98.1%										
平成20年度	94.5%										
<p>〔評価の視点〕 第2 3 (3) ④障害者の技能に関する競技大会の開催</p>											
<p>・産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目及び競技定員の見直しを行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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「オフィスアシスタント」を新たな競技種目に採用（定員9人）するとともに、近年の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。</li> <li>・近年新たに採用した主に知的障害者が参加する競技種目は引き続き参加選手が多く見込まれることからいずれも定員を増加させた。             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ビルクリーニング（21年度採用時7人→17人→30人）</li> <li>・製品パッキング（22年度採用時5人→7人）</li> </ul> </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.139）参照）</p>										
<p>・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しているか。</p>	<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の技能デモンストレーションについて、新たに「クリーニング」を採用し、計3職種で実施した。</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.139）参照）</p>										
<p>・アンケート調査において回答者のうち80%以上の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が得られたか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・アビリンピックに係るアンケート調査では、回答者のうち96.1%から、障害者の職業能力（技能）及び雇用に対する「理解が深まった」との評価を得た。</li> <li>・23種類のさまざまな競技を実施したこと、また競技を間近で見ることができるレイアウトとすることにより、選手の真剣に打ち込む姿や技能の高さを体験できたことが、目標値を大きく上回る結果となった。</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事ができた」（66.3%）、「参加選手の職業能力の高さと多彩さを実感できた」（52.5%）、「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」（47.2%）、「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」（41.6%）などの割合が高かった。</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.139）参照）</p>										
<p>・国際アビリンピック派遣選手に対して、各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し、選手が持てる力を発揮できるように支援したか。</p>	<p>実績：—</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成23年度に達成済み。</li> </ul>										
<p>・各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を毎年効率的かつ効果的に開催・運営されるよう取り組んだか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・主催する地方業務部門に対し、平成23年度に作成した「地方アビリンピック実施手引」において、選手氏名等の印刷物への掲載に係る同意の徹底に関する記載を加えるなど、内容を一部改訂し配付した。</li> <li>・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、特別支援学校、障害者団体及び企業との連携の強化を図った。一例として、秋田県では、特別支援学校のイベント（職業教育フェスティバル）と合同で開催した。</li> <li>・また、組織間のシナジー効果を発揮する観点から職業能力開発施設が実施するイベントとの連携を図り、28センターで合同開催・相互展示等を行った。</li> </ul>										



- ・競技種目は全都道府県で延べ351種目と平成23年度より17種目増加し、うち全国アビリンピックで実施している競技種目が327種目と平成23年度より20種目増加し、全実施種目の93.2%となるなど競技種目の見直し等効率的かつ効果的な運営について徹底を図った。
  - ・開催状況：47都道府県で開催 ※（ ）内は平成23年度実績
    - ・競技参加選手数：2,827人(2,547人)（過去最高）  
（うち知的障害者は1,951人（1,692人）、精神障害者は195人（154人））
    - ・競技実施種目数：延べ351種目(334種目)（過去最高）  
（うち知的障害者が参加の種目は延べ231種目（193種目）、精神障害者が参加の種目は延べ109種目（83種目））
    - ・全国アビリンピック実施種目：延べ327種目（延べ307種目）  
全種目に占める割合：93.2%（過去最高）
    - ・全国アビリンピック実施種目外：延べ24種目（延べ27種目）
  - ・総来場者数：11,371人(44,880人)（平成23年度は一部の県において、大規模な併催イベントがあったもの）
  - ・マスコミによる報道：173件(129件)
- (業務実績「④ 障害者の技能に関する競技大会の開催」(P.139)参照)

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（13）（注：中期計画五年度目）

中期目標	中期計画	平成24年度計画	平成24年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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>3 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>② 離職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結び付けるものとする。</p> <p>ア 訓練開始時から積極的に就職支援を行うこととし、訓練修了者の就職率を各年度とも80%以上とする。同時に、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に努めること。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>イ 離職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結び付けるため、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① 訓練開始時から積極的に就職支援を行い、訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも80%以上とする。同時に、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に努める。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>② 離職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結び付けるため、次により職業訓練を実施する。</p> <p>イ 訓練開始時から面接指導、求人情報の提供を行うなど徹底した就職支援を行う。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>② 離職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>離職者を対象とする職業訓練の実施に当たっては、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、離職者が早期再就職に必要な技能・技術、関連知識を習得できるよう、国の定める職業訓練実施計画を踏まえ、職業能力開発促進センター等において、以下のとおり企業での生産現場の実態に即したもののづくり分野に特化して、訓練期間標準6か月の職業訓練等を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>施設内訓練のコース数 1,669コース（平成23年度実績 1,670コース）</li> <li>施設内訓練の入所者数 23,901人（平成23年度実績 24,340人）</li> </ul> </li> <li>※各年度のコース数、入所者数は、翌年度4月末現在の実績</li> <li>（参考）定員充足率（機構） 平成24年度79.0% 平成23年度79.7% 平成22年度83.4%</li> <li>定員充足率（都道府県立公共職業能力開発施設） 平成24年度83.3%</li> <li>定員充足率（委託訓練） 平成24年度87.2%</li> <li>なお、ハローワーク職員に対する施設見学会等を実施するなど職業安定機関との連携強化を図るとともに、充足率の低調な施設においてはアクションプランを策定し、定員充足率の向上に取り組んだ。</li> </ul> <p><b>イ 就職支援</b></p> <p>（資料54、55）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>施設内訓練においては、当機構の有する就職支援のノウハウを形式化し、具体的な就職支援事例を網羅した「就職支援マップ」を活用し、求職者が入所してから修了するまでの間に加え、訓練修了時の未就職者も含めた就職支援について、就職支援の重点事項を定め、次の取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> <li>訓練開始時からの段階的できめ細かい面接指導やジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施</li> <li>求人開拓及び公共職業安定所との連携等による求人情報の提供</li> <li>詳細な訓練生求職情報を独自に作成し、事業主に提供</li> <li>事業主との橋渡しのため、訓練生の採用面接や企業訪問への指導員の同行</li> <li>訓練修了時の未就職者に対する求人企業情報の提供等のフォローアップの実施 等</li> </ul> </li> <li>なお、就職支援に当たっては、各施設に設置している就職対策委員会において「就職促進活動計画」の策定（Plan）、個別相談や就職講話等の各就職支援メニューの実施（Do）、就職支援実施結果の評価（Check）、就職支援の改善・見直し（Act）といった、PDCAサイクルにより、就職支援内容の質の向上に努め、訓練受講者の早期再就職に資する支援となるよう適宜改善を行った。</li> <li>また、高い就職率を達成した指導員の就職支援ノウハウを集約し、指導員が抱える就職支援の課題を明らかにした上で、受講者個人に対する就職支援の行動を例示した「就職支援行動ガイド」も活用し、更なる就職実績の向上に向けて、就職支援を行った。</li> <li>都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等で構成する地方運営協議会等の各種会議等を積極的に活用するとともに、都道府県立公共職業能力開発施設や求職者支援訓練機関等への訪問等の際に、「就職支援マップ」、「就職支援行動ガイド」等の当機構が作成した就職支援のためのツールの紹介や活用方法の支援を合わせて行うなど、都道府県や民間教育訓練機関等に対して、当機構の保有する就職支援に係るノウハウの提供を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>提供件数 都道府県 462件（平成23年度実績135件）</li> <li>民間等 1,196件（平成23年度実績297件）</li> </ul> </li> </ul>

<p>イ 主にもづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないものみに限定して実施すること。その際、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえ、訓練コースを精査した上で実施すること。</p>	<p>② 主にもづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないものみに限定して実施する。          なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域ごとに、事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえつつ、真に必要とされている訓練コースを設定する。また、各地域において、地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。</p>	<p>ロ 訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を80%以上とするとともに、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上を図るため、就職支援に努める。</p> <p>ハ 主にもづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないものみに限定して実施する。          なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域ごとに、事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえつつ、真に必要とされている訓練コースを設定する。また、各地域において、地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。</p>	<p>（資料56）</p> <p>ロ 訓練修了者の就職率</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことにより、人材ニーズを反映した的確な訓練内容と、上記イの就職支援の取組等により、訓練終了後3か月時点の就職率、そのうち常用労働者・関連就職者としての就職者の割合は次のとおりとなった。              なお、都道府県立公共職業能力開発施設や委託訓練を大幅に上回る就職率を達成した。             <ul style="list-style-type: none"> <li>施設内訓練 84.8%（平成23年度実績 84.6%）                  （就職者のうち常用労働者の割合 72.1%（平成23年度実績 69.5%））                  （就職者のうち関連就職者の割合 69.4%（平成23年度実績 68.7%））</li> <li>※各年度の就職率は、翌年度4月末現在の実績</li> <li>（参考）都道府県立公共職業能力開発施設 67.2%                  委託訓練の就職率 67.0%</li> <li>※就職率は、平成25年4月末現在の実績</li> </ul> </li> <li>なお、常用労働者・関連就職者としての就職促進の取組を以下のとおり行った。             <ol style="list-style-type: none"> <li>①訓練受講者への就職ガイダンスや個別型・集団型によるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施する中で、自己理解や仕事理解について支援することによる、就職後のミスマッチの解消</li> <li>②受講者が職業訓練で習得した能力の更なる向上に向けた相談の実施</li> <li>③ハローワーク等とも連携し、求人中の企業や過去に求人を行った企業、訓練修了者が就職した企業、在職者訓練を受講した企業等を指導員等職員が積極的に訪問し、訓練修了者の職業能力に応じた就職先企業の開拓</li> </ol> </li> </ul> <p>ハ 訓練コースの設定、人材ニーズの把握</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>施設内訓練については、各地域に、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会を地方運営協議会の専門部会として設置し、人材ニーズに基づく訓練コースの設定となっているか、民間教育訓練機関等が設定する訓練コースと競合していないか等について、各訓練科ごとに一つ一つ確認するとともに、意見を聴取し、審査を行った上で、主にもづくり分野の訓練コースであって、その地域において民間では実施できないものみに限定して実施した。この結果、平成24年度の離職者訓練科の当初計画数は503科1,482コースとなり、ものづくり分野の訓練コースの割合は97.6%となった。</li> </ul> <p>（主な訓練コースの内容）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・テクニカルオペレーション科              各種部品製造業などにおけるCAD製図、NCプログラミングや工作機械加工の技能者として就職を目指し、CADによる機械部品の図面作成、工作機械による所定の精度の加工、NC工作機械による所定の精度の加工ができる技能を習得する。</li> <li>・金属加工科              各種部品製造業などにおける機械板金や溶接の技能者として就職を目指し、鉄鋼材料の加工やガス溶接、鉄鋼材料の切断、曲げなどの機械板金、鉄鋼材料のプレス加工ができる技能を習得する。</li> <li>・電気設備科              電気工事や電気設備施工の技能者として就職を目指し、建物の電気図面の作成、配線の施工作業、エスカレータ等のモータを制御する電気回路の配線、施工、CADによる電気図面の作成及び消防設備の設計・加工ができる技能を習得する。</li> <li>・電気・通信施工技術科              電気通信設備や電気設備工事の技能者として就職を目指し、建物に付随する電気設備や光ファイバなどの通信設備工事の施工、情報通信ネットワーク構築及びCADを習得することで電気工事や通信工事における設計及び保守・管理ができる技能を習得する。</li> <li>・ビル設備サービス科              ビルなどの電気設備・給排水設備の保守管理の技能者として就職を目指し、ビル等の建築物の電気設備や空調設備・給排水衛生設備のメンテナンスができる技能を習得する。</li> <li>・住環境計画科              住環境の提案や太陽光発電システムなどの設備施工の技能者として就職を目指し、住宅の設計者や施工者と連携をとりながらクライアントに最適な住環境計画の提案、住宅の省エネルギー化とバリアフリーに対応したインテリア施工ができる技能を習得する。</li> </ul>
<p>評価の視点等</p>		<p>自己評価</p> <p>A</p>	<p>評定</p> <p>A</p>
<p>【評価項目13 離職者訓練】</p>		<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 施設内訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率は、人材ニーズを反映した的確な訓練内容と「就職支援マップ」等を活用し、求職者が入所してから修了するまでの間に加え、訓練修了時の未就職者も含めた就職支援の取組により、84.8%となり、過去最高となった前年度(84.6%)を上回るとともに、就職者のうち常用労働者の割合は72.1%で、前年度(69.5%)を上回った。</p> <p>② 訓練コースの設定に当たっては、各地域に、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会を設置し、人材ニーズに基づく訓練コースの設定となっているか、民間教育訓練機関等が設定する訓練コースと競合していないか等について、各訓練科ごとに一つ一つ確認するとともに、意見聴取し、審査を行った上で、主にものづくり分野の訓練コースであって、その地域において民間では実施できないものに限定して実施した。</p> <p>③ 地方運営協議会等の各種会議等を積極的に活用するとともに、都道府県立公共職業能力開発施設や求職者支援訓練機関等への訪問等の際に、「就職支援マップ」等の当機構が作成した就職支援のためのツールの紹介や活用方法の支援を合わせて行うなど、都道府県や民間教育訓練機関等に対して、当機構の保有する就職支援に係るノウハウの提供を実施した。</p>	<p>【委員会としての評定理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域ニーズに対応した訓練コースの見直しや機構のノウハウを駆使した就職支援に不断に取り組むこと等により、中期計画を上回り、過去最高の就職率となった。</li> <li>・また、都道府県等への就職支援に係るノウハウの提供を積極的に実施した。</li> </ul> <p>【各委員の評定理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働市場の流動化に対応した重要な施策であり、一層の充実が期待される。</li> <li>・地域ニーズに対応した訓練コースの見直しは評価できる。</li> <li>・人材ニーズの把握と地方運営協議会の専門部会が機能して、就職率に貢献している。</li> <li>・離職者の就労支援につき、機構のノウハウを駆使して新しい不断の取り組みを行っており、結果も出している点は評価される。</li> </ul> <p>都道府県へのノウハウ移転の増加も評価できる。</p>
<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも80%以上とすること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設内訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率は84.8%となり、過去最高となった。(平成23年度実績 84.6%) (業務実績「ロ 訓練修了者の就職率」(P.145)参照)</li> </ul>	
<p>【評価の視点】</p> <p>第2 4 (1) ② 離職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に努めたか。</li> <li>※常用労働者 雇用契約において期間の定めのない者</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・常用労働者としての就職者の割合は72.1%となり、前年度実績を上回った。(平成23年度実績 69.5%)</li> <li>・なお、常用労働者としての就職促進の取組を以下のとおり行った。             <ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練受講者への就職ガイダンスや個別型・集団型によるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施する中で、自己理解や仕事理解について支援することによる、就職後の mismatches の解消</li> <li>・受講者が職業訓練で習得した能力の更なる向上に向けた相談の実施</li> <li>・ハローワーク等とも連携し、求人中の企業や過去に求人を行った企業、訓練修了者が就職した企業、在職者訓練を受講した企業等を指導員等職員が積極的に訪問し、訓練修了者の職業能力に応じた就職先企業の開拓</li> </ul> </li> </ul> <p>(業務実績「ロ 訓練修了者の就職率」(P.145)参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・当該地域において民間では実施できないもののみ限定して実施したか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・施設内訓練については、コースの設定に当たって、各地域に、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会を地方運営協議会の専門部会として設置し、人材ニーズに基づく訓練コースの設定となっているか、民間教育訓練機関等が設定する訓練コースと競合していないか等について、各訓練科ごとに一つ一つ確認するとともに、意見を聴取し、審査を行った上で、主にものづくり分野の訓練コースであって、その地域において民間では実施できないものに限定して実施した。</li> </ul> <p>(業務実績「ハ 訓練コースの設定、人材ニーズの把握」(P.145)参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域ごとに、事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、真に必要なとされている訓練コースを設定したか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各地域に、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会を地方運営協議会の専門部会として</li> </ul>	

設置し、人材ニーズに基づく訓練コースの設定となっているか、民間教育訓練機関等が設定する訓練コースと競合していないか等について、各訓練科ごとに一つ一つ確認するとともに、意見を聴取し、審査を行った上で、主にものづくり分野の訓練コースであって、その地域において民間では実施できないものに限定して訓練を設定した。この結果、平成24年度の離職者訓練科の当初計画数は503科1,482コースとなり、ものづくり分野の訓練コースの割合は97.6%となった。

(業務実績「ハ 訓練コースの設定、人材ニーズの把握」(P.145)参照)

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（14）（注：中期計画五年度目）

中期目標	中期計画	平成24年度計画	平成24年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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>3 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>③ 高度技能者の養成のための職業訓練について 産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等の専門課程においては、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を養成し、また、応用課程においては、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するものとする。</p> <p>ア 専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率を各年度とも95%以上とすること。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>ウ 高度技能者の養成のための職業訓練について 産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等の専門課程においては、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を養成し、また、応用課程においては、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① ものづくり産業における人材ニーズに的確に対応した訓練内容とすることや、的確な就職支援を徹底して行うことにより、引き続き高い就職実績を確保し、専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率を各年度とも95%以上とする。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>③ 高度技能者の養成のための職業訓練について 産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等の専門課程においては、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を養成し、また、応用課程においては、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>イ ものづくり産業における人材ニーズに的確に対応した訓練内容とすることや、的確な就職支援を徹底して行うことにより、引き続き高い就職実績を確保し、専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率を95%以上とする。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>③ 高度技能者の養成のための職業訓練について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>我が国の産業の基盤を支えるものづくり人材の育成等を行うため、技術革新の進展や、産業構造の変化に応じた理論と技能・技術を有機的に結び付けた実学融合の教育訓練システムによる卒業者を対象とする職業訓練について、職業能力開発総合大学校・短期大学校において、以下により就職支援、産業界や他大学等との連携に取り組んだ。 (資料57)</li> </ul> <p>(平成24年度在校生数)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>専門課程 3,956人 高校卒業者等を対象に、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者（テクニシャン・エンジニア）を育成するための訓練（訓練期間2年間）。</li> <li>応用課程 1,741人 専門課程修了者等を対象に、産業界や地域のニーズに応じて、新製品の開発、生産工程の構築等に対応できる生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を育成するための訓練（訓練期間2年間）。</li> </ul> <p>※平成24年度在校生数は平成24年4月現在の実績 (参考) 定員充足率(機構) 平成24年度102.5% 平成23年度107.0% 平成22年度117.0% 定員充足率(県立能開短大) 平成23年度86.0%(平成24年度は厚生労働省において集計中) 定員充足率(一般大学) 平成24年度103.3%</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>定員充足率は一般大学と同水準であるものの、低下傾向にあることを踏まえ、平成24年度においては、全ての職業能力開発総合大学校・短期大学校において、専門課程の応募者増に向けた具体的な取組内容やスケジュールを明確にしたアクションプランを策定し、これらの進捗管理を行い、応募者増と適正な入校者数の確保に取り組んだ結果、平成25年度は103.6%に改善した。</li> </ul> <p>(受益者負担の妥当性)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職業能力開発総合大学校・短期大学校における授業料等の算定については、国立大学等の授業料その他費用に関する省令に準拠した金額を設定している。</li> </ul> <p><b>イ 就職支援</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人材ニーズに的確に対応した訓練内容とすることや、的確な就職支援を徹底して行うことにより、引き続き高い就職実績を確保するため、以下のとおり取り組んだ。</li> <li>職業能力開発総合大学校ごとに、ものづくり産業における技術動向や企業等から聴取した地域の人材ニーズ等に対応した、訓練カリキュラムの一部見直しに取り組んだ。 (見直し例)</li> <li>高知短大では、生産技術科に係る人材ニーズ調査において、自動機のメンテナンスや組立・調整等の接合・溶接に関連する求人が多く、求人企業から鋼加工全般の技術習得が必要との意見があったことを受け、標準外カリキュラムとして専攻実技に「接合実習」の内容を組み入れる訓練内容に見直した。</li> <li>1年次から就職全般についてのガイドブックを配布するとともに、ビジネスマナー講習会や就職に係るビデオ上映等を実施する「就職ガイダンス」を行い、また、志望企業とのミスマッチ</li> </ul>

が生じないよう、キャリア・コンサルティング等により、訓練生の知識・技能の習得状況等を踏まえた、適切な就職希望先企業の選択に向けた助言・指導をきめ細かく実施した。

- ・職業人としての素養や職業意識を高めるため、職業社会論、キャリア形成論、生産現場を直接体験するインターンシップをカリキュラムに取り入れるとともに、就職支援アドバイザーや職業訓練指導員を中心に学生用ジョブ・カード等を活用したキャリア・コンサルティングや職務経歴書の書き方、面接指導などの個別の就職支援の強化を図った。
- ・発達障害を想起させる学生に対する就職支援について、平成23年度末に整備した「特別な配慮が必要な学生等への支援・対応ガイド」を活用し、早期に外部支援機関等（発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター等）と連携した支援を行うよう指示を行った。
- ・就職実績のある企業を中心に事業所訪問を積極的に実施するとともに、過去に採用実績を有するものの求人票の提出を控えている企業等にも訪問し、求人開拓を行うよう指示を行った。これらの取組により、平成25年4月末の就職率は97.7%と、目標値を2.7ポイント上回り、一般大学、理系大学、短期大学を上回る就職率を達成した。
- ・平成25年4月末時点の就職率 97.7%（平成23年度実績 98.1%） **（資料58）**  
（参考）県立能開短大 70.8%  
一般大学就職率 93.9% 理系大学就職率 96.2% 短期大学就職率 94.7%

※県立能開短大は平成23年度実績、一般大学、理系大学及び短期大学は平成24年度実績  
なお、常用就職率については、平成25年4月末時点で99.0%と、前年度を0.8ポイント上回った。

- ・平成25年4月末時点の常用就職率 99.0%（平成23年度実績 98.2%）

また、関連就職率についても、平成25年4月末時点で96.8%と、前年度を3.6ポイント上回った。

- ・平成25年4月末時点の関連就職率 96.8%（平成23年度実績 93.2%）

就職に当たって、就業制限等により取得が必要な資格についての、免許取得のための実習を行った。

（参考）資格取得割合 物流システム系 99.6%（平成23年度実績 97.4%）  
輸送機器整備技術系 92.6%（平成23年度実績 89.7%）

- ・修了生の就職後3年経過時点における職場定着率は、専門課程が78.4%、応用課程が86.4%であり、一般の短大及び大学を上回った。
- （参考）職場定着率 一般短大 60.7% 一般大学 71.2%

イ 職業能力開発大学校等について、産学連携や他大学等関係機関との連携を強め、より地域に開かれたものとする。

② 職業能力開発大学校等について、産学連携や他大学等関係機関との連携を強め、より地域に開かれた施設運営に努める。

ロ 産学連携や他大学等関係機関との連携の強化を推進すること等により、広く地域社会に開かれた施設運営に努める。

ロ 産業界及び他大学等関係機関との連携

・職業能力開発大学校等において、共同研究・受託研究や施設の貸与及び工業高校や高等専門学校、大学等との連携等について次のとおり取り組み、地域の産業界との連携により得られた実践的なノウハウや技能・技術等を高度技能者養成の実技・実習の授業の内容や卒業製作のテーマ等として有効に活用した。

①共同研究 81件（平成23年度実績 83件）

（テーマ例）

- ・自動ぎんなん殻割り装置の開発  
市販のぎんなん殻割り機は、ぎんなんの殻から食用部分の仁を取り出すために、ぎんなんを一つ一つ手作業で装置にセットしなければならず、効率が悪く、能登町のぎんなん農家から全自動で作動するぎんなん殻割り装置の開発の要望があり、大量のぎんなんを自動で処理する試作装置を開発した。  
その際、問題点や新たな要望の追加があり、それを踏まえ、現在試作装置を改良中である。ものづくりの一連の過程を経験することで職業訓練指導員の指導ノウハウが向上し、また、研究を卒業製作に取り入れて実施したことにより、学生に実践的なものづくりを体験させることができた。
- ・ホタルイカ生態解説システムの開発  
ホタルイカは毎年春になると富山湾で漁獲され、富山の特産品として知られている。魚津水族館では、毎年3月から5月にかけて学芸員の解説を聞きながら、生きたホタルイカの発光実験を行っているが、シーズン以外では発光を観察できないため、ホタルイカの発光器を解説できるシステムの開発の要望があり、ホタルイカの生態解説システムを開発した。  
ホタルイカの発光部には青色ダイオードLEDを使用し、発光の様子を分かりやすく表現するとともに自動音声解説機能を付加した。  
学生は、ホタルイカの生態の調査・観察からシステムの設計・開発、取り扱い説明までを行ったことで、ものづくりの川上から川下までを体験することができた。また、生態解説システムは水族館に設置され、来館者に利用されている。

②受託研究 5件（平成23年度実績 6件）

（テーマ例）

- ・三輪自転車の軽量化検討  
高齢化に伴い、安定性に優れた三輪自転車の需要が伸びつつあるが、三輪自転車の問題点と

して、その重量が高齢者にとって大きな負担となっている。その問題解決に向けて、企業から三輪自転車の軽量化について要望があり、材料、機能、要素を踏まえた軽量化について、現行モデルの部品重量の測定及び軽量化を図るために候補となる代替材料について強度試験等に取り組んだ。なお、次年度においては、候補材を用いた試作品作製に関する検証を行う予定である。

研究を通して学生に実際の商品開発における製品改良への工学的アプローチを体験させることができた。

- ・エンジン性能実験装置の性能評価  
近年、低炭素社会の実現や環境保全への関心の高まりを背景とし、ガソリンエンジンに代表される内燃機関のさらなる性能改善が要求されている。こうした状況に対応するため、企業から広い設置場所を必要としない低慣性で高機能のエンジン性能実験装置の性能評価について要望があった。

研究では、企業が製作した小型エンジンと動力測定負荷発生装置からなるエンジン性能試験装置の性能評価試験を行い、試験結果を踏まえ、使用部品の設計・構造について改造提案等を行った。

研究を通して、実際の製品を評価することで、安全性、耐久性及び保守性等に対する学生の認識を向上させることができた。

- ③他大学関係機関との連携 257件（平成23年度実績 218件）  
若年者に対する実践的な技術教育を充実させるため工業高校や高等専門学校、大学等との連携を実施した。

- （実施事例）
  - ・近畿能開大において、高校に職業訓練指導員を派遣し、ものづくりに求められる精度について実際の計測装置を使用して、体験実習を実施した。
  - ・滋賀短大において、大学等と連携し、古民家再生ワークショップに参加し、共同提案を行った。

- ④地域社会との連携 （資料59）

地域の企業誘致や企業支援等について、人材育成や技術支援の面から協力した。

- （実施事例）
  - ・青森短大において、五所川原商工会議所などと協力し、地域の農家や食品加工業者などが参加する「農業機械研究会」を開催し、農業機械の改良研究に関する技術支援を行った。
  - ・東海能開大において、岐阜県商工労働部が主催するセミナー（岐阜県内企業の製造現場の管理者等を対象とした生産管理等に関するセミナー）に講師を派遣するなどの技術支援を行った。

- ⑤ポリテックビジョンの開催  
職業訓練の成果物の展示や研究発表、ものづくり体験コーナー、ロボット製作・競技会などのイベントを通じて、ものづくりに関する高度で実践的な教育訓練や研究開発の現状・水準などについて、地域の企業や高校等に公開する「ポリテックビジョン」を全国22会場において開催した。

- ・参加者数 14,253人（平成23年度実績 12,172人）

- （主なイベント）
  - ・学生の研究発表
  - ・ものづくり体験コーナー
  - ・ロボット競技会

- ⑥ものづくりの啓発 （資料60）

地域における「ものづくり」の啓発を行うため、地域の関係機関、産業界、地域住民等と連携し、「ものづくり体験教室」を開催した。

- ・実施回数 267回（平成23年度実績 285回）

- ・参加者数 34,177人（平成23年度実績 33,286人）

- （開催事例）
  - ・ネームプレートの製作
  - ・キーホルダーの製作
  - ・LEDセンサーライトの製作

ウ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補充に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多様

③ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補充に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多様

ハ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補充に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多様な訓練の

ハ 高度職業訓練への特化  
・都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等で構成する地方運営協議会などを活用し、設置訓練科に係る訓練ニーズを確認し、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化し、専門課程、応用課程、専門課程活用型デュアルシステムの職業訓練を次のとお



な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、さらに、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化すること。

な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、さらに、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化すること。

実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、さらに、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化すること。

り実施した。

①専門課程  
 高校卒業者等を対象に、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者（テクニシャン・エンジニア）を育成するため、訓練期間2年間の専門課程を実施。  
 （主な設置訓練科）

- ・生産技術科  
 各種金属部品等の設計、製図ができ、汎用工作機械の活用に必要な基本的な加工技術を習得した上で、形状がより複雑化した精密機械部品等を最新のCAD/CAMシステムや高機能なNC工作機械を活用して製作するとともに、生産工程の管理や改善の提案ができる技能・技術を兼ね備えた人材を育成。
- ・電気エネルギー制御科  
 ものづくりの現場である工場や事業所等における計測・制御技術、電気設備の保守管理等の技能・技術に加え、環境・エネルギー有効利用技術を習得し、環境や省エネルギー化を考慮したシステムの運用・保守・改良及び自動機械の設計・製作ができる人材を育成。  
 ※平成21年12月に閣議決定された新成長戦略において、環境・エネルギー分野における大規模な成長と新規雇用が目標とされている中で、こうした分野のイノベーションに対応できる高度なものづくり人材の育成に資するため、平成24年4月に開設。
- ・電子情報技術科  
 情報通信ネットワークやIT社会を形成するエレクトロニクス技術、コンピュータ技術、通信・ネットワーク技術に関するものづくりへの適応技術を習得し、その上で自動計測・制御技術やマイクロコンピュータを用いた組込技術といったハードウェアとソフトウェアの融合分野を担うことができる人材を育成。
- ・建築科  
 建築空間の基礎分野、先端的分野及び建築生産システム全体の理解とともに、建築の専門分野である計画・構造・材料・施工・環境などを有機的に結合した知識及び技能・技術を習得し、計画・生産分野での管理・運営等に携わることのできる人材を育成。
- ・住居環境科  
 生活空間と人間、社会、自然との関わりを理解し、生活空間の環境創出、生産システムや自然現象に対する安全性等に関する知識及び技能・技術を習得し、居住空間や生活空間環境の創造及び生産分野での管理・運用等に携わることのできる人材を育成。  
 （平成23年度：定員1,920人、入校者2,051人→平成24年度：定員1,920人、入校者1,963人）

②応用課程  
 専門課程修了者等を対象に、産業界や地域のニーズに応じて、新製品の開発、生産工程の構築等に対応できる生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を育成するため、訓練期間2年間の応用課程を実施。

- （設置訓練科）
- ・生産機械システム技術科  
 機械加工や機械制御の専門的技術・技能のもとに、それらを応用し複合化した領域で活躍できる人材の育成、並びに製品の企画・開発及び生産工程の構築・改善・運用・管理等に対応できる人材を育成。
  - ・生産電子システム技術科  
 電子回路の設計・製作を基本にして、コンピュータシステムに関わるハードウェア・ソフトウェア活用技術、パワーエレクトロニクス活用技術、或いは制御技術等の電子技術の応用に対応する能力を養い、製品の企画・開発から生産工程の改良・改善・運用・管理等に対応できる人材を育成。
  - ・生産情報システム技術科  
 情報処理・通信・制御等の技術を活用して、ものづくり現場での加工・組立・検査等のシステム及び生産管理システム並びにこれらのインフラとなる通信ネットワーク等の計画・企画・分析設計・開発・評価にかかわる分野を担当できる人材を育成。
  - ・建築施工システム技術科  
 木質構造、鋼構造、鉄筋コンクリート構造等の代表的な建築施工に関する技術・技能や施工管理能力を養い、建築技術および施工計画・施工管理等の能力を建築生産分野で発揮できる人材を育成。  
 （平成23年度：定員830人、入校者892人→平成24年度：定員830人、入校者数857人）

③専門課程活用型デュアルシステム  
 職業能力開発大学校等の専門課程に相当するカリキュラムと、実際に企業で業務に従事しながら技能・技術を習得できる企業実習を組み合わせ、実学融合による効果的実践的な職業訓練を実施（訓練期間は専門課程と同様に2年間）。

			(主な設置訓練科) <ul style="list-style-type: none"> <li>・デュアルシステム型生産技術科                      機械工業における生産分野においては、最新のコンピュータ支援システムと高機能なNC工作機械の活用が不可欠となっている一方、高付加価値材料の特殊加工技術や精密加工技術の必要性が高まっており、これらの人材ニーズに対応するため、ものづくりの原点である基本的な加工技術に加え、最新の加工システム技術にも柔軟に対応でき、生産現場に強い技能と技術を兼ね備えた人材を育成。</li> <li>・メカトロニクス技術科                      基礎的な機械加工・CAD・メカトロニクス・シーケンス制御技術を習得し、簡易的な生産システムの構築ができるように教育訓練を行い、さらに企業内技術教育訓練において、産業界の現場に密着し、即戦力となる実践的な技能・技術を習得し、生産システム的设计・製作から保守・点検までを行うことができる人材を育成。                      (平成23年度：定員100人、入校者50人→平成24年度：定員90人、入校者49人)</li> </ul>		
評価の視点等		自己評価	S	評価	A
【評価項目14 高度技能者養成訓練】		<ul style="list-style-type: none"> <li>・数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。                      ① 訓練生に対して、きめ細かな就職支援を実施し、キャリア形成論や企業へのインターンシップなどをカリキュラムに取り入れるとともに、個別の就職支援の強化を図った。また、採用実績のある企業を中心に積極的に事業所訪問を実施するなど求人開拓に努めた。その結果、平成25年4月末現在の就職率は、目標値を上回る97.7%となった。</li> <li>② 産学連携の一環として、共同研究を81件、受託研究を5件実施した。また、地域の企業誘致や企業支援等について、人材育成や技術支援の面から協力するとともに、工業高校、大学等との連携、ものづくりに関する高度で実践的な教育訓練や研究開発の現状・水準などについて地域の企業や高校等に公開する「ポリテクビジョン」の全国22会場（参加者数14,253人）での開催及び地域における「ものづくり」の啓発を行うため「ものづくり体験教室」を267回開催（参加者数34,177人）するなど、地域社会との連携を強化した。</li> </ul>		<p>【委員会としての評定理由】                      実践的な教育訓練を実施し、同種の高等教育機関と比較して顕著に高い就職率を達成するなど、全体として中期計画を上回ったと言える。</p> <p>【各委員の評定理由】                      ・日本経済の競争力を維持するための重要なプログラムであり、高く評価できる。                      ・就職に結びつく実践的な教育訓練は評価できる。                      ・目標95%に対しては、目標を上回る達成と評価し、Aとした。                      ・若者のものづくり回帰、中小企業支援は意義がある。                      ・同種の高等教育機関と比較して顕著に高い就職率のみならず定着率の高いことは高く評価される。</p>	
【数値目標】 <ul style="list-style-type: none"> <li>・専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率を各年度とも95%以上とすること。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率は、97.7%と、目標値を2.7ポイント上回り、引き続き高い就職率を達成した。(平成23年度実績(98.1%))                      (業務実績「イ 就職支援」(P.148)参照)</li> </ul>			
【評価の視点】 第2-4 (1) ③ 高度技能者の養成のための職業訓練について		実績：○ <ul style="list-style-type: none"> <li>・人材ニーズに的確に対応した訓練内容とすることや、的確な就職支援を徹底して行うことにより、常用就職率については、平成25年4月末時点で99.0%と、前年度を0.8ポイント上回った。(平成23年度実績 98.2%)                      (業務実績「イ 就職支援」(P.148)参照)</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・就職者のうち常用労働者として就職した者の割合について、高い水準を維持することに努めたか。                      ※常用労働者 雇用契約において期間の定めのない者</li> </ul>		実績：○ <ul style="list-style-type: none"> <li>・産学連携の一環として、共同研究を81件、受託研究を5件実施した。また、地域の企業誘致や企業支援等について、人材育成や技術支援の面から協力するとともに、工業高校、大学等との連携、ものづくりに関する高度で実践的な教育訓練や研究開発の現状・水準などについて地域の企業や高校等に公開する「ポリテクビジョン」の全国22会場（参加者数14,253人）での開催及び地域における「ものづくり」の啓発を行うため「ものづくり体験教室」を267回開催（参加者数34,177人）するなど、広く地域社会に開かれた施設運営に努めた。</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・産学連携や他大学等関係機関との連携を強め、より地域に開かれた施設経営に努めたか。</li> </ul>					

<p>・地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補充に徹する観点から、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化したか。</p>	<p>(業務実績「ロ 産業界及び他大学関係機関との連携」(P.149)参照)</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地方運営協議会などを活用し設置訓練科に係る訓練ニーズを確認し、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化し、専門課程、応用課程、専門課程活用型デュアルシステムの職業訓練を実施した。</li> </ul> <p>(業務実績「ハ 高度職業訓練への特化」(P.150)参照)</p>
---	--

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（15）（注：中期計画五年度目）

中期目標	中期計画	平成24年度計画	平成24年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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>3 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について 産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施すること。</p> <p>ア 受講者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにすること。また、事業主の指示により職業訓練を受講した場合については、当該事業主についてもアンケート調査を実施し、80%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにすること。</p> <p>なお、アンケート調査の実施に当たっては、当該調査で得られた意見をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにすること。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>エ 在職者を対象とする職業訓練の実施について 産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① 受講者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにする。また、事業主の指示により職業訓練を受講した場合については、当該事業主についてもアンケート調査を実施し、80%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにする。</p> <p>なお、アンケート調査の実施に当たっては、当該調査で得られた意見をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにすること。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について 産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>イ 訓練コースの受講者と受講を指示した事業主に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにする。また、受講者が習得した能力について職場での適用状況等の確認を行う。</p> <p>なお、アンケート調査に当たっては受講者及び事業主の意見をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果と職場での適用状況の結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにする。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>我が国の産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、中小企業等で働く在職者を主な対象として、事業主のニーズ等に基づき、おおむね2日から5日の期間で、技能・技術の向上を図る職業訓練を、以下のとおり実施した。 ・訓練コース数 6,303コース（平成23年度実績 5,571コース） ・受講者数 49,555人（平成23年度実績 39,332人）</li> </ul> <p>（資料61）</p> <p>イ 在職者訓練の業務の質の向上を図るため、訓練コースの受講者や受講を指示した事業主に対して、職業能力の向上に役立ったか（受講者に職業能力の向上が見られたか）を内容とするアンケート調査等を実施した。</p> <p>○受講者に対するアンケート調査の実施 （資料62）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>訓練コースの受講者を対象とするアンケート調査において、「具体的事例を紹介しながら実技を行う内容でとてもわかりやすかった」等の肯定的な意見が寄せられたほか、前年度を上回る回答者の98.8%から職業能力の向上に「大変役に立った」「役に立った」との評価を得た。（平成23年度実績98.7%）</li> <li>※「大変役に立った」 47.3%（平成23年度実績 46.9%）</li> <li>「役に立った」 51.5%（平成23年度実績 51.8%）</li> <li>・受講者数 49,555人（平成23年度実績 39,332人）</li> <li>・回答者数 42,046人（平成23年度実績 34,348人）</li> </ul> <p>○事業主に対するアンケート調査の実施 （資料62）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>受講者を派遣した事業主を対象とするアンケート調査において、「職場内だけで得られない専門知識・技能が習得できスキルアップにつながっている」等の肯定的な意見が寄せられたほか、前年度を上回る回答者の97.9%の事業主から受講者が学んできた内容が事業所で「大変役立っている」「役立っている」との評価を得た。（平成23年度実績97.6%）</li> <li>※「大変役立っている」 24.9%（平成23年度実績 21.3%）</li> <li>「役立っている」 73.0%（平成23年度実績 76.3%）</li> <li>・回答事業所数 8,503事業所（平成23年度実績 7,417事業所）</li> </ul> <p>○業務改善の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>アンケート調査に基づき業務改善を行った。（業務改善の事例）</li> <li>訓練コース「実践機械製図」について、既存のカリキュラムは機械設計に特化した内容だったが、アンケート調査において、「機械の設計者に加工・組立しやすい設計の技術を身につけさせたい」という意見があったため、機械加工と組立の実習を追加し、設計から加工・組立まで一貫して行うことで、加工・組立しやすい設計の技術を身につけるカリキュラムに変更した。（事業主アンケート）</li> </ul>

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

ウ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補充に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なもののみ真に限定して実施すること。  
また、中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求めること。

⑤ 事業主等との連携・支援について  
事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職

② 在職者訓練の効果を客観的に把握する観点から、受講者が習得した能力について職場での適用状況等の確認・評価を実施する。

③ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補充に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なもののみ真に限定して実施する。  
また、訓練コースは、当該地域ごとの事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材育成ニーズを把握した上で設定するものとし、各地域において地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。  
なお、中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求める。

オ 事業主等との連携・支援について  
事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職

ロ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補充に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なもののみ真に限定して実施する。  
また、訓練コースは、当該地域ごとの事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材育成ニーズを把握した上で設定するものとし、各地域において地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。

ハ 中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求める。

⑤ 事業主等との連携・支援について  
事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練

・また、在職者訓練の品質保証を図るため、訓練カルテ方式（受講者アンケート等のデータをPPMチャート及びレーダーチャート等で分析し、訓練コースを評価・改善する仕組み）を全国で実施し、訓練コースの見直しに活用した。（資料63）  
※PPMチャートとは、訓練コースごとの市場価値と品質を評価するため、縦軸に「応募率」、横軸に受講者アンケートの結果を点数化した「コース総合評価スコア」をとり、時系列的な訓練コース評価を行うもの。  
※レーダーチャートとは、訓練コースごとのアンケート結果を確認するため、①役立ち度、②教材、③講師の指導法、④実習、⑤希望一致度、⑥リピート度、⑦コース総合評価スコアを比較するもの。  
（訓練カルテ方式を活用した改善事例）  
・訓練コース「タッチパネルを活用したFAセンサ管理」について、PPMチャート及びレーダーチャートを分析したところ、総合評価スコアが57.1であり、講師の指導法と教材の点数が低く、その要因としては受講者から「市販テキストが実習で使う機種と違うのでわかりづらい」、「テキストの補足が多く、メモを取るのが大変だった」という意見があったことから、一般的な機種での活用のために使用していた市販テキストをやめて、実習機材に合わせたテキストを作成するとともに、市販テキストに補足して説明していた内容も盛り込む工夫をしたところ、総合評価スコアが83.3まで上昇した。

○職場での適用状況の確認・評価（資料64）  
・訓練コースの受講を通じて受講者が習得した能力について、職場での適用状況（受講した訓練内容を職場の仕事に活用しているか等）を確認し、改善点を分析、評価した結果を訓練コースの設定等に活用した。

ロ 訓練コースの設定、人材ニーズの把握  
・地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図り、民業補充に徹する観点から、各地域に、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会を地方運営協議会の専門部会として設置し、ニーズに基づく訓練コースが設定されているか、民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合がないか等について、意見聴取し、審査を行った上で、ものづくり分野に特化し真に高度なもののみ限定して実施した。  
また、事業主等へのヒアリングを通じて把握した人材育成ニーズに迅速かつ機動的に対応するため、オーダーメイド訓練を積極的に実施した。  
この結果、平成24年度の在職者訓練コースは、実施した6,303コースすべてがものづくり分野の訓練コースとなった。また、在職者訓練の受講者のうち、中小企業に勤めている者の割合は64.0%となった。  
なお、在職者訓練においては、「ものづくり分野を中心に「真に高度なもの」のみに限定して実施する」という基本方針に基づき、設定基準を設けており、以下の基本的要件及び訓練内容に合致した訓練コースを設定している。  
（基本的要件）  
・人材育成ニーズを踏まえた訓練であること  
・中小企業等を主な対象とした訓練であること  
・ものづくり分野を中心とした訓練であること  
・地方公共団体との役割分担及び民間教育訓練機関等との競合を踏まえた訓練であること  
・以下の訓練内容を満たすこと  
（訓練内容）  
・養成する能力は、以下の①から③のいずれかであること  
①現場力の強化及び技能の継承ができる能力  
②生産性の向上を実現できる能力  
③新たな品質の創造又は製品を生み出すことができる能力  
・訓練の仕上がり像は、企業の生産活動等において、牽引的な役割を担う人材の養成を図るものであること。

ハ 在職者訓練における受講料については、受講者の多くが中小企業の従業員であることを踏まえ、教材費・光熱水料等実費相当額の費用負担を求めた。

⑤ 事業主等との連携・支援について  
・事業主等が行う教育訓練が効果的に実施されるよう、職業訓練指導員の派遣や職業能力開発施設設備の貸与等を実施するとともに、事業主等からの相談を踏まえ、民間教育訓練機関等が行う教育訓練コースの実施を希望する場合には、当該民間教育訓練機関等に関する情報を提供するなど、

<p>業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練ノウハウ・情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行うこと。その際、適切な費用負担を求めること。</p>	<p>業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練ノウハウ・情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行う。その際、適切な費用負担を求める。</p>	<p>指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練ノウハウ・情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行う。特に、現在の雇用失業情勢を踏まえ、中小企業等のニーズに対応できるよう、事業主が行う休業期間中の教育訓練に対する支援等を積極的に行う。 また、支援に対する適切な費用負担を求める。</p>	<p>連携・支援を行った。 また、職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与に係る電気代等の実費等を考慮し、費用負担を求めた。  <ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練延べ人員 307,567人（平成23年度実績 313,242人） うち指導員派遣による訓練延べ人員 91,481人（平成23年度実績 89,437人） （指導員の派遣数 3,812人（平成23年度実績 3,696人）） うち施設設備貸与による訓練延べ人員 216,086人（平成23年度実績 223,805人） （施設設備の貸与件数 10,985件（平成23年度実績 10,635件））</li> <li>・依然として厳しい雇用情勢が続く中、労働者の雇用維持に努める事業主を引き続き支援するために、雇用調整助成金や中小企業緊急雇用安定助成金の支給対象となる労働者を対象として、事業主が行う休業期間中の教育訓練に関する相談や中小企業等のニーズに対応した訓練時間3時間から30時間程度の「緊急雇用対策講習」を実施した。  <ul style="list-style-type: none"> <li>・相談件数 692件（平成23年度実績 985件）</li> <li>・緊急雇用対策講習 （コース数）11コース（平成23年度実績 63コース） （受講者数）583人（平成23年度実績 1,021人）</li> </ul> </li> <li>・事業主等との連携・支援を推進するため、職業能力開発促進センター等が実施している支援内容を簡潔に紹介できる「事業概要紹介リーフレット」を作成して施設に配布し、施設において新規事業所等へ訪問する際に活用している。</li> <li>・事業主等から人材育成ニーズを的確に把握するため、必要となるノウハウ等を取りまとめた「事業所訪問ガイド」を作成して施設に配布し、施設において事業所訪問に役立てることとしている。</li> </ul> </p>
---	---	--	---

評価の視点等	自己評価	S	評定	A
<p>【評価項目15 在職者訓練、事業主等との連携・支援】</p>	<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。                      ① 在職者を対象とする職業訓練について、受講者と受講を指示した事業主に対してアンケート調査を実施し、目標を上回る受講者の98.8%から「職業能力の向上に役立った」との評価を得るとともに、受講者を派遣した事業主の97.9%から「受講者が学んできた内容が事業所で役立っている」との評価を得た。                      ② アンケート調査結果及び習得度測定の結果を分析し、訓練内容の見直しを行うなど業務の質の向上に反映させた。特に、訓練コースの見直しに当たっては、訓練の品質保証を図るため、受講者アンケート等のデータをP P Mチャート及びリーダーチャート等で分析し、訓練コースを評価・改善する訓練カルテ方式を全国で実施した。                      ③ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図り、民業補完に徹する観点から、各地域に、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会を設置し、ニーズに基づく訓練コースの設定の適否や民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合の有無について、意見聴取、審査を行った上で、ものづくり分野に特化し真に高度なもののみ限定して実施した。また、中小企業を主な対象としていることに配慮しつつ適切な費用負担を求めた。                      ④ 事業主等が行う教育訓練が効果的に実施されるよう、職業訓練指導員を延べ3,812人派遣したり、職業能力開発施設設備の貸与を延べ10,985件実施するとともに、事業主等へ民間教育訓練機関等に関する情報を提供するなど、連携・支援を行った。                      また、職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与に係る実費等を考慮し、費用負担を求めた。</p>			<p>【委員会としての評定理由】                      訓練カルテ方式などの取組により、受講者及び事業主に対するアンケート調査でも満足度がいずれも目標を上回るなど、中小企業の技能水準の維持・向上に役立っており、全体として中期計画を上回っていると言える。</p> <p>【各委員の評定理由】                      ・独自に研修することが難しい中小企業サポートのためのしくみであるとすれば理解できるものです。                      ・中小企業の技能水準の維持・向上に役立ち、日本経済の競争力を高める施策として高く評価できる。                      ・受講者の不満、要望に対応し、訓練カルテ方式を導入するなどの取組みを実施したことは評価できる。マルチメディア等を活用した訓練コースも必要であるように思われる。                      ・目標の達成度合いからAとした。                      ・受講者数が約1万人増加している一方で、事業主支援の延べ人数や訓練延べ人数等は減少しており、計画を大幅に上回るとまでは言いえない。                      ・ものづくり日本を支える中小企業支援は、事業主、地域に評価されているが、派遣している事業主と派遣していない事業主との不公平感はないのか疑問です。                      ・在職者訓練の開拓に顕著な向上をしている点は評価できる。目標を上回る数値を達成している。</p>
<p>【数値目標】                      ・受講者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにすること。</p>	<p>・受講者に対するアンケート調査において、「職業能力の向上に役立った」との回答が目標を大きく上回る98.8%（平成23年度実績98.7%）となった。                      （業務実績：④イの「受講者に対するアンケート調査の実施」（P.154）参照）</p>			
<p>・事業主に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにすること。</p>	<p>・事業主に対するアンケート調査において、「職業能力の向上が見られた」との回答が目標を大きく上回る、97.9%（平成23年度実績97.6%）となった。</p>			

<p>(業務実績：④イの「事業主に対するアンケート調査の実施」(P.154) 参照)</p>	
<p>〔評価の視点〕 第2 4 (1) ④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>・受講者が習得した能力について職場での適用状況等の確認・評価を実施したか。</p>	<p>実績：○</p> <p>・訓練コースの受講を通じて受講者が習得した能力について、職場での適用状況(受講した訓練内容を職場の仕事に活用しているか等)を確認し、改善点を分析、評価した結果を訓練コースの設定等に活用した。 (業務実績：④イの「職場での適用状況の確認・評価」(P.155) 参照)</p>
<p>・中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なもののみ限定して実施したか。</p>	<p>実績：○</p> <p>・地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図り、民業補完に徹する観点から、訓練コースの設定に当たっては、外部専門家による委員会での審議・決定し機構が公表した「設定基準」のうち最上位レベルの内容とするとともに、各地域に、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会を設置し、人材ニーズに基づく訓練コースが設定されているか、民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合がないか等について、意見聴取、審査を行い、ものづくり分野に特化し、真に高度なもののみ限定して実施した。 (業務実績「④ロ 訓練コースの設定、人材ニーズの把握」(P.155) 参照)</p>
<p>・地域ごとに、事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、訓練コースを設定したか。</p>	<p>実績：○</p> <p>・各地域に、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会を設置し、人材ニーズに基づく訓練コースが設定されているか、民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合がないか等について、意見聴取、審査を行い、ものづくり分野に特化し、真に高度なもののみ限定して実施した。 (業務実績「④ロ 訓練コースの設定、人材ニーズの把握」(P.155) 参照)</p>
<p>・中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求めたか。</p>	<p>実績：○</p> <p>・在職者訓練における受講料については、受講者の多くが中小企業の従業員であることを踏まえ、教材費・光熱水料等実費相当額の費用負担を求めた (業務実績「④ハ 在職者訓練の受講料については」(P.155) 参照)</p>
<p>第2 4 (1) ⑤ 事業主等との連携・支援について</p> <p>・事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行ったか。 また、適切な費用負担を求めたか。</p>	<p>実績：○</p> <p>・事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与等による連携・支援を行った。 ・支援に当たっては、職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与に係る実費等を考慮し、費用負担を求めた。 (業務実績「⑤ 事業主等との連携・支援について」(P.155) 参照)</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（16）（注：中期計画五年度目）

中期目標	中期計画	平成24年度計画	平成24年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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>3 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p><b>⑥ 職業訓練指導員の養成について</b></p> <p>職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成すること。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p><b>カ 職業訓練指導員の養成について</b></p> <p>職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成すること。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p><b>⑥ 職業訓練指導員の養成について</b></p> <p>職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成すること。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p><b>⑥ 職業訓練指導員の養成について</b></p> <p>・新規高卒者等を対象に、職業訓練指導員として必要な技能・技術、知識及び訓練指導力などの付与を目的とした長期課程（訓練期間4年間）、主に高度職業訓練の職業訓練指導員として必要な高度で専門的な技能・技術、知識及び訓練指導力並びに研究能力の付与を目的とした研究課程（訓練期間2年間）、職業訓練指導員の技能・技術、専門的知識及び訓練指導力の補充又は追加を目的とした研修課程（訓練期間12時間以上）等において、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する職業訓練指導員を養成するため、以下のとおり取り組んだ。</p> <p><b>○長期課程</b> <span style="float:right">(資料65)</span></p> <p>・職業指導や職業相談に必要なキャリア・コンサルティング技法、産業・経済の動向、能力開発ニーズの把握の手法及びニーズを踏まえた能力開発体系の形成・カリキュラム設定のあり方等における能力を習得するため、コース・コーディネート及びキャリア・コンサルティング関連の「カウンセリング法」等9科目を実施した。</p> <p>また、2年次に現職の職業訓練指導員による職業能力開発関係施設等の訓練業務、職業訓練指導員の社会的重要性についての講話を行い、指導員業務に対する理解促進を図った。</p> <p>さらに、3年次に実務実習を行い、職業訓練指導員としての就職への意欲の醸成・強化を図るとともに、4年次に職業訓練指導員としての就職希望者に対する職業能力開発施設でのインターシップを実施し、より実践的な指導力等の強化に努めた。</p> <p><b>○研究課程</b></p> <p>・専門知識や論文の講読能力を向上させるための輪講や、研究遂行に必要とされる能力を付与すること等を目的とした専攻別の実験・実習を通して、高度で専門的な技能・技術、知識及び訓練指導力並びに研究能力を持った職業訓練指導員の養成に努めた。</p> <p><b>○研修課程</b></p> <p>・都道府県、民間企業及び機構等において現に職業訓練指導員として従事している者に対し、専門性の拡大・レベルアップや新たな職種を担当する技能を習得するため、キャリア・コンサルティング技法等以下の訓練を実施した。</p> <p>①実施コース数 245コース（平成23年度実績 177コース）</p> <p>②受講者数 3,189人（平成23年度実績 2,392人）</p> <p>（内訳）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・都道府県等 1,588人（平成23年度実績 1,256人）</li> <li>・民間企業 221人（平成23年度実績 123人）</li> <li>・機構 1,380人（平成23年度実績 1,013人）</li> </ul> <p>③主な実施内容</p> <p>・キャリア・カウンセリング、訓練コーディネート手法等の習得を目的とした一般研修、訓練指導技法等の習得を目的とした訓練技法開発研修、及び新任の指導員に基礎的な技能及び知識を付与することを目的とした新任研修の実施。</p> <p>（研修コース例）</p>



⑦ 訓練コースの開発等について

政策的必要性の高い分野を中心に、訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施し、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等にも提供すること。  
また、環境・エネルギー分野などの新しい分野の訓練カリキュラム開発を進めること。

キ 訓練コースの開発等について

政策的必要性の高い分野を中心に、訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施し、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等にも提供すること。  
また、環境・エネルギー分野などの新しい分野の訓練カリキュラム開発を進めること。

⑦ 訓練コースの開発等について

政策的必要性の高い分野を中心に、訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施し、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等にも提供すること。  
また、環境・エネルギー分野などの新しい分野の訓練カリキュラム開発を進めること。

- ・ カウンセリング技術演習
- ・ 訓練コーディネート力向上研修
- ・ 実践技術者教育の基礎
- ・ 新訓練コースの実施、カリキュラムの充実に対応するためのスキルアップを目的とした技能
- ・ 技術実践研修の実施
- (研修コース例)
  - ・ 弾性振動解析法
  - ・ 太陽光発電設備施工技法
  - ・ ハイブリッド車の技術
- ・ 専門分野に係る知識及び技能、技術の更なる習得あるいは専門領域の拡大を目的としたテーマ別研修の実施
- (研修コース例)
  - ・ コンピュータ制御の指導方法2
  - ・ 電子回路設計（光通信回路等の設計・製作）

○ 専門課程

- ・ 新たな専門分野の訓練等を担当するため、新たに又は追加して職業訓練指導員免許の取得に向けた訓練を実施した。
- ① 実施コース数 9 コース（平成23年度実績 7 コース）
- ② 受講者数 21人  
（1年訓練7人（機械科、電気科、建築科）、6か月訓練14人（溶接科、電気科、機械科、電気工事科、塑性加工科））（平成23年度実績 28人）

○ 応用研究課程

- ・ 専門課程の高度職業訓練における職業訓練指導員として従事している者に対し、応用課程等を担当するための高度で専門的かつ応用的な技能及び知識等を習得する訓練を実施した。
- ① 実施コース数 2 コース（平成23年度実績 2 コース）
- ② 受講者数 8人（平成23年度実績 9人）

⑦ 訓練コースの開発等について

- ・ 効果的・効率的な職業訓練を実施するため、調査・研究の実施に以下のとおり取り組んだ。

○ 職業訓練の実施に資する調査・研究

- ・ 政策上の見地から必要とされるものや職業能力開発に係る業務上必要なものについて、厚生労働省と機構との協議により決定した10テーマについて学識経験者及び産業界等の外部有識者を含めた委員会を設けて職業訓練の実施に資する調査・研究を実施した。

① 調査・研究テーマ

- ・ 新訓練科（高度職業訓練専門課程及び応用課程）の試行検証に関する調査研究  
環境・エネルギー分野や情報通信分野等の今後成長が見込まれる新たな分野において必要とされる能力や、新技術に対応するために必要とされる能力を習得するための先導的な職業訓練を実施するため、職業大東京校において、応用課程生産電子情報システム技術科の試行検証に取り組み、カリキュラムや訓練課題等の検証を行った。その成果は、平成26年度に同訓練科を開講する全国の職業能力開発大学校に普及し、我が国のものづくり分野の基幹技能者の育成の強化を図ることとしている。
- ・ 業種別職業能力開発体系の構築に関する調査研究  
生涯職業能力開発体系で開発されてきた「職業能力体系（仕事の体系）」を基に、分野別、レベル別、地域別の人材ニーズの分析を行うと共に、当該領域における訓練ニーズや、技術革新に伴う雇用創出予測等の各種調査の結果を踏まえ、5業種20職務の「職業能力開発体系（研修の体系）」を構築した。その成果は、体系的な在職者訓練の実施や企業における人材育成の実施の基盤として、全国の職業能力開発施設等に広く普及することとしている。
- ・ 分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究（普通課程）－建築・土木分野－  
建築・土木分野の訓練について、技能・技術の動向や能力開発ニーズの調査、分析を行い、その結果に基づき訓練カリキュラムモデル、教科の細目及び評価の細目等を整理した。その成果は、訓練分野の選定や訓練カリキュラムの設定等の参考資料として、全国の職業能力開発施設や民間企業（企業内訓練）等に普及することとしている。
- ・ 離職者訓練用訓練課題の開発及びメンテナンスに関する調査研究  
離職者訓練における訓練生の技能・技術の習得状況を確認するための訓練課題について、訓練カリキュラムの見直しや訓練のP D C Aサイクルに沿って、金属加工科など80課題（新規24課題、修正56課題）の開発・改善を行った。その成果は、効果的な訓練課題として全国の職業能力開発施設等に広く普及することとしている。

- ・求職者に対する訓練コースのコーディネート等に関する調査研究  
民間教育訓練機関が実施する訓練の質向上に資するべく、「求職者支援訓練 質向上のためのヒント集（仮称）」を試作第一版として作成し、機構指導員が求職者支援訓練担当者等に対して訓練ノウハウ等をレクチャーする際に必要となる土台の整備に取り組んだ。今後、当ヒント集の完成度を高め、民間教育訓練機関における訓練の質向上に関するノウハウ支援を実施する際に活用していくこととしている。
- ・総合的かつ体系的な職務分析の推進（「生涯職業能力開発体系」のメンテナンス及び整備等）  
企業を取り巻く環境及び技術革新等による職務並びに仕事の変化を考慮し、整備後ある程度年数が経過した職業能力体系について見直しを図るため、平成24年度は金属工作機械製造業や電気通信工業等を選定しモデルデータの拡充・更新を行った。なお、整備された職業能力体系については、関係する業界団体や個別企業における人材育成環境を構築する際の活用が期待されるほか、機構の実施する各職業訓練コースの質向上等の基準データとして活用されている。
- ・求職者支援法の創設に基づき実施される職業訓練の質保証に関する調査研究  
平成23年度に創設された求職者支援法に基づき職業訓練を行う民間教育訓練機関の質保証の取組等の実態を把握し、職業訓練を実施するなかで質の向上を図っていくための支援のあり方について検討を行った。また、職業訓練の質の向上を図っていくための指導・助言マニュアルを開発するとともに、このマニュアルを教材として効果的な指導・助言を行うために必要な能力を習得する研修コースを開発した。
- ・離職者訓練の実施に係る訓練用教材等のあり方についての調査研究  
離職者訓練に関するシステム・ユニット訓練用教材等のあり方を再検討し、今後の教材の開発・メンテナンスについての具体的な進め方、方針等を整理した。その成果は、訓練用教材等の整備方針として活用することとしている。
- ・分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究（機械系－（専門課程・応用課程）  
機械分野における高度な訓練及び高度で専門的かつ応用的な訓練について、技能・技術の動向や人材ニーズ等の調査、分析を行い、その結果に基づき訓練カリキュラムモデル、教科の細目及び評価の細目等を整理した。その成果は、高度職業訓練の訓練基準の見直しに係る基礎資料として活用されるほか、訓練分野の選定や訓練カリキュラムの設定等の参考資料として、全国の職業能力開発施設や民間企業（企業内訓練）等に普及することとしている。
- ・成長分野の委託訓練カリキュラム等の開発及び検証実施に関する調査研究  
今後成長が見込まれる「環境・エネルギー分野」及び「観光・農林水産分野」において、離職者が同分野に対応できる知識及び技能・技術を習得できる環境を整備することを目的に、事業主団体や大学等と連携を図りつつ訓練カリキュラム及び指導技法（以下「訓練カリキュラム等」という。）を開発した。また、開発した訓練カリキュラム等については、民間教育訓練機関において試行の上、実施結果を踏まえた検証・見直しを行い、モデルカリキュラムとして取りまとめを行った。その成果は、委託訓練等で実施する新たな訓練コースの設定等の参考資料として、全国の職業能力開発施設や民間教育訓練機関等に普及することとしている。

#### ②職業訓練用教材の作成

都道府県等で実施する普通職業訓練における教科書について、技術革新等に対応するため、平成24年度は以下の職業訓練用教科書の改訂に着手した。

- ・電気工学概論
- ・電気工事実技教科書
- ・建築[IV]建築計画
- ・製図編・板金工作法及びプレス加工法

#### ○成果の普及・活用

- ・成果については、職業能力開発総合大学校基盤整備センターの運営するホームページ「職業能力開発ステーションサポートシステム（TETRAS）」において職業能力開発に関する各種情報を提供するとともに、研究報告書等を民間教育訓練機関、地方公共団体、全国の職業能力開発施設等へ配布した。
- ・ホームページアクセス件数 861,154件（平成23年度実績 886,930件）
  - ・ダウンロード件数 53,559件（平成23年度実績 24,456件）
  - ・配布件数 延べ3,539機関、4,343部（平成23年度実績 延べ3,804機関、4,634部）
- ・研究報告書等の活用事例
  - ・分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究（普通課程）  
本テーマの成果（カリキュラムモデル等の基礎資料）に基づき、厚生労働省において訓練基準等（訓練科、教科、評価基準等）の見直しに活用されている。また、都道府県立職業能力開発校において、訓練分野の選定やカリキュラムの見直し等に活用されている。
  - ・総合的かつ体系的な職務分析の推進

<p>⑧ 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について                  国、国際協力機構（JICA）等の委託を受けて、開発途上国における人材養成や国内における研修生の受入れ等を効率的・効果的に推進すること。</p>	<p>ク 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について                  国、国際協力機構（JICA）等の委託を受けて、開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等を効率的・効果的に推進する。</p>	<p>⑧ 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について                  国、国際協力機構（JICA）等の委託を受けて、開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等を効率的・効果的に推進する。</p>	<p>高知中央電気工業協同組合が、ポリテクセンター高知が設置した「人材高度化研究会」に参画し、本テーマで整備したモデルデータ等を活用して作成した「人材育成プラン」を基に、現場に即した教育訓練コースの開発・整備や実施など、組合員のスキルの向上に取り組んでいる。平成24年9月現在で、日本標準産業分類の小分類を中心に93業種（2,749職務）の職務分析モデルデータを整備している。</p> <p>○訓練カリキュラムの開発 <span style="float:right">(資料66)</span>                  ・政府の新成長戦略において、環境・エネルギー分野における大規模な成長と新規雇用が目標とされている中、これらの分野におけるイノベーションをリードする人材を育成することを目的に、平成26年4月から職業能力開発大学校に開設する応用課程「生産電気システム技術科」について、標準カリキュラム（計25科目）や標準訓練支援計画書（計30科目）を作成した。                  ・業界団体や個別企業における研修カリキュラムの開発等、人材育成環境の構築のために整備・見直しを行った職業能力体系を活用して、施設における新規成長分野に係るコース開発支援のため、在職者訓練カリキュラムモデルを11コース開発した。</p> <p>○政府間技術協力事業への支援 <span style="float:right">(資料67)</span>                  ・国からの要請を受け、我が国が行う政府間技術協力事業に対し、当機構のノウハウを活かした支援を行った。</p> <p>&lt;海外からの研修員の受入れ&gt;                  ・開発途上国の職業能力開発分野の中核を担う人材である行政官や職業訓練施設の職員等を研修員として受け入れ、機構の持つ経験と知識を活用し、途上国の問題解決に生かす研修を実施した。                  ・技術研修の受入                  海外の職業訓練指導員を対象に、自国で行う職業訓練の質を高めるために、職業専門技術（例：情報通信技術）や職業訓練の運営管理（例：訓練カリキュラムの開発）に関する研修を実施した。                  （平成23年度：受入件数2件、研修員数8人→平成24年度：受入件数3件（マレーシア、セネガル、ベトナム）、研修員数9人）                  ・視察の受入                  海外の職業訓練施設の管理者や行政官を当機構職業能力開発施設に受入れ、職業訓練の運営管理（例：コース設定、訓練計画作成）に関する説明および施設見学を実施した。                  （平成23年度：受入件数14件、研修員数168人、見学施設18施設（延べ）→平成24年度：受入件数19件（メキシコ等64の国と地域（機関）、研修員数182人、見学施設31施設（延べ））</p> <p>&lt;研修講師として当機構職員を派遣&gt;                  ・国、国際協力機構（JICA）等が開発途上国の職業能力開発分野の中核を担う人材を日本に招聘し、実施する研修事業に対して、当機構職員を講師として派遣し、当機構の有する知見、業務事例等を活用した講義を実施した。                  （平成23年度：派遣件数2件2人、研修員数26人→平成24年度：派遣件数7件（ブータン等33カ国）12人（延べ）、研修員数84人）</p> <p>&lt;国費留学生の受入れ&gt;                  ・職業能力開発総合大学校において開発途上国における職業能力開発分野の人材養成のため、国費留学生の受入れを実施した。                  ・平成24年度在学者数 長期課程42人、研究課程2人（インドネシア、マレーシア、タイ他）                  （平成23年度在学者数 長期課程57人、研究課程4人（インドネシア、マレーシア、タイ他））</p> <p>&lt;当機構職員を開発途上国へ派遣&gt;                  ・職業訓練指導員を技術協力専門家として開発途上国へ派遣し、その国の行政官や職業訓練施設の職員と共に、その国の実情に即した技術移転や制度整備・普及に向けた支援を実施した。                  （平成23年度：4か国5人（エクアドル、セネガル、ブータン、ベトナム）→平成24年度：6か国（延べ）8人（延べ）（ベトナム、セネガル、タイ））</p>
<p>評価の視点等</p>		<p>自己評価</p>	<p>評定</p>
<p>【評価項目16 指導員の養成、訓練コースの開発、国際連携・協力の推進等】</p>		<p>A</p>	<p>A</p>
<p>・以下の取組により、「評価の視点」に対応した。                  ① 職業訓練指導員の養成について、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネーター、キャリア・コンサルティング、就職支援な</p>		<p>【委員会としての評定理由】                  出前型研修等の積極的な取組など地道な活動が着実に成果を上げているほか、国際的連携の中で指導的人材の育成を行うなど、</p>	

	<p>どに対応できる幅広い能力を習得できるよう、カリキュラムの内容と構成を工夫して実施した。</p> <p>② 職業訓練の実施に資する調査・研究については、政策上の見地から必要とされるものや職業能力開発に係る業務上必要な10テーマを選定し、学識経験者及び産業界等の外部有識者を含めた委員会を設けて実施し、その成果を研究報告書等に取りまとめ、機構が実施する職業訓練等の場で活用するとともに、民間教育訓練機関や地方公共団体等に対して印刷物の配布やホームページ上での公表を通じて広く提供した。</p> <p>③ 環境・エネルギー分野におけるイノベーションをリードする人材を育成することを目的に、平成26年4月から職業能力開発大学校に開設する応用課程「生産電気システム技術科」について、標準カリキュラム（計25科目）や標準訓練支援計画書（計30科目）を作成した。</p> <p>④ 我が国が行う政府間技術協力事業に関して、開発途上国の職業訓練分野の中核を担う人材を研修生や国費留学生として機構が有する職業能力開発施設に受け入れ、機構の持つ経験や知識を伝えただけ、当機構の職業訓練指導員を開発途上国に派遣し、その国の実情に即した職業訓練上の技術移転や制度整備・普及といった支援を行った。</p>	<p>概ね中期計画を達成できた。</p> <p>【各委員の評定理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地道な活動が着実な成果を上げていることが見て取れる。</li> <li>・テーマ別研修（指導員再研修）の受講人数の少なさは問題かと思われる。</li> <li>・出前型研修等の積極的取組がみられる。</li> <li>・職業訓練における指導的人材を国際的連携の視点の中で、順調に達成している。</li> </ul>
<p>【評価の視点】</p> <p>第2 4 (1) ⑥ 職業訓練指導員の養成について</p> <p>・訓練コーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、幅広い能力を有する人材を養成したか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する職業訓練指導員を養成するため、以下のとおり取り組んだ。</li> <li>・初めて職業訓練指導員となろうとする者を対象とした長期課程においては、コース・コーディネート及びキャリア・コンサルティング関連の「カウンセリング法」等9科目を実施した。</li> <li>・現に職業訓練指導員として従事している者を対象とした研修課程においては、専門性の拡大・レベルアップや新たな職種を担当する技能を習得するための訓練を実施した（民間221人、都道府県等1,588人、機構1,380人）。</li> <li>・職業訓練指導員又は2級の技能検定に合格した者でその後3年以上の実務経験を有する者等を対象とした専門課程では、新たな専門分野の訓練等を担当するための職業訓練指導員免許の取得に向けた訓練を実施した。</li> <li>・専門課程の高度職業訓練の職業訓練指導員として従事している者を対象とした応用研究課程においては、応用課程及び応用短期課程を担当するための知識及び技能等を習得する訓練を実施した。（業務実績「⑥職業訓練指導員の養成について」（P.158）参照）</li> </ul>	
<p>第2 4 (1) ⑦ 訓練コースの開発等について</p> <p>・効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施し、その成果を民間教育訓練機関や地方公共団体等に提供したか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業訓練の実施に資する調査・研究については、政策上の見地から必要とされるものや職業能力開発に係る業務上必要なものとして、平成24年度は、「分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究」、「求職者に対する訓練コースのコーディネート等に関する調査研究」等の10テーマを選定し、学識経験者及び産業界からの代表者等の外部有識者を含めた委員会を設けて実施した。</li> <li>これらの成果については、研究報告書等に取りまとめ、機構が実施する職業訓練等の場で活用するとともに、民間教育訓練機関や地方公共団体等に対して印刷物の配布やホームページ上での公表を通じて広く提供した。</li> <li>また、都道府県等で実施する普通職業訓練における教科書について、技術革新等に対応するための改訂に着手した。（業務実績「⑦訓練コースの開発等について」（P.159）参照）</li> </ul>	

<p>・環境・エネルギー分野などの新しい分野の訓練カリキュラム開発を進めたか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・政府の新成長戦略において、環境・エネルギー分野における大規模な成長と新規雇用が目標とされている中、これらの分野におけるイノベーションをリードする人材を育成することを目的に、平成26年4月から職業能力開発大学校に開設する応用課程「生産電気システム技術科」について、標準カリキュラム（計25科目）や標準訓練支援計画書（計30科目）を作成した。</li> <li>・業界団体や個別企業における研修カリキュラムの開発等、人材育成環境の構築のために整備・見直しを行った職業能力体系を活用して、施設における新規成長分野に係るコース開発支援のため、在職者訓練カリキュラムモデルを11コース開発した。（業務実績「⑦訓練コースの開発等について」（P.159）参照）</li> </ul>
<p>第2-4-(1) ⑧ 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について</p> <p>・開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等を効率的・効果的に推進したか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国、国際協力機構（JICA）等が行う政府間技術協力事業に対して、開発途上国からの研修生や国費留学生を当機構の職業能力開発施設に受け入れたほか、国内で行われた研修事業に対して当機構職員を講師として派遣し、機構の持つ経験や知識を伝えた。また、当機構の職業訓練指導員を開発途上国に派遣し、その国の実情に即した職業訓練上の技術移転や制度整備・普及といった支援を行った。（業務実績「⑧職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について」（P.161）参照）</li> </ul>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（17）（注：中期計画五年度目）

中期目標	中期計画	平成24年度計画	平成24年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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>3 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>① 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>ア 職業能力開発の実施に当たっては、労使等の参画による運営委員会を機構本部に設置するとともに、都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等の参画による地域の協議会を道府県ごとに設置し、労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた、これまで以上に効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、関係機関等と十分に連携を図ること。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>ア 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>① 労働者を代表する者、事業主を代表する者及び職業能力開発業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者から構成する運営委員会を機構本部に設置し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。</p> <p>② 都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等の参画による地方運営協議会を都道府県ごとに設置し、労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえたこれまで以上に効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、関係機関等と十分に連携を図る。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>① 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>イ 労働者を代表する者、事業主を代表する者及び職業能力開発業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者から構成する運営委員会を機構本部に設置し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。</p> <p>ロ 都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等の参画による地方運営協議会を都道府県ごとに設置し、労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえたこれまで以上に効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、関係機関等と十分に連携を図る。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>① 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>イ <b>運営委員会の開催</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>機構本部に設置した、学識経験者、労使代表者13人からなる運営委員会を、平成25年2月26日に開催し、機構の次期中期計画、平成25年度計画及び業務方法書のうち、職業能力開発業務関係部分を審議した。</li> </ul> <p>ロ 労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等と以下のとおり連携を図った。</p> <p>○<b>地方運営協議会の開催</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職業能力開発促進センター等の運営に当たっては、都道府県、都道府県労働局、労使代表者、教育機関等で構成される地方運営協議会を、全ての都道府県の職業訓練支援センターに設置の上、年2回ずつ開催し、それぞれの地域での業務実績や平成25年度の訓練計画を協議するとともに、各関係機関による連携・協力を要請した。</li> </ul> <p>○<b>その他各種会議の開催・活用による連携</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域の人材ニーズ等を把握するため、都道府県や都道府県労働局が主催する各種連絡会議への出席などにより連携を密にした。</li> </ul> <p>○<b>新規成長分野における訓練カリキュラムの開発・検証</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>内閣府のキャリア段位制度を視野に入れ、内閣府、厚生労働省、農林水産省、国土交通省関係団体、当該分野の専門家等と連携し、新規成長分野における2つの委託訓練カリキュラムを開発し、検証を実施した。 なお、モデルカリキュラムは、厚生労働省を通じて委託訓練を実施している都道府県への提供を行った。 ①eco時代のマンション管理員養成科（環境・省エネ分野） ②6次産業化実践科（6次産業化分野）</li> </ul> <p>○<b>関係機関との連携による震災復興訓練の実施</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>東日本大震災の被災地等の6県（青森、岩手、宮城、山形、福島、茨城）において、県、労働局・公共職業安定所、事業主団体等から地域の復旧・復興に係る人材ニーズを聴取・把握したとこ</li> </ul>

イ 企業等のニーズに応えた訓練コースの設定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を実施し、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保すること。

③ 企業等のニーズに応えた訓練コースの設定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を実施し、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保する。  
なお、各職業訓練に係るPDCAサイクルによる訓練コースの見直しを行い、その結果をホームページに公表する。

ハ 企業等のニーズに応えた訓練コースの設定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を実施し、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保する。  
なお、各職業訓練に係るPDCAサイクルによる訓練コースの見直しを行い、その結果をホームページに公表する。

ろ、住宅、ビル等の建設に関連した建築、電気工事、配管設備施工等の人材ニーズが高かったことから、住宅建築施工科などの震災復興訓練を設定・実施した。  
なお、青森、岩手、宮城、茨城においては、被災離職者等の利便性も考慮して、地域の協力の下、実習場を借り上げた。  
・平成24年度の訓練実施状況 58コース、入所786人

（資料68）  
ハ 効果的な訓練の実施  
・訓練の品質の維持・向上を図るための指針である「機構版教育訓練ガイドライン」に基づき、訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的・効率的な訓練を実施した。  
具体的には、人材ニーズの調査結果を踏まえた訓練コースの設定(Plan)、カリキュラムの要点を押さえ受講者の習得状況に応じた訓練の実施(Do)、訓練受講者の就職率、習得度、満足度等の効果測定や訓練コースの設定から実施に至る業務プロセスの点検等による問題点の把握(Check)、訓練コースや指導方法等の改善(Act)という一連の流れに沿って、継続的な見直しを行った。  
・なお、上記訓練コースの設定に当たっては、地方運営協議会において、各地域における訓練ニーズの把握を行うとともに、各訓練科（コース）が企業等の訓練ニーズを踏まえたものとなっているかの確認を行った。  
・PDCAを活用した訓練コースの見直しに当たっては、  
①離職者訓練受講者の習得度測定、離職者訓練の改善・見直しのためのフォローアップ調査、在職者訓練の品質保証に向けた取組（訓練カルテ方式）などによる訓練コースの点検による評価及び問題点の把握  
②全国の職業能力開発施設の職業訓練指導員等が事業所等を訪問し、企業が求める人材や職業能力に関するヒアリング調査の実施や求人・求職状況等の調査などによる職業訓練に関する地域ニーズの把握 等を踏まえ、訓練コース案を作成した。  
・また、都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、使用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員から構成される訓練計画専門部会において、各訓練科（コース）が、都道府県や、民間教育訓練機関等の訓練科と競合していないか、訓練ニーズを踏まえた訓練設定となっているか等の審議を行い、訓練コースの見直しに反映させるとともに、その結果を3月中旬にホームページに公表した。  
・訓練科・コースの見直し状況  
離職者訓練（全503科 平成24年度）  
新設訓練科：33科  
内容変更科：149科  
廃止訓練科：37科  
在職者訓練（全4,880コース 平成24年度）  
新設訓練科：1,309コース  
内容変更コース：46コース  
廃止訓練コース：925コース  
・機構で行う離職者訓練等の標準カリキュラムや教材については、職業訓練の質の確保や効率性の観点から、職業能力開発総合大学校基盤整備センターにおいて外部委員を含めた委員会方式で一元的に開発・整備することにより、効果的な実施に取り組み、訓練ニーズの変化等に対応した見直しを行った。

⑨ 公共職業能力開発施設等について  
独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律（平成23年法律第26号）を踏まえ、以下の取組を適切に行うこと。

ケ 公共職業能力開発施設等について  
独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律（平成23年法律第26号）を踏まえ、以下の取組を適切に行う。

⑨ 公共職業能力開発施設等について  
独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律（平成23年法律第26号）を踏まえ、以下の取組を適切に行う。

⑨ 公共職業能力開発施設等について

ア 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校の都道府県への移管に当たっては、平成25年度までの間、集中的に希望する都道府県への移管を進めること。

① 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校の都道府県への移管に当たっては、平成25年度までの間、集中的に希望する都道府県への移管を進める。

イ 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校の都道府県への移管について、希望する都道府県への移管を進める。

イ 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校の都道府県への移管  
・労働政策審議会職業能力開発分科会におけるポリテクセンター等移管についての議論に資するよう、厚生労働省にポリテクセンター等の現状についてのデータ等を提供した。  
また、平成25年度にポリテクセンター所長等が各道府県を訪問し、譲渡協議を進めることができるよう、検討を進めた（平成25年4月～5月に全道府県を訪問）。  
さらに、厚生労働省が譲渡についての検討に資するよう、各道府県に提示する、譲渡対象施設の評価額や、職員数等の基礎数値の作成に当たって必要となるデータを取りまとめ、厚生労働省に提供した。

<p>イ 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校については、厳しい雇用失業情勢に配慮しつつ、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の質と量を確保すること。</p> <p>ウ 職業能力開発総合大学校は、平成24年度末までに相模原校を廃止し、附属校である東京校（小平市）へ集約するとともに、平成26年度から導入するハイレベル訓練（仮称）、平成24年度から拡充するスキルアップ訓練の実施に向け、カリキュラムの検討など必要な準備を進めるほか、民間教育訓練機関が実施する職業訓練の質を維持・向上させるための取組を支援すること。</p> <p>エ 上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、施設ごとのセグメント情報を十分に踏まえ、具体的な業務運営の達成目標を定めた上で、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講ずること。</p>	<p>② 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校については、厳しい雇用失業情勢に配慮しつつ、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の質と量を確保すること。</p> <p>③ 職業能力開発総合大学校は、平成24年度末までに相模原校を廃止し、附属校である東京校（小平市）へ集約するとともに、平成26年度から導入するハイレベル訓練（仮称）、平成24年度から拡充するスキルアップ訓練の実施に向け、カリキュラムの検討など必要な準備を進めるほか、民間教育訓練機関が実施する職業訓練の質を維持・向上させるための取組を支援すること。</p> <p>④ 上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、施設ごとのセグメント情報を十分に踏まえ、具体的な業務運営の達成目標を定めた上で、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講ずること。</p>	<p>ロ 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校については、厳しい雇用失業情勢に配慮しつつ、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の質と量を確保すること。</p> <p>ハ 職業能力開発総合大学校について        (イ) 平成24年度末までに相模原校を廃止し、附属校である東京校（小平市）へ集約するため、必要な準備を行う。        (ロ) 平成24年度から段階的に拡充するスキルアップ訓練の着実な実施に努めるとともに、平成26年度から導入するハイレベル訓練（仮称）の実施に向け、カリキュラムの検討など必要な準備を進める。        (ハ) 民間教育訓練機関が実施する職業訓練の質を維持・向上させるための取組を支援する。</p> <p>ニ 上記各施設の在り方等の見直しに当たって必要とされる施設ごとのセグメント情報を整備し、活用する。</p>	<p>ロ 都道府県との連携による地域における訓練の質と量の確保        ・職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校については、厳しい雇用情勢に配慮しつつ、次のとおり都道府県と連携するなどにより、地域において必要な訓練の質と量の確保を図った。        ・人材ニーズの把握や訓練科の設定分野、内容、実施時期、地域等について都道府県と十分な役割や連携・調整を行い訓練計画案を作成した上で、都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、経済団体等の利用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員で構成される訓練計画専門部会を各都道府県で開催し、人材ニーズ等に基づく訓練コースが設定されているか、民間教育訓練機関が実施する訓練との競合がないか等について意見聴取、審査を行い、地域において必要であり、競合がないと認められた訓練コースに限定して、訓練を実施した。        また、各都道府県が策定する地方職業能力開発実施計画の取りまとめに関し、必要な協力を行った。</p> <p>ハ 職業能力開発総合大学校について        (イ) 機構本部、職業大の役職員により構成する「職業大改革プロジェクト推進会議」において、重要事項の進捗管理を行うとともに、同会議の下に各課題に応じた専門的な検討・準備を行うために設置された専門プロジェクトにおいてとりまとめた内容に基づき、訓練用機器等の移設や、東京校の施設・設備の改修を実施し、平成24年度末までに相模原校を廃止し、附属校である東京校（小平市）への集約を完了した。        ・職業大改革プロジェクト推進会議 開催回数2回（7月3日、2月7日）        (ロ) 全国の職業訓練指導員等を対象に、専門分野等の不断のスキルアップを図るためのスキルアップ訓練について、平成24年度から段階的に対象人員を拡大していくため、北海道を始め全国8ブロック（8施設）において、職業能力開発総合大学校の教員が各地域に出向いて実施する出前型訓練を試行として8コース実施した。        また、最先端の技能・技術や訓練技法等、職業訓練指導員に必要な能力を付与するためのハイレベル訓練（仮称）については、平成26年度からの実施に向け、厚生労働省が作成した「ハイレベル訓練（仮称）の基本方針（案）」に基づき、カリキュラムの検討を行うとともに、制度運用や取得資格等の考え方等について、厚生労働省と協議の上、検討・整理を行うなど必要な準備を進めた。        (ハ) 民間教育訓練機関の職業訓練指導員等を対象とした指導員再訓練を実施するとともに、職業訓練の実施に資する研究の成果や開発したカリキュラムモデル等をホームページにおいて公表し、職業訓練に係るノウハウを提供した。また、民間教育訓練機関が実施する職業訓練の質を維持・向上させるため、職業能力開発総合大学校で開発したカリキュラムを基に職業訓練サービスの質の向上に向けた研修を実施した。さらに、民間教育訓練機関の職業訓練サービスとマネジメントの質の向上を図るため、厚生労働省が作成した「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」について、求職者支援訓練を行う民間教育訓練機関に対して広報用リーフレットの配布及び機構ホームページへの掲載により、周知・広報を行った。</p> <p>・施設ごとに訓練の種類（離職者訓練、在職者訓練、高度技能者養成訓練、指導員養成訓練及び指導員再訓練）等をセグメントの単位として、決算報告書の支出額のほか各施設の業務実績等を用いて、訓練等に要した経費や訓練生一人当たりの経費を算出し、業務指導の重点施設の選定に活用するなど組織的な共有・活用を行った。さらに、セグメント情報の組織的な共有を図るため、監事に説明を行った。        ・なお、都道府県への職業能力開発促進センター等の譲渡に関連して、都道府県から同センター等の運営コストについて問い合わせがあった場合には、セグメント情報を用いて情報提供が行われた。</p>		
<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p>	<p>A</p>	<p>評定</p>	<p>A</p>	
<p>【評価項目17 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等】</p>		<p>以下の取組により、「評価の視点」に対応した。        ① 機構本部に設置した、学識経験者、労使代表者13人からなる運営委員会を開催し、機構の次期中期計画、平成25年度計画及び業務方法書のうち、職業能力開発業務関係部分を審議した。また、職業能力開発促進センター等の運営に当たっては、都道府県、都道府県労働局、労使代表者、教育機関等で構成される地方運営協</p>		<p>【委員会としての評定理由】        高度な測定方法を用いたPDCAサイクルにより、機構ならではの高いものづくり人材の育成に取り組んでおり、全体として中期計画を上回ったと言える。今後も、企業のニーズに応えた職業訓練の効果的な実施を期待する。</p>	



議会を、全ての都道府県の職業訓練支援センターに設置の上、年2回ずつ開催し、それぞれの地域での業務実績や平成25年度の訓練計画を協議するとともに、各関係機関による連携・協力を要請した。

内閣府のキャリア段位制度を視野に入れ、内閣府、厚生労働省、農林水産省、国土交通省関係団体、当該分野の専門家等と連携し、新規成長分野における2つの委託訓練カリキュラムを開発し、検証を実施した。

東日本大震災の被災地等の6県（青森、岩手、宮城、山形、福島、茨城）において、県、労働局・公共職業安定所、事業主団体等から地域の復旧・復興に係る人材ニーズを聴取・把握し、住宅建築施工科などの震災復興訓練を設定・実施した。

② 訓練の品質の維持・向上を図るための指針である「機構版教育訓練ガイドライン」に基づき、訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的・効率的な訓練を実施した。

PDCAを活用した訓練コースの見直しに当たっては、

- ・離職者訓練受講者の習得度測定、離職者訓練の改善・見直しのためのフォローアップ調査、在職者訓練の品質保証に向けた取組（訓練カルテ方式）などによる訓練コースの点検による評価及び問題点の把握

- ・全国の職業能力開発施設の職業訓練指導員等が事業所等を訪問し、企業が求める人材や職業能力に関するヒアリング調査の実施や求人・求職状況等の調査などによる職業訓練に関する地域ニーズの把握等を踏まえ、訓練コース案を作成した

③ 都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、使用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員から構成される訓練計画専門部会において、各訓練科（コース）が、都道府県や、民間教育訓練機関等の訓練科と競合していないか、訓練ニーズを踏まえた訓練設定となっているか等の審議を行い、訓練コースの見直しに反映させるとともに、その結果を3月中にホームページに公表した。

④ 機構本部、職業大の役職員により構成する「職業大改革プロジェクト推進会議」において、重要事項の進捗管理等を行うとともに、同会議の下に各課題に応じた専門的な検討・準備を行うために設置された専門プロジェクトにおいてとりまとめた内容に基づき、訓練用機器等の移設や、東京校の施設・設備の改修を実施し、平成24年度末までに相模原校を廃止し、附属校である東京校（小平市）への集約を完了した。

全国の職業訓練指導員等を対象に、専門分野等の不断のスキルアップを図るためのスキルアップ訓練について、北海道を始め全国8ブロック（8施設）において、職業能力開発総合大学の教員が各地域に出向いて実施する出前型訓練を試行として8コース実施した。

また、ハイレベル訓練（仮称）については、平成26年度からの実施に向け、厚生労働省が作成した「ハイレベル訓練（仮称）の基本方針（案）」に基づき、カリキュラムの検討を行うとともに、制度運用や取得資格等の考え方等について、厚生労働省と協議の上、検討・整理を行うなど必要な準備を進めた。

⑤ 施設ごとに訓練の種類（離職者訓練、在職者訓練、高度技能者養成訓練、指導員養成訓練及び指導員再訓練）等をセグメントの単位として、決算報告書の支出額のほか各施設の業務実績等を用いて、訓練等に要した経費や訓練生一人当たりの経費を算出し、業務指導の重点施設の選定に活用するなど組織的な共有・活用を行った。さらに、セグメント情報の組織的な共有を図るため、監事に説明を行った。

【各委員の評定理由】

- ・企業や大学との連携は重要なことかと思ひますし、効率的な教育、訓練のスキルアップのためにも現在の方向性でのご努力を期待いたします。

- ・東京校への集約は望ましいが、同時に訓練コースの見直し削減も必要と思われる。

- ・概ね計画通りの実施であり、計画を上回るとまではいえない。
- ・より高度な測定方法を用いたPDCAサイクルの実現により機構ならではの高いものづくり人材能力の育成を達成している点は評価できる。また、ハイレベル、スキルアップなど、より高次への拡大の努力も評価できる。

【その他意見】

- ・論点からはずれませんが、総合課程卒業者は教職も取れるようにしたいかがでしよう。

【評価の視点】

第2 4 (1) ① 効果的な職業訓練の実施について

・労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた、効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、関係機関等と十分に連携を図ったか。

実績：○  
 ・機構本部に設置した、学識経験者、労使代表者13人からなる運営委員会を、平成25年2月26日に開催し、機構の次期中期計画、平成25年度計画及び業務方法書のうち、職業能力開発業務関係部分を審議した。  
 ・職業能力開発促進センター等の運営に当たっては、都道府県、都道府県労働局、労使代表者、教育機関等で構成される地方運営協議会を、全ての都道府県の職業訓練支援センターに設置の上、年2回ずつ開催し、それぞれの地域での業務実績や平成25年度の訓練計画を協議するとともに、各関係機関による連携・協力を要請した。  
 ・内閣府のキャリア段位制度を視野に入れ、内閣府、厚生労働省、農林水産省、国土交通省関係団体、当該分野の専門家等と連携し、新規成長分野における2つの委託訓練カリキュラムを開発し、検証を実施した。  
 なお、モデルカリキュラムは、厚生労働省を通じて委託訓練を実施している都道府県への提供を行った。  
 ・東日本大震災の被災地等の6県（青森、岩手、宮城、山形、福島、茨城）において、県、労働局・公共職業安定所、事業主団体等から地域の復旧・復興に係る人材ニーズを聴取・把握したところ、住宅、ビル等の建設に関連した建築、電気工事、配管設備施工等の人材ニーズが高かったことから、住宅建築施工科などの震災復興訓練を設定・実施した。  
 なお、青森、岩手、宮城、茨城においては、被災離職者等の利便性も考慮して、地域の協力の下、実習場を借り上げた。  
 ・訓練コースの見直しを行うに当たっては、都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、使用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員から構成される訓練計画専門部会において、各訓練科（コース）が、都道府県や、民間教育訓練機関等の訓練科と競合していないか、訓練ニーズを踏まえた訓練設定となっているか等の審議を行い、訓練コースの見直しに反映させるとともに、その結果を3月中にホームページに公表した。  
 （業務実績「①イ 運営委員会の設置」、「①ロ 労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等と以下のとおり連携を図った。」  
 「①ハ 効果的な訓練の実施について」（P.164）参照）

・企業等のニーズに応えた訓練コースの設定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を実施したか。

実績：○  
 ・訓練の品質の維持・向上を図るための指針である「機構版教育訓練ガイドライン」に基づき、訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的・効率的な訓練を実施した。  
 具体的には、人材ニーズの調査結果を踏まえた訓練コースの設定（Plan）、カリキュラムの要点を押さえ受講者の習得状況に応じた訓練の実施（Do）、訓練受講者の就職率、習得度、満足度等の効果測定や訓練コースの設定から実施に至る業務プロセスの点検等による問題点の把握（Check）、訓練コースや指導方法等の改善（Act）という一連の流れに沿って、継続的な見直しを行った。なお、上記訓練コースの設定に当たっては、地方運営協議会において、各地域における訓練ニーズの把握を行うとともに、各訓練科（コース）が企業等の訓練ニーズを踏まえたものとなっているかの確認を行った。  
 ・PDCAを活用した訓練コースの見直しに当たっては、  
 ①離職者訓練受講者の習得度測定、離職者訓練の改善・見直しのためのフォローアップ調査、在職者訓練の品質保証に向けた取組（訓練カルテ方式）などによる訓練コースの点検による評価及び問題点の把握  
 ②全国の職業能力開発施設の職業訓練指導員等が事業所等を訪問し、企業が求める人材や職業能力に関するヒアリング調査の実施や求人・求職状況等の調査などによる職業訓練に関する地域ニーズの把握 等を踏まえ、訓練コース案を作成した。  
 ・機構で行う離職者訓練等の標準カリキュラムや教材については、職業訓練の質の確保や効率性の観点から、職業能力開発総合大学校基盤整備センターにおいて外部委員を含めた委員会方式で一元的に開発・整備することにより、効果的な実施に取り組み、訓練ニーズの

<p>・訓練コースの見直しを行い、その結果をホームページに公表したか。</p>	<p>変化等に対応した見直しを行った。 (業務実績「①ハ 効果的な訓練の実施について」(P.164)参照)</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・PDCAを活用した訓練コースの見直しに当たっては、①離職者訓練受講者の習得度測定、離職者訓練の改善・見直しのためのフォローアップ調査、在職者訓練の品質保証に向けた取組(訓練カルテ方式)などによる訓練コースの点検による評価及び問題点の把握</li> <li>②全国の職業能力開発施設の職業訓練指導員等が事業所等を訪問し、企業が求める人材や職業能力に関するヒアリング調査の実施や求人・求職状況等の調査などによる職業訓練に関する地域ニーズの把握等を踏まえ、訓練コース案を作成した。</li> <li>・訓練コースの見直しを行うに当たっては、都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、使用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員から構成される訓練計画専門部会において、各訓練科(コース)が、都道府県や、民間教育訓練機関等の訓練科と競合していないか、訓練ニーズを踏まえた訓練設定となっているか等の審議を行い、訓練コースの見直しに反映させるとともに、その結果を3月中にホームページに公表した。 (業務実績「①ハ 効果的な訓練の実施について」(P.164)参照)</li> </ul>
<p>第2 4 (1) ⑨ 公共職業能力開発施設等について</p> <p>・職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校の都道府県への移管について、希望する都道府県への移管を進めたか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働政策審議会職業能力開発分科会におけるポリテクセンター等移管についての議論に資するよう、厚生労働省にポリテクセンター等の現状についてのデータ等を提供した。</li> <li>・平成25年度にポリテクセンター所長等が各道府県を訪問し、譲渡協議を進めることができるよう、検討を進めた(平成25年4月～5月に全道府県を訪問)。</li> <li>・厚生労働省が譲渡についての検討に資するよう、各道府県に提示する、譲渡対象施設の評価額や、職員数等の基礎数値の作成に当たって必要となるデータを取りまとめ、厚生労働省に提供した。</li> </ul> <p>(業務実績「⑨イ 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校の都道府県への移管」(P.165)参照)</p>
<p>・職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校については、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の質と量を確保するための取組を行ったか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校については、厳しい雇用情勢に配慮しつつ、次のとおり都道府県と連携するなどにより、地域において必要な訓練の質と量の確保を図った。</li> <li>・人材ニーズの把握や訓練科の設定分野、内容、実施時期、地域等について都道府県と十分な役割や連携・調整を行い訓練計画案を作成した上で、都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、経済団体等の使用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員で構成される訓練計画専門部会を各都道府県で開催し、人材ニーズ等に基づく訓練コースが設定されているか、民間教育訓練機関が実施する訓練との競合がないか等について意見聴取、審査を行い、地域において必要であり、競合がないと認められた訓練コースに限定して、訓練を実施した。</li> <li>また、各都道府県が策定する地方職業能力開発実施計画の取りまとめに関し、必要な協力を行った。</li> </ul> <p>(業務実績「⑩ロ 都道府県との連携による地域における訓練の質と量の確保」(P.166)参照)</p>
<p>・職業能力開発総合大学校について、平成24年度末までに相模原校を廃止し、附属校である東京校(小平市)へ集約するほか、平成24年度から段階的に拡充するスキルアップ訓練の着実な実施に努めるとともに、平成26年度から</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・機構本部、職業大の役職員により構成する「職業大改革プロジェクト推進会議」において、重要事項の進捗管理等を行うとともに、同会議の下に各課題に応じた専門的な検討・準備を行うために設置さ</li> </ul>

<p>導入するハイレベル訓練（仮称）の実施に向け、カリキュラムの検討など必要な準備を進めたか。</p>	<p>れた専門プロジェクトにおいてとりまとめた内容に基づき、訓練用機器等の移設や、東京校の施設・設備の改修を実施し、平成24年度末までに相模原校を廃止し、附属校である東京校（小平市）への集約を完了した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全国の職業訓練指導員等を対象に、専門分野等の不断のスキルアップを図るためのスキルアップ訓練について、平成24年度から段階的に対象人員を拡大していくため、北海道を始め全国8ブロック（8施設）において、職業能力開発総合大学の教員が各地域に出向いて実施する出前型訓練を試行として8コース実施した。</li> <li>・また、最先端の技能・技術や訓練技法等、職業訓練指導員に必要な能力を付与するためのハイレベル訓練（仮称）については、平成26年度からの実施に向け、厚生労働省が作成した「ハイレベル訓練（仮称）の基本方針（案）」に基づき、カリキュラムの検討を行うとともに、制度運用や取得資格等の考え方等について、厚生労働省と協議の上、検討・整理を行うなど必要な準備を進めた。</li> <li>・民間教育訓練機関の職業訓練指導員等を対象とした指導員再訓練を実施するとともに、職業訓練の実施に資する研究の成果や開発したカリキュラムモデル等をホームページにおいて公表し、職業訓練に係るノウハウを提供した。また、民間教育訓練機関が実施する職業訓練の質を維持・向上させるため、職業能力開発総合大学校で開発したカリキュラムを基に職業訓練サービスの質の向上に向けた研修を実施した。さらに、民間教育訓練機関の職業訓練サービスとマネジメントの質の向上を図るため、厚生労働省が作成した「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」について、求職者支援訓練を行う民間教育訓練機関に対して広報用リーフレットの配布及び機構ホームページへの掲載により、周知・広報を行った。（業務実績「⑨ハ 職業能力開発総合大学校について」（P.166）参照）</li> </ul>
<p>・各施設の在り方等の見直しに当たっては、達成目標を定めた上で、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講じたか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・施設ごとに訓練の種類（離職者訓練、在職者訓練、高度技能者養成訓練、指導員養成訓練及び指導員再訓練）等をセグメントの単位として、決算報告書の支出額のほか各施設の業務実績等を用いて、訓練等に要した経費や訓練生一人当たりの経費を算出し、業務指導の重点施設の選定に活用するなど組織的な共有・活用を行った。さらに、セグメント情報の組織的な共有を図るため、監事に説明を行った。</li> <li>・なお、都道府県への職業能力開発促進センター等の譲渡に関連して、都道府県から同センター等の運営コストについて問い合わせがあった場合には、セグメント情報を用いて情報提供が行われた。（業務実績「⑨ニ 上記各施設の在り方等の見直しに当たって必要とされる施設ごとのセグメント情報を整備し、活用する。」（P.166）参照）</li> </ul>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（18）（注：中期計画五年度目）

中期目標	中期計画	平成24年度計画	平成24年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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>3 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項                      職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）に基づく職業訓練の認定を的確に実施すること。                      また、認定職業訓練が円滑かつ効果的に行われるよう、（職業訓練実施計画も踏まえて）必要な指導及び助言を行うこと。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項                      職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）に基づく職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた審査を行う。                      また、認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、職業訓練実施計画も踏まえて、訓練コース設定の指導や機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行う。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項                      職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）に基づく職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた審査を行う。                      また、認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、職業訓練実施計画も踏まえて、訓練コース設定の指導や機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行う。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項</p> <p><b>○求職者支援制度における当機構の役割</b>                      ・平成23年5月に成立した「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」（平成23年法律第47号）に基づき、平成23年10月から開始された求職者支援制度において、当機構は、職業訓練を実施する民間教育訓練機関に対して制度の周知広報、訓練計画の策定に関する相談援助、職業訓練の審査・認定、訓練実施に関する指導・助言を実施した。</p> <p><b>○求職者支援訓練の認定申請書の審査</b>                      ・当機構は、厚生労働省が定めた認定基準に基づき、特定求職者を早期に安定した雇用に結びつけるよう、職業能力の開発及び向上を図るために効果的な訓練内容となっているか等を踏まえ、以下のとおり認定申請書の審査を実施した。                      さらに、認定基準に適合し、特定求職者の就職に資するような訓練カリキュラム作成等の参考となる「カリキュラム作成ナビ」を作成し、ホームページ上で公開するとともに、相談の機会を通じて訓練実施機関に提示するなどし、訓練カリキュラムの円滑な作成を支援した。</p> <p>(訓練コースの種類)                      ・基礎コース                      多くの職種に共通する基本的能力を習得するための訓練コース。                      ・実践コース                      基本的能力から、介護分野、医療事務分野、情報分野等、特定の職種の職務に必要な実践的能力までを一括して習得するための訓練コース。</p> <p>・審査・認定状況  <b>【平成24年度開講分】</b>                      (審査件数)                      ・コース数 15,360コース（平成23年度実績 9,751コース）                      ・定員 324,185人（平成23年度実績 209,951人）                      (うち認定件数)                      ・コース数 10,233コース（平成23年度実績 5,745コース）                      ・定員 213,034人（平成23年度実績 122,195人）                      ※（参考）全国職業訓練実施計画で定められた認定上限値 300,000人（平成23年度 187,500人）</p> <p>(認定コース定員の分野内訳)                      ・基礎コース 50,366人                      ・介護系 39,918人                      ・医療事務系 16,490人                      ・情報系 19,863人                      ・その他の分野 86,397人                      ※その他の分野は、営業販売事務分野、デザイン分野等である。</p> <p>(うち不認定件数)                      ・コース数 5,127コース（平成23年度実績 4,006コース）                      ・定員 111,151人（平成23年度実績 87,756人）                      &lt;主な不認定理由&gt;</p>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>・全国職業訓練実施計画・地域職業訓練実施計画において定められた認定上限値を超える申請があった（基礎コースの割合は地域職業訓練実施計画の20%以内、求職者支援訓練に新規参入となる訓練実施機関の職業訓練の認定枠は原則5%以上20%以内）</li> <li>・職業能力の開発・向上に資する教科となっていない等、認定基準に適合しない 等</li> </ul> <p>※平成23年度実績は、「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則」（平成23年厚生労働省令第93号）の公布の翌日（平成23年7月26日）から平成24年3月末までの実績。</p> <p><b>○訓練実施施設に対する指導・助言</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・求職者支援訓練の質を確保するため、全ての訓練実施施設に対し、定期的（コース毎に概ね月1回）に訓練及び就職支援の実施状況等を確認するとともに、実施状況の確認時に、受講者に対するアンケートを実施し、アンケート結果を踏まえ、訓練実施施設に対する指導・助言を実施した。また、訓練の質の向上を目的として、訓練実施施設が抱える訓練運営上の課題を調査し、東京職業訓練支援センターにおいて、それらの課題解決のための訓練実施施設担当者等を対象とした講習を試行的に実施した。             <ul style="list-style-type: none"> <li>・「実施状況確認」の実施状況                      訓練実施施設に対する実施状況確認件数 31,557件（平成23年度実績 8,816件）                      参考：開講コース数 7,781コース（平成23年度実績 3,422コース）                      （実施状況確認のポイント）                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・受講者の選考は適切に行われているか。</li> <li>・認定内容に基づき、適切に訓練が実施されているか。</li> <li>・受講者に対するアンケート結果に対し、適切に対応しているか。</li> <li>・就職支援の実施体制が整備され、適切な就職支援が実施されているか。</li> <li>・訓練実施施設が抱える課題はないか。</li> </ul> </li> </ul> <p>※平成23年度実績は、平成23年10月から平成24年3月末までの実績。</p> <p><b>○訓練実施機関に対する周知・広報</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省と協議して定めた「求職者支援訓練の認定申請書を提出するに当たっての留意事項」、「求職者支援訓練の選定方法」、「求職者支援訓練に係るカリキュラム作成に当たっての留意事項」及び「求職者支援訓練を実施するに当たっての留意事項」について、民間教育訓練機関にとつて求職者支援訓練の認定申請や訓練運営に当たり、重要かつ参考となるものなので、改訂の都度、速やかに機構ホームページにおいて公開し、民間教育訓練機関に対して周知・広報を行った。なお、認定基準に適合し、特定求職者の就職に資するような訓練カリキュラム作成等の参考となる「カリキュラム作成ナビ」を作成、ホームページ上に公開し、民間教育訓練機関の認定申請の利便性向上に取り組んだ（再掲）。</li> </ul> </li></ul>	
<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p>	<p>A</p>	<p>評定</p>	<p>B</p>	
<p>【評価項目18 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等】</p>	<p>・以下の取組により、「評価の視点」に対応した。</p> <p>①厚生労働省が定めた認定基準に基づき、特定求職者を早期に安定した雇用に結びつけるよう、職業能力の開発及び向上を図るために効果的な訓練内容となっているか等を踏まえ、認定申請書の審査等の認定業務を行い、平成24年度開講分として、審査件数15,360コース、定員324,185人の審査を実施し、うち10,233コース、定員213,034人の訓練コースを認定した。</p> <p>さらに、認定基準に適合し、特定求職者の就職に資するような訓練カリキュラム作成等の参考となる「カリキュラム作成ナビ」を作成し、ホームページ上で公開するとともに、相談の機会を通じて訓練実施機関に提示するなどし、訓練カリキュラムの円滑な作成を支援した。</p> <p>②求職者支援訓練の質を確保するため、全ての訓練実施施設に対し、定期的（コース毎に概ね月1回）に訓練及び就職支援の実施状況等を確認した結果、実施状況確認件数は、31,557件となった。また、実施状況の確認時に、受講者に対するアンケートを実施し、アンケート結果を踏まえ、訓練実施施設に対する指導・助言を実施した。</p>			<p>【委員会としての評定理由】</p> <p>訓練の質を確保するための実施状況調査や指導、就職支援ノウハウの提供を行ってきたが、一部マスコミにおいて、不正受給の疑いのある旨の報道があり、全容解明が求められる。その結果を踏まえ、再発防止策に速やかに取り組むとともに、サードセクターを含めた民間訓練実施機関との連携・協同による制度の効果的な運用を期待する。</p> <p>【各委員の評定理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新たな政策領域を着実に遂行しており、評価できる。</li> <li>・訓練内容、訓練結果と成果との関連性についてわかりにくいように思われる。</li> <li>・訓練の質の向上のための講習やノウハウの提供は当然とはいえ、重要な活動。</li> <li>・評価の視点の意図はほぼ達成されていると評価できる。</li> <li>・一部の認定業務が適正に行われなかったのであれば、不正受給防止の取組に改善の余地がある。</li> <li>・求職者支援訓練奨励金の不正受給防止体制強化に取り組んで頂きたい。</li> <li>・認定審査や認定訓練の実施状況確認など、認定に関わる業務に</li> </ul>	
<p>【評価の視点】 第2 4 (2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等</p>					

<p><b>に関する事項</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職業訓練の認定業務に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた審査を行ったか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働省が定めた認定基準に基づき、特定求職者を早期に安定した雇用に結びつけるよう、職業能力の開発及び向上を図るために効果的な訓練内容となっているか等を踏まえ、認定申請書の審査を実施した。</li> <li>さらに、認定基準に適合し、特定求職者の就職に資するような訓練カリキュラム作成等の参考となる「カリキュラム作成ナビ」を作成し、ホームページ上で公開するとともに、相談の機会を通じて訓練実施機関に提示するなどし、訓練カリキュラムの円滑な作成を支援した。</li> <li>審査・認定状況 【平成24年度開講分】 (審査件数) ・コース数 15,360コース(平成23年度実績 9,751コース) ・定員 324,185人(平成23年度実績 209,951人) (うち認定件数) ・コース数 10,233コース(平成23年度実績 5,745コース) ・定員 213,034人(平成23年度実績 122,195人) (業務実績「(2)求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項」(P.171)参照)</li> </ul>	<p>ついて、内部統制の観点からの厳正なチェック体制の構築を期待します。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、訓練コース設定の指導や職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行ったか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>求職者支援訓練の質を確保するため、全ての訓練実施施設に対し、定期的(コース毎に概ね月1回)に訓練及び就職支援の実施状況等を確認するとともに、実施状況の確認時に、受講者に対するアンケートを実施し、アンケート結果を踏まえ、訓練実施施設に対する指導・助言を実施した。</li> <li>また、訓練の質の向上を目的として、訓練実施施設が抱える訓練運営上の課題を調査し、東京職業訓練支援センターにおいて、それらの課題解決のための訓練実施施設担当者等を対象とした講習を試行的に実施した。</li> <li>「実施状況確認」の実施状況 訓練実施施設に対する実施状況確認件数 31,557件(平成23年度実績 8,816件) (業務実績「(2)求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項」(P.171)参照)</li> </ul>	

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（19）（注：中期計画五年度目）

中期目標	中期計画	平成24年度計画	平成24年度の業務の実績															
<b>第4 財務内容の改善に関する事項</b> 通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。 1 管理業務の節減を行うとともに、効率的な施設運営を行うこと等により、固定的経費の節減を図ること。 2 運営費交付金を充当して行う事業については、「第2 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。	<b>第3 予算、収支計画及び資金計画</b> 1 予算 別紙-1のとおり 2 収支計画 別紙-2のとおり 3 資金計画 別紙-3のとおり	<b>第3 予算、収支計画及び資金計画</b> 1 予算 別紙-1のとおり 2 収支計画 別紙-2のとおり 3 資金計画 別紙-3のとおり	<b>第3 予算、収支計画及び資金計画</b> ・中期目標に基づく平成24年度予算を作成し、予算の執行については、その予算の範囲内において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。計画と実績に係る差異については、助成金の支給業務に伴うもの等である。 ・運営費交付金の収益化については、一般管理費の一部について期間進行基準、その他の経費について費用進行基準を適用し、適正に執行したところである。 (1) <b>予算措置</b> 平成24年度は、高年齢者等の雇用に関する相談援助経費の見直し等により予算の節減を図った。なお、平成23年度以降は、雇用・能力開発機構から移管された業務及び求職者支援制度に係る予算が増となっている。 (単位：百万円)															
			<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>22年度</th> <th>23年度</th> <th>24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>14,679</td> <td>49,673</td> <td>69,245</td> <td>19,572 (39.4%)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>※ (14,069)</td> <td>※ (13,277)</td> <td>△792 (△5.6%)</td> </tr> </tbody> </table>					22年度	23年度	24年度	対前年度増減	運営費交付金 予算額	14,679	49,673	69,245	19,572 (39.4%)		
	22年度	23年度	24年度	対前年度増減														
運営費交付金 予算額	14,679	49,673	69,245	19,572 (39.4%)														
		※ (14,069)	※ (13,277)	△792 (△5.6%)														
			※雇用・能力開発機構から移管された業務及び求職者支援制度に係る予算を除いたものである。 (2) <b>運営費交付金債務</b> 予算執行において、地域センター賃借料の引下げや職業能力開発施設に係る土地及び機器借料の見直し、各種印刷物における配布部数の見直し及び効率的な広報の実施、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に努め、業務経費等の節減を図った結果、国庫負担の軽減に寄与した。 (単位：百万円)															
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>22年度</th> <th>23年度</th> <th>24年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2,212</td> <td>5,367 (1,841)</td> <td>7,118 (1,879)</td> </tr> </tbody> </table>				22年度	23年度	24年度	2,212	5,367 (1,841)	7,118 (1,879)						
22年度	23年度	24年度																
2,212	5,367 (1,841)	7,118 (1,879)																
			※本表は、各年度における運営費交付金の未使用残高を示すものである。 ※（ ）書きは、雇用・能力開発機構から移管された業務及び求職者支援制度に係る運営費交付金債務分を除いたものである。 (3) <b>損益</b> 平成24年度の損益については、第2期中期目標期間の最終年度につき、期間中の運営費交付金債務残高を国庫に返納するために、独立行政法人会計基準に基づき全額収益化した。このため、大幅な利益となったものである。 (単位：百万円)															
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>22年度</th> <th>23年度</th> <th>24年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>2,440</td> <td>23,478 (5,282)</td> </tr> </tbody> </table>				22年度	23年度	24年度	4	2,440	23,478 (5,282)						
22年度	23年度	24年度																
4	2,440	23,478 (5,282)																
			※（ ）書きは、通年ベースでの損益額である。															



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。

・ 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。

・ 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。

・ 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、金銭信託による運用を実施しているところである。  
 ・ 平成24年度末償還分の運用は、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。

		平成22年度	平成23年度	平成24年度
金銭信託	運用額	120億円	100億円	80億円
	運用益	約1.5億円	約1.3億円	約2.6億円
	利回り	1.26%	1.31%	3.33%
定期預金	運用額	30億円	—	40億円
	運用益	約0.19億円	約0.08億円	約0.04億円
	利率	0.26% 0.27% 0.27%	0.16% 0.27%	0.11% 0.11% 0.07%

※定期預金による運用額は、各年度末における運用額であり、運用益は、当該年度に定期預金に預け入れて得られた利息である。  
 また、利率は、当該年度における運用単位での運用利率である。  
 ※平成24年度の金銭信託による運用益及び利回りは、中途解約分40億円の売却益相当額を含んでいる。

4 暫定的に行う雇用促進住宅業務については下記に従い、財務内容の改善に努めること。

4 暫定的に行う雇用促進住宅業務については下記に従い、財務内容の改善に努める。

4 暫定的に行う雇用促進住宅業務については下記に従い、財務内容の改善に努める。

・ 暫定的に行う雇用促進住宅業務については以下のとおり、財務内容の改善に努めた。

① 「規制改革推進のための3か年計画」(平成19年6月22日閣議決定)等に基づき、民間事業者等の知見・ノウハウを活用しながら、総収益の最大化を図りつつ、現に入居者がいることを踏まえた上で、雇用促進住宅の売却方法について常に工夫を行いつつ、譲渡を着実に推進し、これを可能な限り前倒しできるような取り組み、遅くとも平成33年度までにすべての譲渡・廃止を完了すること。ただし、厳しい雇用失業情勢や東日本大震災の被害状況にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策及び震災による被災者等に対する支援策として、平成20年度までに廃止決定した雇用促進住宅を含め、最大限活用することとし、現に入居している者への配慮をしつつ、その適切な実施に留意すること。

① 「規制改革推進のための3か年計画」(平成19年6月22日閣議決定)等に基づき、民間事業者等の知見・ノウハウを活用しながら、総収益の最大化を図りつつ、現に入居者がいることを踏まえた上で、雇用促進住宅の売却方法について常に工夫を行いつつ、譲渡を着実に推進し、これを可能な限り前倒しできるような取り組み、遅くとも平成33年度までにすべての譲渡・廃止を完了すること。ただし、厳しい雇用失業情勢や東日本大震災の被害状況にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策及び震災による被災者等に対する支援策として、平成20年度までに廃止決定した雇用促進住宅を含め、最大限活用することとし、現に入居している者への配慮をしつつ、その適切な実施に留意すること。

① 雇用促進住宅の譲渡を着実に推進する。ただし、厳しい雇用失業情勢や東日本大震災の被害状況にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策及び震災による被災者等に対する支援策として、平成20年度までに廃止決定した雇用促進住宅を含め、最大限活用する。

①雇用促進住宅の譲渡等については、7住宅を地方公共団体に譲渡、4住宅を民間事業者に売却するとともに、6住宅について、入居者の退去が完了し空家化し、2住宅について、建物を取壊し更地とした。この結果、平成24年度末終了時点における運営住宅数は1,297住宅(3,334棟、123,292戸)となった。  
 また、平成24年4月から6月にかけて市町村に対し住宅の取得に関する意向調査を実施し、新たに44住宅の需要の掘り起こしを行うことができた。その結果、平成24年度末現在で、地方公共団体が取得の意向を表明した住宅数は74住宅となっている。  
 緊急一時入居については、平成20年12月15日からの受入開始以降、廃止決定した住宅を含め、平成24年度末現在で、入居戸数(実数)3,945戸となっている。  
 更に、平成23年3月11日に発生した東日本大震災に伴い住宅を喪失した被災者等については雇用促進住宅を無償で提供することとし、平成24年度末現在、入居戸数(実数)4,535戸となっている。  
 その他個別の対応として、自治体の要請に基づき  
 ①被災時に全棟空戸の雇用促進住宅を自治体に無償で提供し、被災者の一時入居先として活用(入居状況:45戸(平成25年3月末現在))  
 ②いわき市及び北茨城市に所在する一部の住宅150戸について、東日本大震災の被害に伴い住居の建て替えを要するいわき市の被災者の一時入居先として平成25年3月1日より有償で貸与  
 ③被災時に入居が2戸の廃止決定住宅について、福島原発事故により県外へ避難している者のうち県内へ帰還する者を入居させるべく修繕を実施し、平成25年4月1日より修繕を実施した78戸を当該帰還者に対して無償で提供することとしている。

<p>② 譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めること。</p> <p>③ 雇用促進住宅の運営に係る利益剰余金の国庫納付を速やかに実施すること。</p>	<p>② 譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努める。</p> <p>③ 雇用促進住宅の運営に係る利益剰余金の国庫納付を速やかに実施する。</p> <p><b>第4 短期借入金の限度額</b> 1 限度額 18,000百万円</p> <p>2 想定される理由</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>運営費交付金の受入れの遅延による資金不足</li> <li>予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等</li> </ul> <p><b>第5 財産の処分等に関する計画</b></p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画</p> <p>石川障害者職業センター跡地及び旧三重障害者職業センターについては、平成23年度中に国庫納付する。</p> <p>また、岩手1号職員宿舎及び富士見職員宿舎については、職員の退去後、速やかに国庫納付する。</p> <p>なお、石川障害者職業センター跡地については、独立行政法人通則法第46条の2第1項に基づき現物による国庫納付とする。</p> <p>旧三重障害者職業センター、岩手1号職員宿舎及び富士見職員宿舎については、同法第46条の2第2項に基づき金銭による国庫納付とする。ただし、金銭による国庫納付により難しい場合は、同法第46条の2第1項に基づき現物による国庫納付とする。</p> <p>2 重要な財産の処分等に関する計画</p> <p>せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生ずる遊休資産については、国の資産債務改革の趣旨を踏まえ、処分を行う。</p>	<p>② 管理運営に係る委託業務については、独立採算による合理的な運営に努める。</p> <p><b>第4 短期借入金の限度額</b> 1 限度額 18,000百万円</p> <p>2 想定される理由</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>運営費交付金の受入れの遅延による資金不足</li> <li>予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等</li> </ul> <p><b>第5 財産の処分等に関する計画</b></p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画</p> <p>岩手1号職員宿舎及び富士見職員宿舎については、職員の退去後、独立行政法人通則法第46条の2第2項に基づき金銭による国庫納付を速やかに行う。ただし、金銭による国庫納付により難しい場合は、同法第46条の2第1項に基づき現物による国庫納付とする。</p> <p>2 重要な財産の処分等に関する計画</p> <p>① 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処分を行う。</p> <p>せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生ずる遊休資産については、関係機関との調整を終了したものから、国の資産債務改革の趣旨を踏まえ、処分を行</p>	<p>②管理運営に係る委託業務については、引き続き一般競争入札により受託事業者を決定するなどにより、委託費の効率化に努めた。</p> <p>また、平成25年度委託に向けての一般競争入札では、①入札公告日の前倒し、②応札期間の拡大、③業務引継期間の拡大、④質問受付回数が増等により民間事業者の参加を促した結果、62単位全ての入札案件について、複数者応札となり一者応札が解消された。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>委託費（対前年度削減額） <ul style="list-style-type: none"> <li>平成19年度＜参考＞ 294億円</li> <li>平成23年度 166億円</li> <li>平成24年度 136億円（30億円減）</li> </ul> </li> </ul> <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 財産の処分等に関する計画</b></p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>岩手1号職員宿舎については、平成23年10月に用途廃止を行い、平成25年2月14日に売却し、平成25年3月25日に国庫納付が完了した。</li> <li>富士見職員宿舎については、職員の退去後、用途廃止を行い、今後売却処分により、譲渡収入を国庫納付することとしている。</li> </ul> <p>2 重要な財産の処分等に関する計画</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>総合せき髄センターと共有する建物については、建替え時に処分を行うこととしており、平成25年8月に解体される予定である。</li> </ul>
---	--	---	--

	<p>また、職業能力開発促進センター等の敷地、職員宿舎等旧雇用・能力開発機構が保有していた資産のうち承継した資産については、引き続き、その必要性を厳しく検証し、不要資産については処分を行う。</p> <p><b>第6 剰余金の使途</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業主に対する相談・援助業務の充実</li> <li>職業リハビリテーション業務の充実</li> <li>障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実</li> <li>旧雇用・能力開発機構から移管した職業能力開発業務及び宿舎等業務の充実</li> <li>求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実</li> </ul>	<p>う。</p> <p>② 職業能力開発促進センター等の敷地、職員宿舎等旧雇用・能力開発機構が保有していた資産のうち承継した資産については、引き続き、その必要性を厳しく検証し、不要資産については処分を行う。</p> <p><b>第6 剰余金の使途</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業主に対する相談・援助業務の充実</li> <li>職業リハビリテーション業務の充実</li> <li>障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実</li> <li>旧雇用・能力開発機構から移管した職業能力開発業務及び宿舎等業務の充実</li> <li>求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>石川職業訓練支援センター（土地）外6件及び東北職業能力開発大学校附属青森職業能力開発短期大学校職員宿舎外46件については、今後売却処分を進め、譲渡収入を国庫納付することとしている。</li> </ul> <p><b>第6 剰余金の使途</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>前年度剰余金は発生していないことから、剰余金の使用実績はなかった。</li> </ul>	
<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p>	<p>A</p>	<p>評価</p>	<p>A</p>
<p><b>【評価項目 19 予算、収支計画及び資金計画】</b></p> <p><b>[評価の視点]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>以下の「評価の視点」に対応した。</li> <li>① 中期目標期間の平成23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。</li> <li>② 予算執行において、地域センター賃借料の引下げや職業能力開発施設に係る土地及び機器借料の見直し、各種印刷物における配布部数の見直し及び効率的な広報の実施、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に努め、業務経費等の節減を図った結果、国庫負担の軽減に寄与した。</li> <li>③ 雇用促進住宅の譲渡等については、7住宅を地方公共団体に譲渡、4住宅を民間事業者売却するとともに、6住宅について、入居者の退去が完了し空家化し、2住宅について、建物を取壊し更地とした。この結果、平成24年度末終了時点における運営住宅数は1,297住宅（3,334棟、123,292戸）となった。</li> <li>④ 雇用促進住宅の管理運営に係る委託業務については、引き続き一般競争入札により受託事業者を決定するなどにより、委託費の効率化に努めた。また、平成25年度委託に向けての一般競争入札では、①入札公告日の前倒し、②応札期間の拡大、③業務引継期間の拡大、④質問受付回数増等により民間事業者の参加を促した結果、62単位全の入札案件について、複数者応札となり一者応札が解消された。</li> <li>⑤ 岩手1号職員宿舎については、平成23年10月に用途廃止を行い、平成25年2月14日に売却し、平成25年3月25日に国庫納付が完了した。また、富士見職員宿舎については、職員の退去後、用途廃止を行い、今後売却処分により、譲渡収入を国庫納付することとしている。</li> </ul> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>中期目標に基づく平成24年度予算を作成し、予算の執行については、その予算の範囲内において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。計画と実績に係る差異については、助成金の支給業務に伴うもの等である。（業務実績：「第3 予算、収支計画及び資金計画」（P.174）参照）</li> </ul>	<p><b>【委員会としての評定理由】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>無駄削減、業務効率化のための積極的な取組により、一般管理費、業務経費ともに順調に削減されており、評価できる。</li> </ul> <p><b>【各委員の評定理由】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>無駄削減、効率化は重要。しかし本当に必要なものについての削減がないよう注意を払ってほしい。</li> <li>一般管理費、業務経費ともに順調に削減を実現している。</li> </ul>		

<p>・運営費交付金については収益化基準にしたがって適正に執行しているか。</p>	<p>実績：○                  ・運営費交付金の収益化については、一般管理費の一部について期間進行基準、その他の経費については費用進行基準を適用し、適正に執行したところである。                  (業務実績：「第3 予算、収支計画及び資金計画」(P.174)参照)</p>
<p>・予算、収支計画及び資金計画について、各費目に関して計画と実績の差異がある場合には、その発生理由が明らかになっており、合理的なものとなっているか。</p>	<p>実績：○                  ・予算の執行については、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。                  計画と実績に係る差異については、助成金の支給業務に伴うもの等である。                  (業務実績：「第3 予算、収支計画及び資金計画」(P.174)参照)</p>
<p>・運営費交付金が全額収益化されず債務として残された場合には、その発生理由が明らかになっており、それが合理的なものとなっているか。(政・独委評価の視点「2財務状況(3)運営費交付金債務」の一部(下段)事項に該当)</p>	<p>実績：○                  ・予算執行において、地域センター賃借料の引下げや職業能力開発施設に係る土地及び機器借料の見直し、各種印刷物における配布部数の見直し及び効率的な広報の実施、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に努め、業務経費等の節減を図った結果、国庫負担の軽減に寄与した。                  (業務実績：「第3 予算、収支計画及び資金計画」(P.174)参照)</p>
<p>・障害者雇用納付金に係る積立金について、適正な運用・管理を行っているか。(政・独委評価の視点「3保有資産の管理・運用等(2)資産の運用・管理イ金融資産a)資金の運用」事項に該当)</p>	<p>実績：○                  ・障害者雇用納付金に係る積立金については、通則法第47条に基づき、金銭信託による運用を実施しているところである。                  ・平成24年度末償還分の運用は、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.174)参照)</p>
<p>・雇用促進住宅について、平成33年度までに譲渡・廃止を完了するため、譲渡等を着実に推進したか。</p>	<p>実績：○                  ・雇用促進住宅の譲渡等については、7住宅を地方公共団体に譲渡、4住宅を民間事業者売却するとともに、6住宅について、入居者の退去が完了し空家化し、2住宅について、建物を取壊し更地とした。この結果、平成24年度末終了時点における運営住宅数は1,297住宅(3,334棟、123,292戸)となった。                  また、平成24年4月から6月にかけて市町村に対し住宅の取得に関する意向調査を実施し、新たに44住宅の需要の掘り起こしを行うことができた。その結果、平成24年度末現在で、地方公共団体が取得の意向を表明した住宅数は74住宅となっている。                  (業務実績：「第3 予算、収支計画及び資金計画」(P.174)参照)</p>
<p>・厳しい雇用失業情勢や東日本大震災の被害状況にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策及び震災による被災者等に対する支援策として、平成20年度までに廃止決定した住宅を含め、最大限活用を図ったか。</p>	<p>実績：○                  ・緊急一時入居については、平成20年12月15日からの受入開始以降、廃止決定した住宅を含め、平成24年度末現在で、入居戸数(実数)3,945戸となっている。                  更に、平成23年3月11日に発生した東日本大震災に伴い住宅を喪失した被災者等については雇用促進住宅を無償で提供することとし、平成24年度末現在、入居戸数(実数)4,535戸となっている。                  その他個別の対応として、自治体の要請に基づき                  ①被災時に全棟空戸の雇用促進住宅を自治体に無償で提供し、被災者の一時入居先として活用(入居状況：45戸(平成25年3月末現在))                  ②いわき市及び北茨城市に所在する一部の住宅150戸について、東日本大震災の被害に伴い住居の建て替えを要するいわき市の被災者の一時入居先として平成25年3月1日より有償で貸与                  ③被災時に入居が2戸の廃止決定住宅について、福島原発事故により県外へ避難している者のうち県内へ帰還する者を入居させるべく修繕を実施し、平成25年4月1日より修繕を実施した78戸を当該帰還者に対して無償で提供することとしている。                  (業務実績：「第3 予算、収支計画及び資金計画」(P.174)参照)</p>

<p>・譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めたか。</p>	<p>実績：○                  ・管理運営に係る委託業務については、引き続き一般競争入札により受託事業者を決定するなどにより、委託費の効率化に努めた。また、平成25年度委託に向けての一般競争入札では、①入札公告日の前倒し、②応札期間の拡大、③業務引継期間の拡大、④質問受付回数の増等により民間事業者の参加を促した結果、62単位全ての入札案件について、複数者応札となり一者応札が解消された。                  ・委託費（対前年度削減額）                  ・平成19年度＜参考＞ 294億円                  ・平成23年度 166億円                  ・平成24年度 136億円（30億円減）                  （業務実績：「第3 予算、収支計画及び資金計画」（P.174）参照）</p>
<p>・雇用促進住宅の運営に係る利益剰余金について、速やかに国庫納付したか。</p>	<p>実績：－ 達成済</p>
<p>・不要財産等の処分に関する計画の実施状況はどのようなものであったか。</p>	<p>実績：○                  ・岩手1号職員宿舎については、平成23年10月に用途廃止を行い、平成25年2月14日に売却し、平成25年3月25日に国庫納付が完了した。                  ・富士見職員宿舎については、職員の退去後、用途廃止を行い、今後売却処分により、譲渡収入を国庫納付することとしている。                  （業務実績：「第5 財産の処分等に関する計画」（P.176）参照）</p>
<p>・せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生ずる遊休資産について、処分に向けた取組を進めているか。（政・独委評価の視点「3 保有資産の管理・運用等（1）保有資産全般の見直し」事項に該当）</p>	<p>実績：○                  ・総合せき髄センターと共有する建物については、建替え時に処分を行うこととしており、平成25年8月に解体される予定である。                  （業務実績：「第5 財産の処分等に関する計画」（P.176）参照）</p>
<p>・職業能力開発促進センター等の敷地、職員宿舎等旧雇用・能力開発機構が保有していた資産のうち承継した資産については、引き続き、その必要性を厳しく検証し、不要資産については処分を行っているか。</p>	<p>実績：○                  ・石川職業訓練支援センター（土地）外6件及び東北職業能力開発大学校附属青森職業能力開発短期大学校職員宿舎外46件については、今後売却処分を進め、譲渡収入を国庫納付することとしている。                  （業務実績：「第5 財産の処分等に関する計画」（P.176）参照）</p>
<p>・当期総利益（又は当期総損失）の発生要因が明らかにされているか。また、当期総利益（又は当期総損失）の発生要因の分析は行われているか。当該要因は法人の業務運営に問題等があることによるものか。業務運営に問題等があることが判明した場合には当該問題等を踏まえた改善策が検討されているか。（政・独委評価の視点「2 財務状況（1）当期総利益（又は当期総損失）」）</p>	<p>実績：○                  ・宿舍等勘定における当期総利益の主な発生要因は、解雇等により住居を喪失した求職者や、東日本大震災の被災者の入居を受け入れたことに伴い、入居者の退去を促進する取組を停止していることに伴うものである。                  ・高齢・障害者雇用支援勘定、障害者職業能力開発勘定、職業能力開発勘定及び認定特定求職者職業訓練勘定における当期総利益の主な発生要因は、当期が中期目標期間の最終年度であることから、独立行政法人会計基準第81第3項の規定に基づき、運営費交付金債務残高の全額を収益化したことによるものである。                  なお、上記利益のいずれも、独立行政法人会計基準第96条及び同法解72に基づき、中期目標期間の終了時において精算することとされているため、目的積立金として申請することはできないものである。                  （別添資料「項目1 財務状況」（P.1）参照）</p>
<p>・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）」）</p>	<p>実績：○                  ・宿舍等勘定における利益剰余金は、独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律附則第2条第13項等に基づき、厚生労働大臣の承認を受けた繰越積立金と、当中期目標期間において雇用促進住宅管理運営に係る業務委託費の節減及び解雇等により住居を喪失した求職者や、東日本大震災の被災者の入居を受け入れたことに伴い、入居者の退去を促進する取組を停止していることなどによる費用の減少が、雇用促進住宅の家賃収入よりも多かったことにより生じた利益剰余金である。なお、当該勘定は、雇用促進住宅の譲渡・廃止業務及び廃止するまでの管理運営業務等を行っており、当該積立金は、家賃収入を財源とした独立採算で運営する一方で、今後の入居</p>

	<p>者の減少に伴う家賃収入の減少を補う財源として必要なものである。このことから、利益剰余金の発生要因が明らかであり、業務運営上の問題等を理由としたものではないため、過大な利益となっていない。</p> <p>・高齢・障害者雇用支援勘定、障害者職業能力開発勘定、職業能力開発勘定、認定特定求職者職業訓練勘定における剰余金は、主として当期が中期目標期間の最終年度であることから、独立行政法人会計基準第81第3項の規定に基づき、運営費交付金債務残高の全額を収益化したことによるものである。なお、当該剰余金は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第17条第3項に基づき、中期目標期間の最終年度となり利益処分に係る厚生労働大臣からの認可後に、国庫納付を行った。</p> <p>(別添資料「項目1 財務状況」(P. 1) 参照)</p>
<p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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」)</p>	<p>実績：○</p> <p>・貸付業務は行っていない。</p> <p>(別添資料「項目2 保有資産の管理・運用等」(P. 3) 参照)</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（20） （注：中期計画五年度目）

中期目標	中期計画	平成24年度計画	平成24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></p> <p><b>(1) 方針</b></p> <p>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>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>さらに、離職者・在職者及び卒業生への職業訓練を実施する職業訓練指導員については、民間企業等幅広い層から、職業訓練指導員として必要な資質を有する者を任期付き雇用により積極的に活用し、社会のニーズに機動的に対応できる体制を実現する。</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></p> <p><b>(1) 方針</b></p> <p>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。</p> <p>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>さらに、離職者・在職者及び卒業生への職業訓練を実施する職業訓練指導員については、民間企業等幅広い層から、職業訓練指導員として必要な資質を有する者を任期付き雇用により積極的に活用し、社会のニーズに機動的に対応できる体制を実現する。</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></p> <p><b>(1) 方針</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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25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、障害者職業カウンセラー職、職業能力開発職、障害者職業訓練職、事務職の各採用職種ごとの採用情報や業務内容、勤務先施設の紹介等をわかりやすく盛り込んだ訴求力のある採用パンフレットの作成・配布、ホームページや就職情報サイトへの募集案内の掲載等により、積極的に応募者の確保に努めた。</li> <li>・また、本部、仙台、大阪、福岡における採用説明会において、募集する4職種の具体的な業務内容を解説し、障害者職業カウンセラーの仕事ぶりや障害者、事業主等の利用者の声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を上映するとともに、地域センター及び職業訓練支援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。</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うとともに、実際の勤務場面における問題解決に関するグループ討議を実施した。</li> <li>・平成23年度に特定の職種（事務職）について秋季の募集を行ったところ、多様な人材を確保する上で効果的であったことから、平成24年度は職種を拡大して秋季の募集を行った。</li> <li>・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。             <ul style="list-style-type: none"> <li>・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等を引き続き実施した。</li> <li>・各種職員研修に組み込んでいる経理に関する講義について内容を見直し、職種や担当業務に応じたよりきめ細かな内容とすることにより、経理面の意識、経理事務力の強化を図った。</li> <li>・これまで新規採用事務職員に対して入構直後のみ実施していた新規採用職員研修について、採用約半年後にもフォロー研修を実施し、より早期に疑問点の解消、事務処理能力の向上を図った。</li> <li>・人事評価制度のより適切かつ効果的な実施に向け、人事評価制度に係る評価者研修を実施した。</li> <li>・障害者職業カウンセラー職については、各年次に応じた専門研修の外、平成25年度に発達障害者に対する体系的支援プログラムが導入される地域センターの担当カウンセラーを対象として、ワークシステム・サポートプログラムの支援技法の修得を中心に課題別研修を実施した。</li> <li>・障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職に対する実践的な知識・技術等の修得を図るためのOJT指針に基づき、採用後3年次までの当該職員を配置する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>・新たに採用されたリワークカウンセラー、ジョブコーチ、評価アシスタント、リワークアシスタント、就労支援アシスタントを対象として、機構組織や業務及びそれぞれの職務に課せられた役割の理解、各業務において必要となる専門的知識、支援スキルの修得を図るための研修を実施した。</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>・職業能力開発職を対象として職業訓練指導員人材育成システムに基づき、産業構造の変化に伴う新たなニーズに対応した職業訓練の実施に向けた技能・技術研修、指導員の各階層に応じた業務を遂行するための役割の理解や能力を向上するための階層別研修、キャリアルートの要所において、新たな役割を担うための能力の向上を促す研修等を実施した。</li> <li>また、新規採用職員については、日常的に施設の利用者と接し、職業訓練の流れを早期に理解するための窓口業務OJTに加え、技能・技術力及び指導力の向上を図るための計画的な訓練OJTを実施した。</li> <li>・全職種共通の研修については、年間を通じ、初めて新たな研修体系下で実施するとともに、各研修の受講者アンケートの結果を踏まえ、平成25年度研修実施計画を策定した。</li> </ul> </li> <li>・人件費削減の一方で職員のモラルの維持向上を図り利用者本位のサービスを提供するため、以下のような取組を行った。             <ul style="list-style-type: none"> <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・求職者雇用支援機構行</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

(2) 人員に関する指標

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

(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。

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。

- ・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人から100人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、雑誌、定期発行誌を活用して幅広く募集を行い、357人の応募があった中から、多様な世代、属性の方を選考した。モニターに対し、機構業務について随時、意見・要望等を求めた結果、54件の提案等が寄せられ、加えて機構が提示した『「人生90年時代」における高齢者雇用支援策について』、「研究成果の普及を促進するための取組について」、及び「職業能力開発施策の充実について」の3つの課題に対して合計79件の報告を得ることができた。モニターからは、①「啓発誌を図書館へ置くことで多くの人目に触れることができるのではないか」との提案を受け、全国の図書館を対象とした書籍カタログへ啓発誌の情報を掲載したほか、②「企業の障害者雇用に対する理解を深めるため、企業訪問による研究成果の普及活動をしてはどうか」との意見に対し、事業主団体主催のセミナーにおいて研究の成果物を教材とした障害者雇用の講義を行い、また、③「職業訓練にコミュニケーション能力やマナーの訓練が必要ではないか」との意見については、現在実施している「橋渡し訓練」の充実を図ることとした。取りまとめた結果はホームページで公開し、得られた意見・要望については今後の業務運営の改善につなげることにする。
  - ・各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を計14本実施（内訳：有用度調査10本、追跡調査4本）し、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、地方業務部門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。
  - ・業務の効率的・効果的实施と職員のモチベーションの維持・向上を図るため、職場単位の改善運動であるEサービス運動を引き続き実施した（計128件）。平成24年度の取組においては、平成23年度のEサービス運動の好事例を全国会議の場で理事長表彰するとともに、最優秀賞受賞者による事例発表やその他の表彰事例の紹介を行った。また、「利用者サービスの向上」、「事務の簡素・合理化／経費節減」、「個人情報保護」等推奨テーマを設定し、全職員の参加意識向上と積極的取組のために各部・施設長に対して配慮するよう通知した。併せて、好事例を社内報（メルマガ）及び機構内LANにより全部署・職員が随時参照できるようにすることで、その一層の取組を推進した。これにより、利用者サービスの向上、業務の効率化及び省資源・省エネ・冗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24年度報告された128件について審査を行い、優れた取組として17件選出した。選出・表彰された主な事例の取組内容は以下のとおり。
    - ・「利用者サービスの向上は職員の笑顔から」という大テーマのもとに、段階のぼりスタンブラリー、研修会の開催と言ったテーマを設定し、職員一丸となって、それぞれの取組に話題づくり、明るい職場づくりを目指した創意工夫を行い、職場内コミュニケーションの向上につながった。
- ・職業訓練指導員体制について、社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する観点から、生産現場の先端的技能・技術やものづくりのノウハウを民間企業から取り入れるため、任期付き雇用を積極的に活用した（平成24年度は新たに9人の受け入れを実施した。（年度末現在の受入数の合計34人））

(2) 人員に係る計画

- ・福祉的就労から一般雇用への移行の促進による各地域における障害者の雇用支援の取組の全国的拡大や精神障害者・発達障害者等の就職困難性の高い障害者に対する支援への重点化、70歳まで働ける企業の実現等の課題への対応のため、大幅に業務量が増加する中、業務移管、本部事務所統合化に伴う統合効果を発揮するための機動的な人員配置により利用者のニーズに的確にこたえた。
- ・本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構からの業務移管時（平成23年10月1日）に職員の20人削減に加え、本部機能の幕張本部への統合による業務実施体制の集約化などにより、平成24年4月1日時点で、更に6人削減を行い、人員配置の見直しを行った。
- ・平成20年度から、北海道、沖縄を除く全国の45地域センターの管理事務を11センターに集約する一方、地方業務の直接実施に伴い業務を的確に処理するため、平成24年度は、高障センターにおいては管理体制の強化を行うとともに、地域センターにおいては発達障害者に対する専門的支援の本格実施に伴う体制拡充を行った。
- ・業務の効率的・効果的实施の観点から東日本大震災被災地域の離職者等に対する「震災復興訓練」実施のため、全国からの職業訓練指導員の応援派遣を行うとともに、大学の科の再編による新科設置に対応するため、専門性などを勘案した職業訓練指導員の体制整備を行うなど、スケール



改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。  
 なお、機構の給与水準について、以下のような観点からの検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表する。

- ① 職員の在職地域や学歴構成等の要因を考慮してもなお国家公務員の給与水準を上回ってないか。
- 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務及び求職者等への職業訓練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

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。

**2 施設・設備に関する計画**

障害者の就労に関する様々な援助業務及び求職者等への職業訓練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、

メリット等を活かした弾力的な人員配置に努めた。

- ・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23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22.7%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24年度計画の検証の観点も踏まえ、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 施設・設備に関する計画**

- ・障害者の就労に関する援助業務及び求職者等への職業訓練の効率的な遂行を図るため、平成24年度においては、
  - ①鳥取障害者職業センター空調設備改修工事
  - ②大分及び愛媛職業能力開発促進センター実習場建替工事

勘案して、計画的な修繕等を行う。

施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財 源
(地域センター) 空調設備更新 電気設備整備 給排水設備更新	1 2 4	施設整備費 補助金
(職業能力開発促進センター) 実習場建替 設備更新	8 9 1	
(職業能力開発大学校) 設備更新	1 4 4	

(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算額を変更することがあり得る。

### 3 積立金の処分に関する事項

旧雇用・能力開発機構から承継した積立金は、宿舍等業務に充てることとする。

計画的な修繕等を行う。

- ① 障害者職業センターにおける空調設備更新等（30百万円）を行う。
- ② 職業能力開発促進センターにおける実習場建替等（891百万円）を行う。
- ③ 職業能力開発大学校における設備更新（144百万円）を行う。

(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算額を変更することがあり得る。

### 3 積立金の処分に関する事項

旧雇用・能力開発機構から承継した積立金は、宿舍等業務に充てることとする。

③東北職業能力開発大学校擁壁工事等を行い計画的な修繕を行った。

### 3 積立金の処分に関する事項

主に、解雇等により住居を喪失した求職者や、東日本大震災の被災者の入居を受け入れたことに伴い、入居者の退去を促進する取組を停止したことにより、当期純利益が51億円生じたため、雇用・能力開発機構から承継した積立金を取り崩す必要がなかったものである。

## 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

<p>題等に関する情報及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等に関する情報をホームページにおいて公表し、高年齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等に関する情報の効率的な活用と国民の理解の促進を図ること。また、給付金及び助成金の支給申請事業主等の利便性を図るため、支給要件、助成額、申請窓口等をホームページ等で公開すること。</p> <p>また、障害者雇用納付金の徴収及び調整金等の支給業務については、事業主の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び電算機処理システムの改定など、適正かつ効率的に実施すること。</p> <p><b>3 業績評価の実施及び公表による業務内容の充実等</b>          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><b>4 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こと。</p> <p>5 「第2次情報セキュリティ基本計画」(平成21年2月3日情報セキュリティ政策会議決定)等の政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進すること。</p> <p>6 「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)に盛り込まれた改革を着実に実施すること。</p>						
<p>評価の視点等</p>		<p>自己評価</p>	<p>A</p>		<p>評定</p>	<p>B</p>
<p>【評価項目20 人事に関する計画、施設・設備に関する計画】</p>	<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。          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</p>	<p>【委員会としての評定理由】          人件費削減の取組については、概ね国に準じた取組がされてお</p>				

	<p>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23年度末において、基準年度（平成17年度）と比較して22.7%に相当する額を削減した。</p> <p>② 給与水準について、平成24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。</p> <p>③ 福祉的就労から一般雇用への移行の促進による各地域における障害者の雇用支援の取組の全国的拡大や精神障害者・発達障害者等の就職困難性の高い障害者に対する支援への重点化、70歳まで働ける企業の実現等の課題への対応のため、大幅に業務量が増加する中、業務移管、本部事務所統合に伴う統合効果を発揮するための機動的な人員の再配置により利用者のニーズに的確に応えた。</p> <p>本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構からの業務移管時（平成23年10月1日）に職員の20人削減に加え、本部機能の幕張本部への統合による業務実施体制の集約化などにより、平成24年4月1日時点で、更に6人削減を行い、人員配置の見直しを行った。</p> <p>④ 業務の効率的・効果的实施と職員のモチベーションの維持・向上を図るため、職場単位の改善運動であるEサービス運動を引き続き実施し、利用者サービスの向上、業務の効率化及び省資源省エネ・冗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。</p>	<p>り、ラスパイレス指数も国と同水準となっている。</p> <p>【各委員の評定理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・サービス（効果）と担当職員数を全体的に見直す必要があるように思う。人員の効果的、効率的配置は必要（地域限定職員等の割合、配置については不明だが）。</li> <li>・概ね国に準じた対応がなされていると理解し、計画どおりの達成としてB評価とした。</li> <li>・指標として、ラスパイレス指数が設定されているので、現状ではこれに基づき評価せざるを得ないが、優秀な指導員確保のためには再検討が必要なものではないか。</li> <li>・理事長のイニシアティブによる職場活性化、効率化、ガバナンスの向上などの努力は高く評価できる。</li> </ul> <p>【その他意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・意見でも申し上げましたが、高齢者の急増に伴う適切な人材配置も含めた事業編成の在り方をお考えいただくことも重要なことではないかと僭越ながら思う次第です。</li> </ul>								
<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>・次のとおり中期計画の目標に向けて削減を図り、平成23年度までに達成した。</p> <table border="1" data-bbox="817 805 1232 901"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>△22.7%（平成17年度比）</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>△18.0%（平成17年度比）</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>△15.6%（平成17年度比）</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>△12.9%（平成17年度比）</td> </tr> </table> <p>（業務実績：「1 人事に関する計画」（P.181）参照）</p>	平成23年度	△22.7%（平成17年度比）	平成22年度	△18.0%（平成17年度比）	平成21年度	△15.6%（平成17年度比）	平成20年度	△12.9%（平成17年度比）	
平成23年度	△22.7%（平成17年度比）									
平成22年度	△18.0%（平成17年度比）									
平成21年度	△15.6%（平成17年度比）									
平成20年度	△12.9%（平成17年度比）									
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・平成25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、障害者職業カウンセラー職、職業能力開発職、障害者職業訓練職、事務職の各採用職種ごとの採用情報や業務内容、勤務先施設の紹介等をわかりやすく盛り込んだ訴求力のある採用パンフレットの作成・配布、ホームページや就職情報サイトへの募集案内の掲載等により、積極的に応募者の確保に努めた。</li> <li>・また、本部、仙台、大阪、福岡における採用説明会において、募集する4職種の詳細な業務内容を解説し、障害者職業カウンセラーの仕事ぶりや障害者、事業主等の利用者の声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を上映するとともに、地域センター及び職業訓練支援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。</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うとともに、実際の勤務場面に於ける問題解決に関するグループ討議を実施した。</li> </ul>									

- ・平成23年度に特定の職種（事務職）について秋季の募集を行ったところ、多様な人材を確保する上で効果的であったことから、平成24年度は職種を拡大して秋季の募集を行った。
- ・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。
  - ・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等を引き続き実施した。
  - ・各種職員研修に組み込んでいる経理に関する講義について内容を見直し、職種や担当業務に応じたよりきめ細かな内容とすることにより、経理面の意識、経理事務力の強化を図った。
  - ・これまで新規採用事務職員に対して入構直後にのみ実施していた新規採用職員研修について、採用約半年後にもフォロー研修を実施し、より早期に疑問点の解消、事務処理能力の向上を図った。
  - ・人事評価制度のより適切かつ効果的な実施に向け、人事評価制度に係る評価者研修を実施した。
  - ・障害者職業カウンセラー職については、各年次に応じた専門研修の外、平成25年度に発達障害者就労支援カリキュラムが導入される地域センターの担当カウンセラーを対象として、ワークシステム・サポートプログラムの支援技法の修得を中心に課題別研修を実施した。
  - ・障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職に対する実践的な知識・技術等の修得を図るためのOJT指針に基づき、採用後3年次までの当該職員を配置する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。
  - ・新たに採用されたリワークカウンセラー、ジョブコーチ、評価アシスタント、リワークアシスタント、就労支援アシスタントを対象として、機構組織や業務及びそれぞれの職務に課せられた役割の理解、各業務において必要となる専門的知識、支援スキルの修得を図るための研修を実施した。
  - ・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。
  - ・職業能力開発職を対象として職業訓練指導員人材育成システムに基づき、産業構造の変化に伴う新たなニーズに対応した職業訓練の実施に向けた技能・技術研修、指導員の各階層に応じた業務を遂行するための役割の理解や能力を向上するための階層別研修、キャリアルートの要所要所において、新たな役割を担うための能力の向上を促す研修等を実施した。
- また、新規採用職員については、日常的に施設の利用者と接し、職業訓練の流れを早期に理解するための窓口業務OJTに加え、技能・技術力及び指導力の向上を図るための計画的な訓練OJTを実施した。
- ・全職種共通の研修については、年間を通じ、初めて新たな研修体系下で実施するとともに、各研修の受講者アンケートの結果を踏まえ、平成25年度研修実施計画を策定した。
- ・業務のより効率的な実施を図るため、以下のとおり人員配置の見直しを行った。
  - ・福祉的就労から一般雇用への移行の促進による各地域における障害者の雇用支援の取組の全国的拡大や精神障害者・発達障害者等の就職困難性の高い障害者に対する支援への重点化、70歳まで働ける企業の実現等の課題への対応のため、大幅に業務量が増加する中、業務移管、本部事務所統合に伴う統合効果を発揮するための機動的な人員配置により利用者のニーズに的確に応えた。
  - ・本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構からの業務移管時（平成23年10月1日）に職員の20人削減に加え、本部機能の幕張本部への統合による業務実施体制の集約化などにより、平成24年4月1日時点で、更に6人削減を行い、人員配置の見直しを行った。

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成20年度から、北海道、沖縄を除く全国の45地域センターの管理事務を11センターに集約する一方、地方業務の直接実施に伴い業務を的確に処理するため、平成24年度は、高障センターにおいては管理体制の強化を行うとともに、地域センターにおいては発達障害者に対する専門的支援の本格実施に伴う体制拡充を行った。</li> <li>・業務の効率的・効果的実施の観点から東日本大震災被災地域の離職者等に対する「震災復興訓練」実施のため、全国からの職業訓練指導員の応援派遣を行うとともに、大学校の科の再編による新科設置に対応するため、専門性などを勘案した職業訓練指導員の体制整備を行うなど、スケールメリット等を活かした弾力的な人員配置に努めた。</li> </ul> <p>(業務実績：「1 人事に関する計画」(P.181) 参照)</p>								
<p>・人件費について、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を、着実に実施しているか。(政・独委評価の視点「4人件費管理(2)総人件費」事項に該当)</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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23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22.7%に相当する額を削減した。</li> </ul> <p>(業務実績：「1 人事に関する計画」(P.181) 参照)</p> <p>○ 講ずる措置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・当機構は平成23年10月に職業能力開発業務等が移管され、新法人として発足したところであるが、平成24年度においては、原則55歳を超える職員の俸給月額及び職務手当等を一定率で減額(▲1.5%)、昇給号俸数の抑制及び賞与の支給月数を国家公務員より引下げる等の取組みにより対国家公務員指数は年齢勘案で101.9ポイント(前年度比▲5.7ポイント)、地域・学歴勘案で105.1ポイント(同▲4.9ポイント)と大幅な引下げとなったところである。なお、学歴勘案については、98.4ポイント(同▲5.2ポイント)と国を下回っている。平成25年度においては、更なる給与水準の適正化のため、事務職員について、国と同じ俸給表(行政職俸給表(一))を適用することとし、諸手当についても国と同じにする等の措置を講じたところである。こうした措置により、給与水準については、国家公務員との均衡を図ったところであり、引き続き、国家公務員の給与水準を十分に考慮し、給与水準の適正化に努めることとする</li> </ul> <p>(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」(P.5) 参照)</p>								
<p>・機構の給与水準について検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表しているか。(政・独委評価の視点「4人件費管理(1)給与水準」事項に該当)</p> <p>・給与水準が適正に設定されているか(特に、給与水準が对国家公務員指数100を上回る場合にはその適切性を厳格に検証し、給与水準を設定しているか。国の財政支出規模や累積欠損の状況を踏まえて適切な水準となっているか)。(政・独委評価の視点「4人件費管理(1)給与水準」と同趣旨)</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・機構の給与水準については、平成24年度計画の検証の観点から踏まえ、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> </ul> <p>(業務実績：「1 人事に関する計画」(P.181) 参照)</p> <p>○ 給与水準の状況</p> <p>○ 指数の状況</p> <table border="1"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>101.9</td> </tr> <tr> <td>参考 地域勘案</td> <td>106.7</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>98.4</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>105.1</td> </tr> </table> <p>○ 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p> <p>① 当機構の事務職員のうち大卒以上の者は、全体の91.2%を占め、国家公務員の行政職俸給表(一)適用者のうち大卒以上の者の53.4%(参考「平成24年国家公務員給与等実態調査の結果」表第2表より算出)を大幅に上回っていることによる。なお、学歴勘案による対国家公務員指数は98.4と国家公務員を下回っている</p>	対国家公務員	101.9	参考 地域勘案	106.7	学歴勘案	98.4	地域・学歴勘案	105.1
対国家公務員	101.9								
参考 地域勘案	106.7								
学歴勘案	98.4								
地域・学歴勘案	105.1								

	<p>② 「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議決定)等に基づき職員宿舍の廃止を進めていること及び全国規模の異動が多いことから、借家・借間に居住する者が年々増加傾向にあり、住居手当の支給水準は国家公務員と同じであるが、支給される者が全体の44.9%を占め、国家公務員の15.7% (参考「平成24年国家公務員給与等実態調査の結果」表第9より算出。以下同じ。)を大幅に上回っていることによる。また、単身赴任手当についても支給される者が全体の13.1%を占め、国家公務員の8.2%を上回っていることによる。</p> <p>③ 地域勘案及び地域・学歴勘案の指数については、国の本府省が1級地(東京都特別区(18%))に置かれているのに対し、当機構の本部事務所は4級地(千葉市(10%))に置かれており、当該4級地に在勤する事務職員の割合が高くなっていることによる。</p> <p>○ 給与水準の適切性の検証  <b>【国からの財政支出について】</b>          ・支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 62.4%          (国からの財政支出額 85,223百万円、支出予算の総額 136,669百万円：平成24年度予算)</p> <p><b>【検証結果】</b>          ・機構は、高齢者、障害者及び求職者の雇用の支援のための専門性の高い事業を全国規模で行っている我が国唯一の機関であり、他に同様の規模で類似の事業を行っている団体及び民間企業は存在しないこと。また、事業のための財源は国からの交付金の割合が62.4%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24年度決算における支出総額114,203百万円のうち、給与、報酬等支給総額23,824百万円の占める割合は20.9%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。          ・对国家公務員指数との比較においては、学歴勘案は100ポイントを下回っているが、その他の指数が国を上回っている点について、諸手当の支給水準は国と同じである一方その受給者の割合が高いこと及び本部事務所が千葉市に置かれていることによるものである。</p> <p>・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」(P.5)参照)</p>
<p>・国と異なる、又は法人独自の諸手当は、適切であるか。</p>	<p>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。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職業訓練指導員手当として支給していたが、平成25年4月1日に廃止した。          ・転居手当          ・異動に伴って転居した職員を対象に、扶養親族の人数に応じて、50,000円～150,000円を転居手当として支給していたが、平成21年12月1日に廃止した。          (別添資料「項目3 組織体制・人件費管理 ②国と異なる、又は法人独自の諸手当の状況」(P.7)参照)</p>
<p>・国家公務員の再就職者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。</p>	<p>実績：○          ・国家公務員再就職者が就いているポストの名称          ・嘱託(監事監査業務)、嘱託(研究業務)、嘱託(職業指導業務)、嘱託(能開業務)          ・国家公務員再就職者が就いているポストの見直しの状況          ・ポストの減(20ポスト→11ポスト)(非常勤職員20→11)          (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」(P.9)参照)</p>

<p>・独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストの見直しを図っているか。</p>	<p>実績：○                  ・再就職者の非人件費ポストは、本部において研究業務を行う嘱託、施設において職業訓練・指導業務を行う嘱託等があるが、いずれのポストも、高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である。これらのポストの配置は、配置対象者の経歴及び専門性等、当該ポストに必要な技能等を総合的に勘案して行っている。                  (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」(P.9)参照)</p>
<p>・施設・設備に関する計画の実施状況はどのようなものであったか。</p>	<p>実績：○                  ・中期計画どおり適切に実施した。                  ・障害者の就労に関する援助業務及び求職者等への職業訓練の効率的な遂行を図るため、平成24年度においては、                  ①鳥取障害者職業センター空調設備改修工事                  ②大分及び愛媛職業能力開発促進センター実習場建替工事                  ③東北職業能力開発大学校擁壁工事等                  を行い計画的な修繕を行った。                  (業務実績：「2 施設・設備に関する計画」(P.183)参照)</p>
<p>・旧雇用・能力開発機構から承継した積立金は、宿舍等業務に充てたか。</p>	<p>実績：○                  ・主に、解雇等により住居を喪失した求職者や、東日本大震災の被災者の入居を受け入れたことに伴い、入居者の退去を促進する取組を停止したことにより、当期純利益が51億円生じたため、雇用・能力開発機構から承継した積立金を取り崩す必要がなかったものである。                  (業務実績：「3 積立金の処分に関する事項」(P.184)参照)</p>
<p>・法人の福利厚生費について、法人の事務・事業の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、必要な見直しが行われているか。(政・独委評価の視点「4 人件費管理 (3)その他」)</p>	<p>実績：○                  ・レクリエーション経費について支出はない。                  (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」(P.8)参照)</p>
<p>・法人の業務改善のための具体的なイニシアティブが認められるか。(政・独委評価の視点「9 業務改善のための役職員のイニシアティブ等についての評価」)</p>	<p>実績：○                  【国民のニーズの把握と業務改善の取組の促進】                  ・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人から100人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、雑誌、定期刊行誌を活用して幅広く募集を行い、357人の応募があった中から、多様な世代、属性の方を選考した。モニターに対し、機構業務について随時、意見・要望等を求めた結果、54件の提案等が寄せられ、加えて機構が提示した『「人生90年時代」における高者雇用支援策について』、「研究成果の普及を促進するための取組について」、及び「職業能力開発施策の充実について」の3つの課題に対して合計79件の報告を得ることができた。モニターからは、                  ①「啓発誌を図書館へ置くことで多くの人の目に触れることができるのではないか」との提案を受け、全国の図書館を対象とした書籍カタログへ啓発誌の情報を掲載したほか、②「企業の障害者雇用に対する理解を深めるため、企業訪問による研究成果の普及活動をしてはどうか」との意見に対し、事業主団体主催のセミナーにおいて研究成果物を教材とした障害者雇用の講義を行い、また、③「職業訓練にコミュニケーション能力やマナーの訓練が必要ではないか」との意見については、現在実施している「橋渡し訓練」の充実を図ることとした。得られた意見・要望については今後の業務運営の改善につなげることとする。                  ・各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を計14本実施(内訳：有用度調査10本、追跡調査4本)し、これら</p>



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、地方業務部門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。

(業務実績：「第2の1の「(1)関係者のニーズ等の把握」(P.18)、「(3)内部統制の在り方」(P.19)参照)

**【職員の積極的な貢献を促すための取組】**

- ・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。
- ・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・求職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。
- ・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人から100人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、雑誌、定期刊行誌を活用して幅広く募集を行い、357人の応募があった中から、多様な世代、属性の方を選考した。モニターに対し、機構業務について随時、意見・要望等を求めた結果、54件の提案等が寄せられ、加えて機構が提示した『『人生90年時代』における高齢者雇用支援策について』、「研究成果の普及を促進するための取組について」、及び「職業能力開発施策の充実について」の3つの課題に対して合計79件の報告を得ることができた。モニターからは、①「啓発誌を図書館へ置くことで多くの人の目に触れることができるのではないか」との提案を受け、全国の図書館を対象とした書籍カタログへ啓発誌の情報を掲載したほか、②「企業の障害者雇用に対する理解を深めるため、企業訪問による研究成果の普及活動をしてはどうか」との意見に対し、事業主団体主催のセミナーにおいて研究の成果物を教材とした障害者雇用の講義を行い、また、③「職業訓練にコミュニケーション能力やマナーの訓練が必要ではないか」との意見については、現在実施している「橋渡し訓練」の充実を図ることとした。取りまとめた結果はホームページで公開し、得られた意見・要望については今後の業務運営の改善につなげることとする。
- ・各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を計14本実施(内訳：有用度調査10本、追跡調査4本)し、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、地方業務部門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。
- ・業務の効率的・効果的实施と職員のモチベーションの維持・向上を図るため、職場単位の改善運動であるEサービス運動を引き続き実施した(計128件)。平成24年度の取組においては、平成23年度のEサービス運動の好事例を全国会議の場で理事長表彰するとともに、最優秀賞受賞者による事例発表やその他の表彰事例の紹介を行った。また、「利用者サービスの向上」、「事務の簡素・合理化/経費節減」、「個人情報保護」等推奨テーマを設定し、全職員の参加意識向上と積極的取組のために各部・施設長に対して配慮するよう通知した。併せて、好事例を社内報(メルマガ)及び機構内LANにより全部署・職員が随時参照できるようにすることで、その一層の取組を推進した。これにより、利用者サービスの向上、業務の効率化及び省資源省エネ・冗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24年度報告された128件について審査を行い、優れた取組として17件選出した。選出・表彰された主な事例の取組内容は以下

のとおり。

- ・「利用者サービスの向上は職員の笑顔から」という大テーマのもとに、階段のぼりスタンプラリー、研修会の開催と言ったテーマを設定し、職員一丸となって、それぞれの取組に話題づくり、明るい職場づくりを目指した創意工夫を行い、職場内コミュニケーションの向上につなげた。
- ・職業訓練指導員体制について、社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する観点から、生産現場の先端的技能・技術やものづくりのノウハウを民間企業から取り入れるため、任期付き雇用を積極的に活用した（平成24年度は新たに9人の受け入れを実施した。（年度末現在の受入数の合計34人））

(業務実績：「1 人事に関する計画」(P.181) 参照)