

平成21年度業務実績 説明資料

目次

	事業体系図	1
業務運営の効率化	評価シート1	3
業務の質の向上への取組	評価シート2	8
高齢者事業	評価シート3	15
	評価シート4	18
	評価シート5	22
	評価シート6	26
	評価シート7	30
障害者事業 (職業リハビリテーション業務)	評価シート8	34
	評価シート9	43
	評価シート10	47
	評価シート11	52
障害者事業 (障害者雇用納付金関係業務)	評価シート12	58
	評価シート13	62
	評価シート14	65
	評価シート15	69
	評価シート16	73
	評価シート17	77
予算、人事等	評価シート18	82
	評価シート19	86

高齢・障害者雇用支援機構の事業体系図

年齢や障害の有無にかかわらず誰もが安心して働ける社会の実現に向け、高齢者の雇用の確保、障害者の職業的自立の推進のために、高齢者の雇用に関する相談・援助、障害者の職業リハビリテーションをはじめ、高齢者、障害者及び事業主等の利用者の立場に立った懇切かつ効果的なサービスを実施

※ ○の数字は評価シート番号

業務運営の効率化

【課題】 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、給付金及び助成金業務の効率化等

① 業務運営の効率化【A】

○給付金・助成金の平均処理期間対19年度比12.4%短縮など数値目標を全て達成

- ・駐在事務所の廃止（納付金等調査、就労支援機器の貸出等の本部一元化）
- ・地域センターの管理事務の集約化（20年4月1ブロック、21年4月3ブロック、22年4月3ブロック）
- ・予算の節減に加え予算執行の節約、自主的な事業見直し・廃止により、20年度予算に比べ、一般管理費13.4%、業務経費18.2%を節減
- ・給付金・助成金の平均処理期間の短縮
 - ・処理の遅滞や申請件数の増減に対応した週単位の機動的な人員再配置
 - ・処理期間20日以内ルールの15日への短縮

業務の質の向上への取組

【課題】 利用者等関係者のニーズの把握、内部統制の向上、高齢者等や障害者の雇用情報の提供等

② 業務の質の向上への取組【A】

○内部統制向上のため「行動規範」の策定等新たな取組を実施

- ・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の開催
- ・サービス終了時の有用度調査及び具体的な課題改善効果に関する追跡調査を計20本実施
- ・2元構造のコンプライアンス体制の下、内部監査を実施
- ・内部統制の向上の取組
 - ・役職員の行動理念を「行動規範」として策定し、カードサイズの印刷物にして全役職員に携帯
 - ・コンプライアンス推進規程の制定による推進体制の整備、各部及び本部に推進責任者を配置及び22年度推進計画を策定
 - ・本部に公益通報窓口を設置するとともに、本部及び施設における通報事案の処理体制を構築
 - ・ホームページを活用したモニター制度を本格実施
 - ・ホームページのコンテンツの充実、「エルダー」「働く広場」の書店での試行販売の開始

高齢者事業

国の戦略目標の達成に資するべく、高齢者、事業主に対する専門的支援を実施

22年度末までに65歳定年企業等の割合50%、70歳まで働ける企業の割合20%

【現状】○団塊世代の全員が60歳代、平成24年に65歳に到達
○65歳定年企業等の割合44.6%、70歳まで働ける企業の割合16.3%（平成21年6月1日現在）

③ 給付金の支給業務【A】

○支給要件等変更を6日後、3日後に公開し、数値目標を達成

- ・全国規模の業種別団体に傘下企業への給付金の周知の協力依頼
- ・重点企業リスト及び集団的な周知広報の方針・手法を受託法人に指示
- ・事業所調査実施件数の目標値を受託法人ごとに設定し厳正に調査
- ・労働保険適用事業所データの添付を義務付け、従業員の内籍確認を厳正に実施
- ・無予告での事業所訪問等による実態確認を徹底

④ 相談・援助（高齢）【A】

○職場活性化研修の有効度96.6%など数値目標を全て達成

- ・労働局と受託法人の共同作成による個別訪問計画に基づき、アドバイザーがハローワークと同行訪問するなど行政と連携しての小規模企業を重点とした雇用確保措置の効果的な相談・援助
- ・「70歳まで働ける企業」の普及・促進のための、同業種・同規模で雇用を実現している事例の紹介など、企業の実情に応じた相談・援助
- ・職場活性化研修を小規模企業に対して重点的に実施

⑤ 実践的手法の開発・提供（高齢）【A】

○共同研究数11件など数値目標を全て達成

- ・「70歳まで働ける企業」実現に向けた雇用力評価チェックリストの開発
- ・共同研究の実施（金属塗装企業における新賃金制度創設と作業改善による定年の65歳から70歳への引上げ実現等）の実施
- ・百貨店業、民営鉄道業等の10産業団体で高齢者雇用のガイドラインを策定

⑥ 啓発事業（高齢）【A】

○高齢者雇用フェスタ参加者の理解度93.1%など数値目標を全て達成

- ・70歳を超えてのいきいき元気な働き方を展望する「高齢者雇用フェスタ2009」を開催し、参加者数が過去最高
- ・「エルダー」について、編集委員、読者アンケート等の広範な意見を踏まえ誌面を充実
 - ・産業保健人間工学の研究成果に基づく「ワークアビリティとは？」の連載等
 - ・企業事例「技術力向上に向けた高齢者と若者の協働を実現」の掲載

⑦ 在職者を中心とした相談・援助【A】

○セミナー等受講者の有用度94.9%など数値目標を全て達成

- ・i) 相談利用者のニーズ把握によるセミナーガイダンス、ii) セミナー実施時における誘導相談、iii) 個別相談とセミナーを効果的に組み合わせた講習、による相談・セミナーの一体的運営
- ・「業務編」、「事例編」、「参考資料集」からなるコーナー業務マニュアルを作成・配布し、地域の実情ニーズにより応えるべく実施方法を改善
- ・土日・夜間相談及びセミナーの拡大

障害者事業 (職業リハビリテーション業務)

国の戦略目標に資するべく、障害者、事業主等に対する専門的雇用支援を実施
(戦略目標)雇用障害者数64万人(平成25年度)、一般就労への年間移行者数9千人(平成23年度)等
【課題】改正障害者雇用促進法による地域の関係機関に対する職リハに関する助言・援助等の実施、厳しい雇用情勢の下での広域・地域センター利用者に対する就職支援等

⑧ 地域センター業務【S】

○職業準備支援等修了者の就職率56.7%など数値目標を全て達成し、12指標中11指標で20年度実績を上回るとともに9指標で過去最高

- ・就職及び職場適応が困難な「発達障害者」、「精神障害者」が大幅に増加(20年度比それぞれ22.9%増、10.2%増)
- ・厳しい雇用失業情勢の中、「就職実現特別対策」を実施し、職業準備支援修了者の就職率は過去最高を達成
- ・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等を加えた「個別実践型リワークプログラム」の実施、リワークカウンセラーの配置等実施体制の拡大により支援対象者及び復職・雇用継続率が過去最高

⑩ 調査・研究(職リハ)【A】

○6終了研究について3分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るなど数値目標を全て達成

- ・「精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究」等13テーマの研究を実施
- ・注意欠陥多動性障害のアセスメント技法を開発
- ・6学会の大会等で成果物の展示・サマリーの配布、研究成果を労働政策審議会へ資料提出、医道審議会において説明

⑨ 地域の関係機関に対する助言・援助等、職リハの専門的な人材の育成【A】

○助言・援助等を受けた関係機関の有用度97.8%など数値目標を全て達成

- ・地域の関係機関がより効果的な支援が行えるよう、技術的事項についての助言・援助を実施(i)ケース相談等におけるアドバイス、ii)関係機関の職員とカウンセラーが協同して支援を行うことを通しての説明・解説、iii)関係機関の職員を実習生として受入れでの支援ノウハウの説明・解説等)
- ・関係機関の就業支援担当者を対象に就業支援基礎研修を実施
- ・発達障害者就業支援セミナー等を充実

⑪ 障害者職業能力開発校【A】

○訓練修了者の就職率86.2%など数値目標を全て達成

- ・精神障害者、視覚障害者に対する受入れ定員拡大、発達障害者の定員を超えた受入れの拡大
- ・施設内の汎用性のある職業能力を取得するための訓練では、就職又は職場定着が困難な者について、「特注型企業連携訓練」を積極的実施
- ・企業訪問によるニーズ把握に基づく訓練カリキュラムの充実
- ・厳しい雇用失業情勢に対応した就職促進対策の実施
- ・精神障害者及び高次脳機能障害者に対する先導的職業訓練の成果をとりまとめ実践報告書を作成

障害者事業 (障害者雇用納付金関係業務)

【課題】・新たに障害者雇用納付金制度の適用対象となる中小企業等に対する改正内容等の周知・広報、景気の急速な悪化に伴う納付金収納率の低下防止等
・中小企業主の立場に立った迅速な助成金の支給
・雇用率未達成企業、雇用水準の低い中小企業等に対する重点的な相談・援助の実施
・広く国民一般に障害者の職業能力についての理解と認識を高め、障害者の雇用を促進

⑫ 納付金制度【S】

○納付金収納率99.74%など数値目標を全て達成

- ・申告・申請書をより効率的に誤りなくできるよう記入説明書を大幅改訂
- ・景気の悪化による収納率低下防止のため、未納付事業主リストの受託法人への送付を前倒し、より早期から粘り強く訪問、電話による納付督促を実施
- ・改正納付金制度について新たに対象となる中小企業等を個別訪問し、改正制度の趣旨、内容、手続等について説明(9,005件訪問)。さらに理解度の把握分類による戦略的再訪問の実施

⑮ 実践的手法の開発・提供(障害)【A】

○事業主のニーズ、国の施策動向を踏まえて実践的手法を開発

- ・企業の人事労務担当者が障害者の雇用・就業、採用及び定着の各段階に応じて、自社の理解、取組の状況を的確に自己点検できるように「自己診断チェックシート」を開発・作成
- ・団体・企業等のHPへ開発成果マニュアル等を協力掲載

⑬ 助成金の支給業務【A】

○支給要件等変更を1日後に公開し、数値目標を達成

- ・厳しい雇用情勢の中でも支給件数が増加し、障害者雇用に貢献
- ・納品書の添付を不要とする等添付書類の簡素合理化
- ・不正受給防止事務実施チェックリストを活用した厳正な審査点検の徹底

⑯ 啓発事業(障害)【A】

○障害者ワークフェア来場者の理解度97.2%など数値目標を全て達成

- ・障害者ワークフェア2009に過去最多の44,300人が来場
- ・職場改善好事例受賞企業出展コーナーにおける先進的取組の展示・解説
- ・筑波研究学園都市コーナーにおける先端技術による就労支援機器の紹介・実演
- ・「働く広場」で、企業の関心が高まっている「発達障害」を図や事例等を用いて分かりやすく解説した連載の開始

⑭ 相談・援助(障害)【A】

○相談・援助事業主の課題改善効果87.5%など数値目標を全て達成

- ・雇用率未達成企業、雇用水準の低い中小企業等に重点化して計画的訪問相談を実施
- ・支援システムを活用した、効果的な企業訪問計画、多様な提案・検討、相談記録の迅速な確認によるサービスの充実

⑰ 障害者技能大会(アビリンピック)【S】

○アビリンピック来場者理解度98.1%と、数値目標を達成

- ・「ビルクリーニング」の新たな競技種目への採用、競技定員の見直し等の重点化
- ・先駆的又は雇用拡大が期待される職種で技能デモンストレーションを実施(新たに2種目採用、計3種目)
- ・来場者からの要望を踏まえ、手元作業がわかりにくい種目の競技内容、審査ポイントを紹介するDVDの作成・上映

予算・人事等

⑩ 予算等【A】

○事業の見直し等による予算の節減、期間進行基準の採用

- ・整理合理化計画を踏まえた事業の見直し等による予算の節減
- ・業務委託費の効率的な執行、給与支給額の見直しによる人件費の削減等
- ・期間進行基準の採用による利益計上
- ・電力自由化が可能な施設における一般競争入札(複数年度契約)の実施

【課題】
経費の節減、人件費の削減、人員の適正配置、職員資質の向上等

⑱ 人事・人員等【A】

○ラスパイレズ指数の改善(102.8→101.4)

- ・業務量の大幅増加の中、機動的な人員配置により利用者ニーズに的確に対応
- ・管理職、カウンセラー職、嘱託等職員各層に対する新たな研修を検討・実施
- ・転居手当の廃止等給与制度改革を着実に実施
- ・職場単位の改善運動であるEサービス運動を積極的に推進

評価シート1

自己評価 A

業務運営の効率化

- 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節減等
- 給付金・助成金業務の効率化

評価の視点

- ・機構の組織体制について、業務の効果的・効率的実施等の観点から、見直しを行っているか。
- ・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。
- ・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。
- ・業務経費について、第2期中期目標期間中、毎年度平均で総額1.9%程度の額を節減するための取組を進めているか。
- ・事業費における冗費を点検し、その削減を図っているか。
- ・受託法人への業務の委託について、競争性のある契約形態への移行を実施するための取組を進めているか。
- ・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。
- ・「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。
- ・委託業務に係る会計監査の強化及び精算報告書等に係る審査の徹底を図るなど、事業の適正な執行に努めているか。
- ・高齢期における職業生活設計に関する助言又は指導業務について、高齢期雇用就業支援コーナーの箇所数の削減、民間競争入札の導入(3か所程度)等、サービスの質の維持向上及び経費の削減を図ったか。
- ・「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。
- ・業務改善の取組を適切に講じているか。
- ・国民のニーズとずれている事務・事業や、費用に対する効果が小さく継続する必要性の乏しい事務・事業がないか等の検証を行い、その結果に基づき、見直しを図っているか。
- ・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。
- ・事業主等に対して、支給申請書等の記入方法等の教示など十分な事前相談を行っているか。
- ・給付金及び助成金の支給業務について、第2期中期目標の最終年度に、1件当たりの平均処理期間を5%短縮するため、事務手続の効率化、事業主等に対する申請方法の周知徹底、受託法人における審査能力の向上等を図るための取組を進めているか。
- ・契約方式等、契約に係る規程類について、整備内容や運用の適切性等、必要な評価が行われているか。
- ・契約事務手続きに係る執行体制や審査体制について、整備・執行等の適切性等、必要な評価が行われているか。
- ・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。
- ・契約監視委員会での見直し・点検は適正に行われたか(その後のフォローアップを含む。)
- ・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費、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。
- ・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。

効果的・効率的な業務運営体制の確立

平成21年度における業務運営の一層の効率化・効果的实施等の取組

駐在事務所の廃止(平成21年度末)

- ◆納付金等調査、就労支援機器の貸出、障害者雇用に係る相談・援助等の本部実施【平成22年4月】
- ◆図書・パネル貸出及び点訳サービスの廃止【平成22年4月】
- ◆駐在事務所の定員は本部の効率的・専門的な納付金等調査体制へ振替【平成22年4月】
- ◆納付金等調査業務の嘱託職員数の削減(29人→12人)

せき損センターの廃止(平成20年度末)

- ◆福岡センターによるせき損センター利用者の引継【平成21年4月】
 - 利用者一人ひとりの特性・ニーズ等に対応した職業リハビリテーションを実施
 - 引継時に未就職であった48名中、23名が就職・復職
- ◆入・通院のせき髄損傷者に対する福岡センターカウンセラーによる出張職業評価・職業指導等
 - 両センターに連絡窓口を設置、せき損センター患者待合室等への福岡センターのパンフレットの備え付け、職員派遣日程の掲示

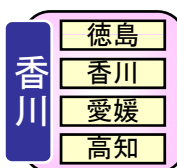
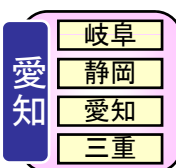
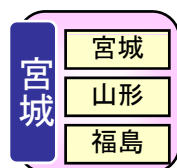
地域センターの管理事務の集約化 (20年4月1ブロック、21年4月3ブロック、22年4月3ブロック)

平成20年度における集約化

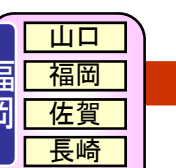
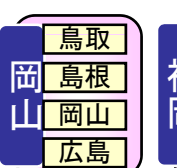
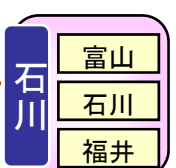


集約化実施に伴う問題点の把握・分析、解決方策の検討

平成21年度における集約化



平成22年4月における集約化



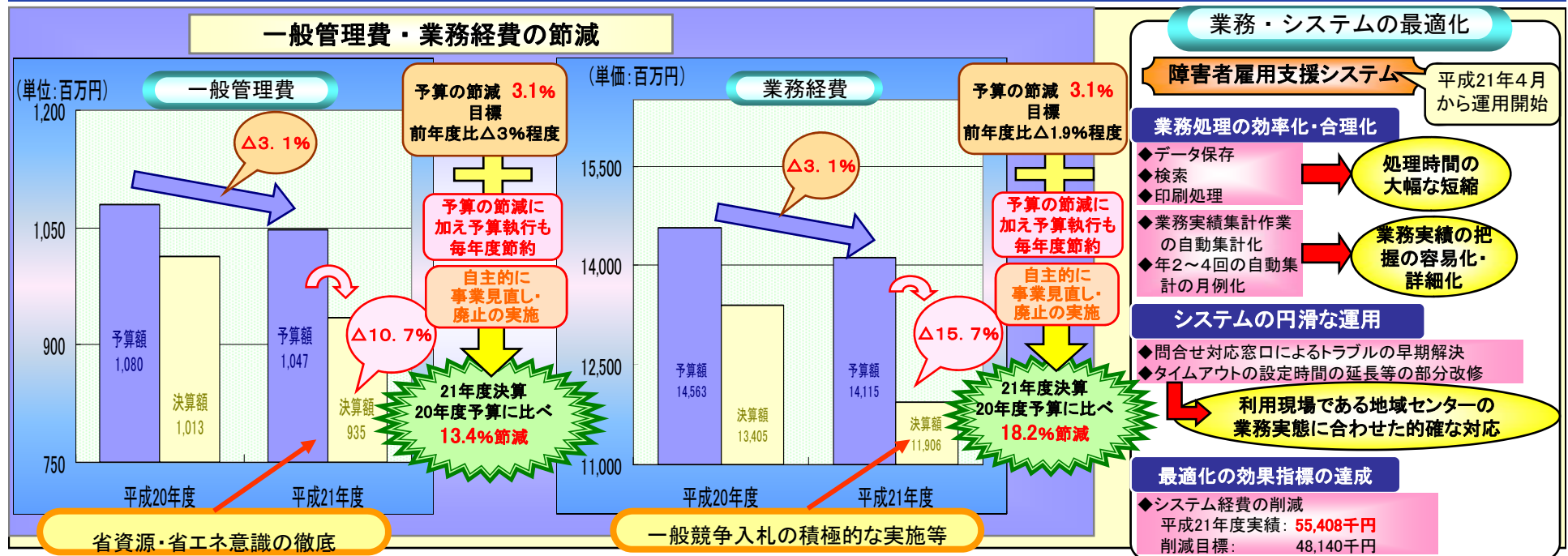
平成22年度中にすべてのセンターを集約化



【円滑・的確な管理事務の実現】

- ①機構本部と地域センターの契約事務の配分の見直し(事務用消耗品及びレンタカーの本部一括契約、公共料金、庁舎管理維持保守等に係る本部一括支払い) **新規**
- ②地域センター間での安全かつ確実な各種データの送信方法の確立、経理システムの改修
- ③経理マニュアルの新規作成(専門職員以外でも理解・実施できるよう経理事務の流れ、集約化センター・被集約化センターの役割分担等について詳細かつわかりやすく記載) **新規**
- ④関係地域センターの所長・担当者に対する事前研修(集約化した地域センターの担当者を講師として、事務処理のポイントや留意事項等について経験を踏まえた具体的な解説、所長等との意見交換)

業務運営の効率化に伴う経費節減等



随意契約見直し計画の着実な実施

- ・総合評価方式の拡充及び複数年度契約の拡大に努め随意契約を見直し
 - 業務・システム最適化に関する運用・管理業務など総合評価方式の拡充
 - 清掃・設備等管理業務などの複数年度契約の実施

監事・会計監査人・契約監視委員会のチェック

【監事による監査】

- ・個々の契約について契約方式別のチェックリストを活用して厳正に実施された結果、**合规性を損なう事象は発見されなかった。**

【会計監査人による監査】

- ・「独立行政法人の随意契約について」(日本公認会計士協会)を踏まえて実施された結果、**無限定適正意見を受けた。**

【契約監視委員会によるチェック】

- ・外部有識者等による契約監視委員会を設置し、競争性のない随意契約、一者応札・応募となった契約の妥当性等についての審議の結果、**全ての案件について「適切である」との評価を得た。**

受託法人の契約形態の企画競争への移行

- ・平成22年4月から競争性のある契約形態へ移行すべく外部の学識経験者等からなる審査委員会において、企画書の審査方法、審査基準等について審議を行った上、7月に企画競争入札の公告を実施
- ・その後、厚生労働大臣指示により、あらためて22年1月及び5月に一般競争入札を実施(厚生労働省から不適切とされた以外の35法人及び5月の入札の結果、厚生労働省から委託の認可を受けた法人(3区域実施)とは22年3月31日までの契約を締結、応札のない9区域では9月末まで契約延長した上で、10月から当機構が直接実施予定)

高齢期雇用就業支援コーナーの市場化テスト導入

【民間競争入札に係る公告の実施】

21年8月、14コーナーのうち東京、愛知、広島のみ3か所について、公共サービス改革基本方針(平成20年12月19日閣議決定)に従い、22年1月から民間事業者による事業を開始すべく、入札公告を実施

↓

【民間競争入札の中止】

21年11月、厚生労働大臣よりコーナー廃止の方針が示されたことから、公告の取り消しを行い、12月10日に民間競争入札を中止

↓

【コーナーの廃止】

東京、愛知、広島のみ3コーナーは21年12月末に廃止、その他の11コーナーは21年度末に廃止

終了に伴う賃借契約の解除、原状回復、職員の再就職等の諸問題を的確に処理

給付金及び助成金業務の効率化〔平均処理期間の短縮〕

給付金・助成金 1 件当たりの平均処理期間を大幅に短縮

平均処理期間 **45.4日** (19年度 51.8日)
 年間処理件数 65,702件 (19年度 70,442件)

中期目標: 平均処理期間
 平成24年度 対19年度比5%短縮(49.2日)
 (最終年度)
 平成21年度 対19年度比 **12.4%短縮**

対19年度比 6.7%減

更なる効率化に向けて関係者から提案・要望の収集

- 受託法人の給付金・助成金業務担当者からの合同ヒアリングの実施 **新規**
- 利用事業主へのアンケート調査の実施
- 事業主説明・訪問調査時における要望聴取
- 各種会議の場における受託法人からの提案・意見聴取
- 受託法人の業務処理状況の実態調査 **新規**

21年度重点

事務手続の効率化

- ### 給付金
- 新設当初は従来型の**1.5倍**を要していた中小企業定年引上げ等奨励金の処理日数を**同水準まで短縮**
 - 処理の遅滞や申請件数の増減に対応した週単位の機動的な人員再配置
 - 全案件に審査終了日の目標を設定し、給付金システムにより処理状況を毎日確認
 - 処理期間20日以内ルールへの短縮** **新規**
 - ・受託法人と労働局との間の照会事務の頻度を上げることにより、審査期間の短縮を実現
 - 受託法人に対する遅延防止の個別指導の徹底

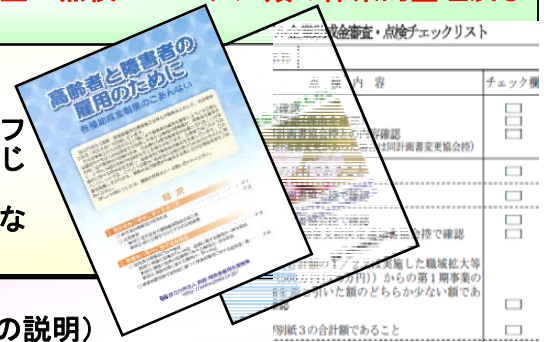
助成金

- 申請増加に対応するための一層の効率化
- 事前相談の徹底、十分な説明によるムダな作業・事務の削減
- 納品書の添付を不要とする等添付書類の簡素合理化** **新規**
 - ジョブコーチ計画書の提出時期の変更による当該支援内容認定待ち状態の解消
- エクセルを活用した申請書類等の到達日順のファイリング管理の徹底による進捗状況の把握と、臨機応変な審査応援の実施
- 疑義照会への回答状況の常時管理と回答遅延受託法人への週単位の定期的な督促 **新規**

- 更なる簡素合理化に向けた検討 **22年度実施**
助成金のパターンごとの様式共通化、給付金の社会労働保険書類の削減、審査・点検マニュアル類の体系的整理及び既存の疑義解釈類の再編集と項目補充によるQ & A集の作成

申請方法の周知・利便性の向上

- 頻繁に質問される事項や申請に当たって正確な理解が不可欠な事項を冒頭に整理して記載したパンフレットの作成 **新規**
- ホームページに制度の概要を表示するとともに、詳細な内容についてはパンフレットの画像をクリックすることにより利用者の知りたい事項のレベルに応じて引き出しやすいように工夫して掲載
- リーフレットに事業主の理解の向上と受託法人の説明の便宜を図るため主要な助成金ごとに活用事例を記載 **新規**



審査能力の向上

- 業務担当者会議の開催
 - ・【給付金】全国会議 (改正制度の内容、審査における留意事項、疑義解釈の説明) ブロック別研修会 (事例に基づく不正受給防止対策等に関する実践的研修)
 - ・【助成金】全国会議 (審査における疑義解釈等全体的事項の指示、支給業務の基礎を中心とした研修、分科会方式によるケーススタディ)
- 給付金は新設の「高年齢者雇用モデル企業助成金」について、チェックリストを含む「審査・点検マニュアル」を**新規作成**、改正給付金についても「審査・点検マニュアル」を改訂
- 助成金は各種チェックリストによる窓口確認、審査点検を徹底

評価シート2

自己評価 A

業務の質の向上への取組

- 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
- 高年齢者等及び障害者雇用支援業務の連携
- 高年齢者等や障害者の雇用情報等の提供

評価の視点

- ・関係者のニーズ等を事業主団体、障害者団体等との情報交換等により幅広く把握し、当該ニーズ等に即した業務運営を行っているか。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・高年齢者等及び障害者に係る各雇用支援業務について、相互に支援ノウハウ、各種情報等の共有化を図ることにより、サービスにおける相乗効果を発揮させるための取組を進めているか。
- ・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。

関係者のニーズ等の把握・業績評価の実施及び公表

評議員会

関係者のニーズ等の把握

使用者代表 障害者代表
学識経験者 労働者代表
それぞれの持つ
ニーズ等

評議員会の開催（平成21年7月28日）

- 機構業務について意見交換の上、要望等を業務に反映
 (意見) うつ病者数が増加する中で、復職支援を自ら実施する企業も増えているが、機構は企業の努力にどう応えようとしているのか。
 (対応) 機構の行う復職支援は担当するカウンセラーが、企業の事業、雇用の現場をよく知っているという強みがあり、復職率は高くなっている。機構の復職支援者が大幅に増加する中、機構が開発した復職支援のノウハウをさらに企業に普及していくことが重要であると考えている。

各種調査

サービス終了時における有用度調査

- ・高齢者雇用管理研修等受講者に対するアンケート調査
- ・ジョブコーチ支援終了者に対するアンケート調査
- ・アビリンピック来場者に対するアンケート調査 等14調査

調査結果の分析

フィードバックと業務改善指導

広域・地域センター、受託法人

具体的な課題改善効果に関する追跡調査

- ・高齢者雇用管理研修等の参加企業に対する追跡調査
- ・職リハの専門的、技術的研修受講者に対する追跡調査
- ・障害者雇用アドバイザーが相談・援助を行った事業主に対する追跡調査 等6調査

業績評価

本部各部
○業務実績とりまとめ
○業務進捗状況の報告

内部評価

内部評価委員会（機構本部部長12名）

- 内部評価委員による業績評価（S～Dの評定）（業務進捗管理）
- 業務進捗状況を四半期単位で把握
- 重点テーマの設定による業務進捗状況の把握分析

外部評価委員会での評定（S～D）をそのまま自己評定として報告

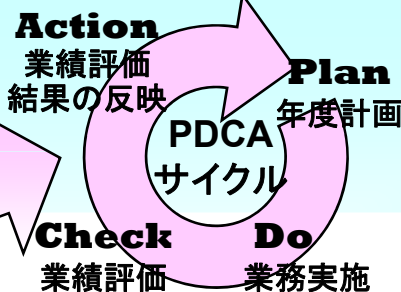
外部評価

外部評価委員会（学識経験者5名）

- 外部評価委員による厚生労働省評価委員会と同一基準による業績評価（S～Dの評定）（業務進捗管理）
- 業務進捗状況を外部評価委員会に定期的に報告
→外部評価委員の意見を業務に反映

職業リハビリテーション専門部会

職業・医学・教育・社会等のリハビリテーション分野の学者、専門家（8名）による職業リハビリテーション業務の評価等の実施
 ※職業リハビリテーション研究については、研究テーマごとに3名の学者等の研究評価委員により評価を実施



理事長ヒヤリング（サマーレビュー）の実施

重要課題について、個々のテーマごとに具体的取組内容、今後の見通し等を全部署からヒヤリング

- ・目標達成の意識向上
- ・効果的な業務の推進

厚労省独立行政法人評価委員会

実績報告書の提出

評価結果の通知

理事長

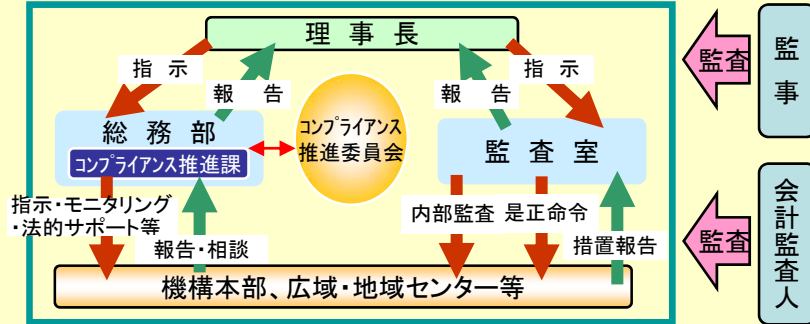
- 評価結果の公表（ホームページ）
・業績評価総括書 ・厚労省評価委員会評価結果 等
- 全職員への周知（機構内LAN）
・評価結果、評価書
→ 評価結果の業務への反映（業務の点検・改善）

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

内部統制

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**



内部統制の向上

○社会の信頼に応え使命を果たしていくため、役職員の行動理念を「**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** **新規**

策定に当たっての全役職員からの意見募集、研修の実施、社内報(メルマガ)への解説記事の連載



○**コンプライアンス推進規程**の制定による推進体制の整備、各部及び施設に**推進責任者**を配置及び**22年度推進計画**を策定 **新規**
○本部に**公益通報窓口**を設置するとともに、本部及び施設における通報事案の処理体制を構築 **新規**

モニター制度の導入

○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、**ホームページを活用したモニター制度を本格実施**
報告数**166件**

50名から100名体制に増員

改善事例
・助成金パンフレットの事業主の視点に立った再編集
・定期刊行誌の書店での試行販売 等

高齢者等及び障害者雇用支援業務の連携

高齢者雇用アドバイザー・障害者雇用アドバイザーの連携

【**事業主相談における基礎的事項の即時対応のための取組**】
◇情報共有化のための連携会議の定期開催、非専門業務の研修実施
◇アドバイザー間の連絡様式の作成
◇基礎的事項は相談を受けたアドバイザーが即時対応
◇担当者への確実な伝達
◇担当者による専門的支援の実践

成果

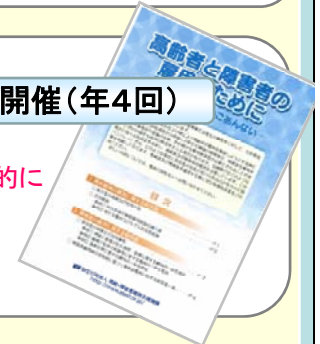
- ◆**高齢→障害**: ①遊休設備を活用した障害者雇用の意向を把握したことから、作業施設の改善を提案し、助成金につながった。
- ◆**障害→高齢**: ①パート社員の70歳継続雇用制度導入への支援につながった。
②定年後の賃金設定の相談・助言、さらには定年引上げに向けた継続的な支援につながった。

給付金業務及び助成金業務の連携

給付金業務・助成金業務の連携のための会議の開催(年4回)

成果

- ◆給付金・助成金双方を**代表的な活用事例を用いて具体的に説明するリーフレットの作成**
- ◆**効果的な周知・広報のための意見交換**
- ◆不正受給事案、未然防止事案の情報共有化による**不正受給防止**



実践的手法の開発・提供の連携

高齢者及び障害者の雇用に関する実践的手法の開発・提供に関する検討連絡会議

成果

- ◆開発手法・成果普及方策の情報交換・共有化
- ◆効果的な開発に向けた検討

①「**高齢者と障害者がともに働きやすい職場**」推進に関する調査研究会の設置 **新規**
・高齢者雇用と障害者雇用の相乗効果、双方に適用できる改善手法、共通する雇用管理面・コスト面の問題等を解明(研究会開催3回、先進企業ヒアリング調査6社)

②**高齢者雇用と障害者雇用の相乗効果が上がっている事例の募集・収集**

・**高齢者コンテスト**において、「**高齢者と障害者がともに働きやすい職場部門**」を設け、入賞事例のパネルを作成し、高齢者雇用フェスタで展示 **新規**

入賞事例
高年齢者が知的障害者の指導役となることで障害者の能力開発と職域拡大が進み、高年齢者の体力的負担が大幅に軽減され、働き続けやすい職場が実現

高年齢者等や障害者の雇用情報等の提供等

ホームページのコンテンツの充実

- ◇ 月平均更新回数 5.7回
- ◇ 「70歳いきいき企業100選」、自動車製造業の「障害者雇用マニュアル」の作成、障害者雇用職場改善好事例集の拡充に伴う情報掲載
- ◇ 動画形式によるコンテンツの配信 **新規**
- ◇ 21年度から地域センターで新規実施した就業支援基礎研修の案内
(コンテンツ数 7,047 ファイル
20年度比 32.9%増)



ホームページの利用しやすさの向上

- ◇ 「Googleカスタム検索」の導入
▶ 利用者が求める情報に的確かつ迅速にアクセス
- ◇ トップページに設置する入口の改善
 - ・地域センターホームページへの入口の設置
 - ・入口をカテゴリーごとに色分けして表示
 - ▶ 目的のコンテンツへの効率的なアクセス
- ◇ 「エルダー」「働く広場」読者アンケートのホームページから直接回答するフォームの作成
▶ 読者の意見・要望提出の簡便化
- ◇ 画面読み上げソフトの全文読み上げ方式から、見出しを段階を追って3回選択指定すれば目的の文章が読み上げられる方式(HTMLの構造化)の導入
▶ 視覚障害者、弱視者等のホームページ閲覧の迅速化・効率化
- ◇ 給付金・助成金・納付金の説明ページにおける表示の工夫
 - ・詳細内容にリンクしたパンフレット表紙の表示
 - ▶ 利用者の知りたい事項の詳しさのレベルに応じた引き出しの容易化
 - ・納付金申告申請書のダウンロード用入口の色分け
 - ▶ 利用者にとって識別のしやすさを向上

問い合わせへの迅速・的確な対応

- ◇ 問い合わせ件数 544件(20年度比 36.0%増)
- ◇ 問い合わせ内容の傾向
他機関への照会、再度の内容確認、機構内部署間の横断的調整等の対応を要するものの増加
- ◇ 平均回答日数 2.29日
迅速な対応に努め20年度(1.81日)からの日数増は半日以下に留める

積極的な広報の実施

- ◇ ホームページ及びパンフレット等による周知
▶ 業務内容、相談窓口、各種セミナー等の開催案内等の広報
- ◇ 「エルダー」「働く広場」により機構の展開事業、企業の高齢者・障害者雇用の取組をより多くの事業主、国民に周知
▶ 書店での試行販売の開始 **新規**
- ▶ ホームページでも閲覧できることを記載した周知用チラシと見本のバックナンバーを配布
(「エルダー」:11産業団体、
「働く広場」:文科省の協力を得て特別支援学校)

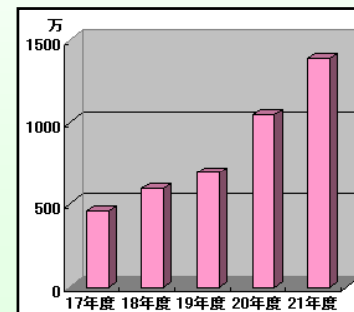


【アクセス件数】

障害者雇用への関心の高まり、
職リハサービス情報及び実践的
手法の開発成果情報の充実

▶ **約1,386万件**

(20年度比約32.6%増)



ホームページの利用しやすさの向上に向けた取組

「Googleカスタム検索」の導入

サイト内検索

精神障害者 雇用

検索

精神障害者 雇用の検索結果 1 - 10 件目 (0.24 秒)

障害者の方へ

就職したいのですが… 精神障害者総合雇用支援、ジョブコーチ、職業準備支援、職業能力開発等、在宅就業… 就職又は職場適応に課題のある知的障害者、精神障害者などの雇用の促進及び職業の安定を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者…

www.jeed.or.jp/disability/person/person01.html

アンケートフォームの作成

ホームページから直接回答

アンケート入力画面

クリック

Q3「働く広場」は参考になっていますか。(必須)

- 1. 非常に参考になります
- 2. 参考になる

クリックで回答

HTMLの構造化

視覚障害者、弱視者等の画面読み上げソフト利用時

全文読み上げ方式

見出しの選択による目的的文章読み上げ方式

トップ > 障害者の方へ > 障害者の方へ > 就職したいのですが…

地域障害者職業センターは、障害者に対して、ハードウェアから、就職後の職場適応のための援助まで、個々の障害者の状況に応じた必要な支援内容・方法等について、個人の状況に応じた支援を実施します。

就職の希望などを把握した上で、適切な職業選択が行えるよう、相談や助言を行います。

就職活動を円滑に実施できるように、適切な職業選択が行えるよう、相談や助言を行います。

【知的障害者判定・重度知的障害者判定】
障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度などの雇用対策、精神障害者総合雇用支援

精神障害のある方及び精神障害のある方を雇用しようとする

第1回

第2回

第3回

読み上げ

トップ > 障害者の方へ > 障害者の方へ > 就職したいのですが…

地域障害者職業センター

【職業評価】
就職の希望などを把握した上で、ために必要な支援内容・方法等(画)を策定します。

【職業指導】
就職活動を円滑に実施できるように、相談や助言を

独立行政法人

高齢・障害者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities (JEED)

誰もが職業をとおして社会参加できる「共生社会」を目指しています。

サイトマップ 施設等一覧 お問い合わせ Q&A English 2009年4月17日更新

トップページ

機構について

高齢者の方へ

障害者の方へ

事業主の方へ

事業主の方へ

支援者の方へ

月間大会

資料情報

情報公開

個人情報

文字を大きくするには

文字・画像サイズ・色の変更や音声読み上げ、ふりがなをつけることができます。

サイト内検索

検索



- 機構組織等所在地一覧
- 関係機関リンク一覧
- アクセシビリティポリシー
- 著作権・免責・リンク
- プライバシーポリシー

アンケート受付中!

ご協力ありがとうございます!

最新情報

- 【4月17日】「上肢に障害を有する者に対する職業訓練の実践研究報告書」を掲載しました
- 【4月10日】平成21年度障害者職業総合センターの研修日程について
- 【4月10日】大阪障害者職業センターにおけるリワークカウンセラーの募集について
- 【4月10日】平成21年度障害者雇用職場改善好事例募集のお知らせ
- 【4月3日】平成21年度障害者雇用納付金の申告、障害者まりました
- 【4月3日】平成21年度から障害者雇用調整金及び
- 【4月3日】平成21年度障害者雇用支援月間ポスター
- 【4月3日】障害者雇用事例を追加しました
- 【4月1日】せぎ損損傷者職業センターの業務の終了
- 【3月23日】平成21年度当機構モニターを募集してい
- 【2月27日】平成22年度採用職員募集について

給付金・助成金の説明ページ等における表示の工夫

詳細内容にリンクしたパンフレット表紙の表示

各種助成金の内容

内	容
障害者を常用労働者として雇い入れるか継続して雇用する事業主で、その障害者が障害を克服し作業を容易に行えるよう配慮された施設または改造等がなされた設備の設置または整備を行う(賃借による設置を含む)場合に、その費用の一部を助成するものです。	

▶ あんないを見る

納付金申告申請書ダウンロード入口の色分け

▶ 「マクロ付きExcel形式」(申告申請書作成支援シート)
Excelのマクロ機能を活用し、より簡単に、正確に申告・申請書を作成することができます。
是非ご利用ください。

▶ 「マクロ機能なしExcel形式」

マクロ付き Excel 形式のダウンロードはこちら
(申告申請書作成支援シート)

Excel形式のダウンロードはこちら
(マクロ機能なし Excel 形式)

トップページに設置する入口の改善

地域センターホームページへの入口の設置

既存の入口を分類し、色別に表示

新規

- 障害者職業総合センター 地域センター
- 地域障害者職業センター
- 国立職業リハビリテーションセンター
- 国立吉備高原職業リハビリテーションセンター
- 障害者の在宅就業支援
- 就労支援機器
- 障害者雇用事例(リファレンスサービス)
- 高齢者雇用支援センター 企業事例
- 職場改善支援システム
- W3C XHTML 1.0
- W3C CSS



高齡者事業

評価シート3

自己評価 A

給付金の支給業務

- 定年引上げ等奨励金の支給
- 高年齢者等共同就業機会創出助成金の支給

評価の視点

- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・機構及び受託法人は、厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行っているか。

給付金の支給業務

効果的な活用に向けた周知・広報、事務手続の簡素合理化

○ホームページ等による迅速な情報提供

目標:7日以内

- ・定年引上げ等奨励金等の改正(21年4月・22年1月)→改正**6日後、3日後**にホームページに掲載
- ・平成22年4月からの改正予定の内容について、3月26日にホームページ上で事前に情報提供 **新規**
- ・パンフレットをPDF化して掲載
 - ・ホームページからの入手を可能とした
 - ・パンフレット画像のクリックにより、申請手続、支給額等を図表によりわかりやすく解説

書体にメリハリを付け多色刷り、
ポンチ絵を用いてわかりやすく作成

○職業安定機関等との連携による周知

- ・重点企業リスト及び集団的な周知広報の方針・手法を受託法人に指示 **新規**
- ・事業主団体が主催する各種会合に積極的に出席し活用周知や個別相談の実施
- ・高齢者雇用アドバイザーと給付金担当者が一体となった積極的PR

連携による周知

- ・奨励金の説明会(703回)
- ・アドバイザーによる事業所訪問(24,249回)
- ・事業主団体主催の各種会合(1,041回)

65歳定年
企業等の
普及に寄与

パンフレットの改正

○新聞広告等による幅広い周知

- ・制度の新設・改正時をとらえた内容の広告(4月専門誌、5月一般紙)
- ・地方公共団体・中小企業団体の広報誌への掲載協力依頼
- ・機構本部による金属プレス工業協会等の全国規模の業種別団体に傘下企業への給付金の周知の協力依頼 **新規**

○事務手続の簡素合理化

- ・すべての申請書類をA4版サイズに統一し利便性を向上 **22年度実施**
- ・中小企業定年引上げ等奨励金等の社会労働保険関係確認書類の添付の省略と各種確認書の整理合理化の検討

給付金支給件数
H21 38,346件

(うち中小企業定年引上げ
等奨励金 11,686件)

給付金支給額
H21 25,538百万円

(うち中小企業定年引上げ
等奨励金 8,281百万円)

不正受給防止対策の強化

重点取組

- 事業所調査実施件数の目標値を受託法人ごとに設定し厳正に調査(2,986件)
- 就業規則の作成義務のない**10人未満事業所に対する定年制度の実態確認の事業所調査**を重点実施 **新規**

調査業務担当者に対する実践的な研修を実施 **新規**

- 労働保険適用事業所データの添付を義務付け、従業員の内籍確認を厳正に実施 **新規**
- 支給申請時の全事業所の訪問調査、高齢創業者全員との面接、無予告での事業所訪問等による実態確認を徹底
- 不正の経緯や手口、防止対策等の具体事例を解説した「不正受給事例集」の改訂を行い、受託法人への徹底、同担当者研修の実施等により審査段階等での未然防止を強化
- 給付金業務担当者全国会議(4月)、給付金調査業務担当者地区別研修会(6月)を通じて本部、受託法人等が連携した不正防止対策の強化

不正受給発覚件数
H21 4件

不正受給年度:16年度1件
18年度2件
19年度1件

全額回収済3件
返還請求中1件

関係機関との定期及び随時の情報交換

- 機構と厚生労働省との定期的連絡・打合せの実施
- 受託法人と都道府県職業安定機関との情報交換の充実(2,616回)

評価シート4

自己評価 A

相談・援助(高齢)

- 高年齢者雇用アドバイザー業務
- 70歳雇用支援アドバイザー業務
- 各種講習等の実施

評価の視点

- ・高年齢者雇用アドバイザー等が、事業主等に対して、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施しているか。
- ・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。
- ・高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、65歳までの高年齢者雇用確保措置の未実施企業、とりわけ小規模な企業に対する相談・援助、希望者全員を対象とする制度を導入するための相談・援助及び継続雇用制度の対象者の基準を労使協定により定めるための相談・援助に重点を置いて実施しているか。
- ・70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助は、65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施企業を中心に、65歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援しているか。
- ・高年齢者雇用アドバイザー等は、企画立案サービスを積極的に実施しているか。
- ・高年齢者雇用アドバイザー等が講師となり、職場活性化研修を積極的に実施しているか。
- ・高年齢者雇用アドバイザー等によるサービスの一層の質の向上を図るため、相談・援助等の好事例の提供、事例検討会、実務研修等を実施しているか。
- ・高年齢者雇用管理研修、高年齢者雇用推進者講習について、第2期中期目標期間中に120,000人以上の受講者を対象に実施するための取組を進めているか。
- ・アンケート調査の回答者のうち85%以上から高年齢者等の雇用を進める上で有用であった旨の評価が得られたか。
- ・企業の経営者層等を対象に、高年齢者等の雇用確保の重要性や雇用管理の改善等について理解を深めるための「高年齢者雇用管理研修」を実施しているか。
- ・各事業所において選任された高年齢者雇用推進者を対象に、高年齢者等の雇用の好事例や地域別・産業別等の取組の実態などの情報提供及び意見交換等を行う「高年齢者雇用推進者講習」を実施しているか。
- ・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

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

高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助

21年度の重点取組

○小規模企業を重点とした雇用確保措置の導入支援

・労働局と受託法人の共同作成による個別訪問計画に基づき、アドバイザーが制度の導入・改善が見込まれる企業をハローワークと同行訪問するなど行政と連携しての効果的な相談・援助を実施

○65歳までの希望者全員継続雇用の推進

・導入支援 (44.0% ←H20 49.9%) から
定着支援 (56.0% ←H20 50.1%) へ
・希望者全員の継続雇用制度導入事例を具体的に説明し、実情に応じた制度の導入方法についての継続的な相談・助言を実施

受託法人から相談・援助の成功事例を報告させ、小規模企業向けの参考となる事例を全法人へフィードバック

60歳以降の新賃金制度、多様な労働時間制度等によるコスト増回避の工夫など

○「70歳まで働ける企業」の普及・促進

・同業種・同規模で雇用を実現している事例の紹介、企業のメリットの説明、職場環境の改善や技能伝承の提案など、企業の実情に応じた相談・援助を実施

○企業診断システムの活用

・運用件数の多い受託法人と低調な受託法人についてその要因を聴取し、低調な受託法人に対しては、運用件数の多い受託法人の取組の工夫について情報提供

小規模企業向けに項目を絞り込んだチェックリストを活用し、50人以下の小規模企業に対して重点的に実施

○職場活性化研修の実施

・高齢者雇用の条件整備に取り組む事業主に対して、職場管理者の管理能力の向上、中高年従業員の働き方の改善や職業能力の向上を図るための研修を実施

高齢者雇用アドバイザー等の質的向上の取組

○スキルアップのための多彩な研修の実施

・企業診断システムの効果的活用、職場活性化研修講師のスキルアップ、企画立案実施のための企業へのアプローチ力の向上等のため、実践的な研修を実施

○ブロック別経験交流会における事例検討（全国6ブロック）

・「賃金・退職金制度」、「人事管理制度」等の具体的なテーマに基づく事例検討を実施（平成21年度の重点：小規模企業への具体的提案、「70歳まで働ける企業」）

・事例検討結果を整理した活動事例集の作成・活用

○70歳雇用支援アドバイザーの育成

・65歳超の雇用を進める上で必要な支援技能を付与し、アドバイザーとして認定する講習
・企業人事担当者との相談・助言のロールプレイング、受講者が作成した相談・援助活動計画書をテーマとするグループ討議を実施

相談・援助を実施した
31～50人企業

5,423件

(参考)

H20 5,200件

21年度実績

【相談・援助件数】

32,893件

うち、「70歳まで働ける企業」の普及・促進に向けた相談・援助件数 **14,098件**
(参考) (H20 10,812件)

(目標30,000件)

(参考) H20 **32,456件**

【企業診断システム】

2,795件

(目標2,100件)

(参考) H20 **2,791件**

【研修実施回数】

416回

(目標260回)

(参考) H20 **351回**

課題改善効果に係る追跡調査結果

効果度 目標 70%

83.0%

・定年を60歳から65歳へ、希望者全員を70歳以上まで継続雇用する就業規則の変更ができました。このような相談・援助がなければ、就業規則の見直しもできませんでした。
・70歳まで働ける職場環境の整備には、いろいろな情報が必要であると感じています。今後もアドバイザーの定期的な訪問を期待します。

アンケート調査結果

有効度 目標 85%

96.6%

・高齢者を含めた職場をまとめる上で、管理者として不足している部分を改めて認識することができました。
・グループディスカッションがわかりやすかった。今後は年上の部下も増えてくるので今回の研修は役に立ちました。

受託法人による委託方式を改め、機構本部において直接アドバイザーを委嘱

↓
適切な人選、活動状況の一元的把握、活動方針・内容の全国共通性の確保により効果的なアドバイザーの活動を実現

高年齢者等の雇用に関する各種講習等

高年齢者雇用管理研修

企業経営者層
を対象

・高齢化の進行とその対策、高齢者雇用創出の重要性、事業主としての責務等について認識と理解を深める研修

高年齢者雇用推進者講習

企業の高年齢者雇用
推進者を対象

・高齢者雇用を進めるための条件整備に関する実践的な知識や好事例、地域別・産業別の取組実態などの情報を提供する講習

【講習内容の改善・充実】

・継続雇用制度導入後の制度の定着や見直しのニーズに対応するとともに「70歳まで働ける企業」の普及・促進を図る観点からテーマを設定
「高年齢者雇用の背景と具体的な取組」
「高齢職員戦力化への条件整備の流れ」
「雇用確保措置導入状況と課題解決に向けて」
「高年齢者の人材活用と70歳まで働ける企業の実現に向けて」
・アンケート結果を各受託法人にフィードバックし、今後の研修計画に活かすよう指導

追跡調査の実施

・20年度に講習等を受講した事業所の雇用管理の改善状況について追跡調査（21年9～10月）を実施
・20年度の追跡調査の結果を踏まえ、企業の問題点・ニーズをテーマ設定に活用、内容を充実

継続的支援の実施

・取組の進んでいない事業所にフォローアップを行うなど継続的な支援を実施

●研修・講習受講者数

目標 24,000人 → **27,098人**
(参考)(H20 27,347人)

アンケート調査結果

アンケート自由記述

「大変有用だった」
「有用だった」
目標 85% → **89.8%**

高年齢者雇用管理研修

・高齢従業員がますます多くなり雇用面での重要なポイントとなってくるので、人事管理・仕事の内容の見直しの必要性を痛感した。
・研修の結果、高齢者雇用について早く準備しなくてはならないと思った。今後アドバイスをお願いします。

高年齢者雇用推進者講習

・短時間にもかかわらずポイントを押さえ要領よく説明いただいて、高齢者活用に向けた当社の問題点がよくわかりました。
・まさに、当社で直面している高齢化問題と関連する内容で有意義でした。

追跡調査結果

「改善が進んだ」
「取組が進んだ」
「検討に着手した」
目標 80% → **85.4%**

評価シート5

自己評価 A

**実践的手法の
開発・提供(高齢)**

- 事業主支援手法等の開発
- 共同研究の実施
- 産業別推進事業

評価の視点

- ・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。
- ・研究成果を相談・援助業務等に活用しているか。
- ・高年齢者等の雇用確保のための条件整備に必要な調査研究を事業主等と共同で実施しているか。
- ・高年齢者等の雇用を推進している先進企業の事例の収集・提供を行っているか。
- ・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。
- ・産業団体がガイドラインを自主的に策定することについて支援を行っているか。
- ・実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。

高齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供

「70歳まで働ける企業」の実現に向け、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実践的手法の開発

政府目標

- H22年度末までに
- ①65歳定年企業等の割合を50%
 - ②70歳まで働ける企業の割合を20%

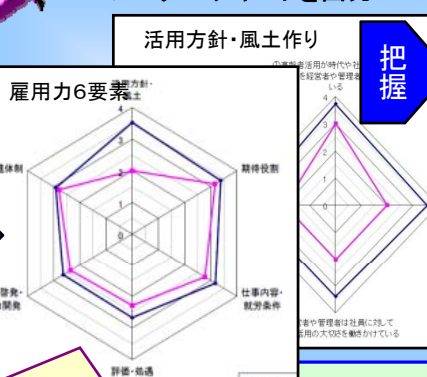
- ・65歳までの希望者全員雇用確保措置の導入のための方策の検討
- ・「70歳まで働ける企業」の効果的な普及策の検討

「70歳まで働ける企業」実現に向けた雇用力評価チェックリストの開発

学者・企業実務家・70歳アドバイザーによる委員会において6分野38項目で構成する「雇用力評価チェックリスト」を開発

個別企業の70歳雇用に向けた人事管理制度や推進体制等の実態について、全国の5,200社のデータに基づき設定した評価指標（ベンチマークデータ）と比較して、その特徴や課題を把握

レーダーチャートを出力



「活用方針・風土作り」、「期待する役割」、「仕事内容・就労条件」、「評価・処遇」、「意識啓発・能力開発」、「活用の推進体制」

の6分野のデータに基づきアドバイザーが70歳雇用に向けた課題や解決策について助言

「貴社では『高齢者は戦力である』との認識が薄いです。その背景や実態を検討し、『活用方針・風土作り』の分野から取り組んでみてはいかがでしょうか」

企業にわかりやすい形で結果を提示
青線：評価指標（ベンチマークデータ）
赤線：回答企業データ

企業がチェックリストに記入

データ解析

高業績・活動的高齢者の職業経歴と活動状況に関する調査研究

企業の人事管理及び高齢者の就業状況の2側面から70歳雇用の実現のための要因を明らかにするとともに、先進企業事例を分析し、アドバイザーの相談・助言等に活用する報告書を作成（2年計画の2年目）

70歳雇用に向けた高齢者の体力、疾病に関する調査研究

産業保健人間工学に基づいて高齢者の体力等のデータを収集・分析し、高齢者の体力等の変化と70歳雇用に向けて必要な配慮をまとめた企業向けパンフレットを作成（2年計画の2年目）

団塊世代の就業と生活に関する意識調査

定年後の仕事や生活に関する意識や状況についてのパネル調査

人事制度と雇用慣行の現状と変化に関する調査研究

継続雇用者の能力発揮と職場での活用を高める企業の工夫を明らかにし、継続雇用者の就業意欲の向上という観点から継続雇用制度の質的充実を図る企業の施策や仕組みを分析（2年計画の初年度）

首都圏におけるエイジフリー社会の実現に向けた就労等に関する調査研究

雇用労働者比率が高く地域での絆が薄い首都圏における高齢者の就業状況及び企業やNPO法人、シルバー人材センター等における高齢者の就業の可能性について分析（2年計画の初年度）

高齢者雇用フェスタの資料、パネル展示、シンポジウムなどの啓発活動にも研究成果を活用

70歳いきいき企業100選(2009年版)の作成

◆「70歳いきいき企業100選(2009年版)」

- ・定年制、継続雇用制度といった制度別、定年年齢別に、その状況、高齢者雇用の考え方、就業状況、雇用管理施策等を各社見開き2頁にまとめた
- ・2009年版では、いきいき働くための60歳以前・以降別取組の掲載、掲載企業の産業分類索引を設ける等工夫

◆「70歳雇用先進事例集(2009年版)」

- ・100選の中から70歳雇用に係る目的、雇用形態、就業分野、活躍ぶり等の観点から20事例を選定し、新たに70歳従業員のインタビューも加えまとめた

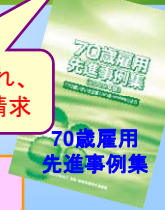
◆「地域版事例集」

全都道府県において地域版事例集を作成

企業、事業主団体、行政等に配布

必携資料としてアドバイザーの相談・援助活動に活用

地方紙46紙に紹介され、多数の問合せ・資料請求



シンポジウムの開催

内容はホームページで公開

- ◆学識経験者等による講演
 - ◆講演者、学識経験者、人事担当者等によるパネルディスカッション
- 【東京会場】 平成22年1月19日 来場者数：432名
【大阪会場】 平成21年12月8日 来場者数：256名



アンケート調査結果
満足度 **85.1%**

「パネルディスカッションはよかった。特に地方の中小企業の話は説得力があった」
「高齢者が、あらゆることの起爆剤になるという時宜を得た話であった」
「就業意欲の高い日本では70歳まで働ける企業を増やすことがいかに重要か感じた」

共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供

○共同研究～企業との共同による先駆的モデルの構築～

⇒研究成果の発表、Webを活用した成果の普及、共同研究年報

高齢者の能力の有効活用を図るために事業主と機構との共同で先駆的なモデルの構築に向けた**11件**の研究を実施（目標10件）



成果の活用

- 高齢者雇用フェスタにおける共同研究事例発表等
- 事例データベース（アクセス数 40,873件）
- 研究会に参画した高年齢者雇用アドバイザーは、その成果等を訪問企業に積極的に活用（472回の相談援助活動）
- 共同研究年報（アクセス数 185,931件）
- 「課題の把握法」「対策」「効果」のポイントを個々の研究成果ごとに具体的に整理したパンフレット
- アドバイザーが携行し職場改善の助言に活用

事例

事例：A社 高齢者の活用を目的とした「やる気・意欲」の向上と金属塗装工程における作業負担軽減方法の研究

研究テーマ：①高齢者の「やる気・意欲」を向上させる新賃金制度の創設
②高齢者にやさしい金属塗装作業工程の改善

●ソフト研究面

- パート・アルバイトの区分を廃止し、高齢者の勤務形態に合わせた70歳定年の「時間給社員制度」を創設するとともに、技能と賃金額を照合できる「技能習得度別賃金表」を作成
- 技能習得度により昇給できる制度とした結果、特に他社退職後の新規採用高齢者の意欲が向上
- やる気・意欲に係る分析に全社（高齢者チーム、若年者チーム）で取り組んだことにより、会社全体の士気が高揚

技能を「①やる気②作業③品質④部下育成」に分けて抽出し、習得度に応じた9段階の時給額を設定

●ハード研究面

- 金属塗装工程の作業を容易にする補助装置の開発導入
- ・塗装品搬送及び塗装作業のためのコンベア
- ・大型製品の塗装作業のためのリフター
- ・小型製品の塗装作業のための専用台車 等
- 大型製品・小型製品両方に対応できる高齢者向け作業ラインに改善

—これまでの問題点—
多品種少量生産による製品の多様化
・大型製品の取扱い：重量や不良姿勢による身体負担が増大
・小型製品の取扱い：個数の多さや作業の緻密さによる精神的負担・疲労が増大

新賃金制度創設と作業改善により定年を65歳から70歳へ引き上げ

○産業別推進事業～産業別高齢者雇用のガイドライン策定支援～

⇒ガイドラインを会員企業へ配布・普及啓発セミナーの開催

○策定支援 **15団体**実施（目標15団体）

（内訳）新規実施：**5団体**（目標5団体）

（警備業、在宅介護サービス業、自動車リサイクル業、豆腐・油揚げ製造業、労働者派遣業）

継続実施：10団体

○ガイドライン策定：10団体（百貨店業、民営鉄道業等）

成果の活用

- 会員企業へのガイドラインの配布
- ガイドラインの機構ホームページへの掲載
- ・アクセス数 101,291件
- 各産業団体による普及啓発セミナーの開催（計31回、参加者数1,048名）
- ガイドライン普及状況調査
- ・会員企業の88.6%から「役に立った」との回答

アンケート調査結果

満足度 **94.8%**

「同業界での共有課題の解決に向けて取組を進めることが重要であると感じた」「ガイドラインの事例が非常に分かりやすく、当社でも近い事例があると考えられるので読み込んで参考にしたい」

事例

事例：百貨店業、民営鉄道業

『百貨店業高齢者活躍ガイドブック』

●取組団体 日本百貨店協会

●概要

- ・多様な職種や就業形態を有する百貨店業の特性に着目したガイドラインを作成。
- ・外商セールス・お客様案内係など定年後も高齢者が活躍している職種を10事例紹介。
- ・企業用・定年前の従業員用・継続雇用の高齢者用・現場管理者用の対象別チェックリストを掲載。

『民営鉄道業 高齢者雇用推進の手引き』

●取組団体 (社)日本民営鉄道協会

●概要

- ・ベテランの経験・技術を活用・伝承し、乗客の安全の確保に生かすという課題を有する民営鉄道業の特性に着目したガイドラインを作成。
- ・高齢者を雇用するためのポイントをQ&A方式で5つにまとめ、業界内で実際に取り組んでいる事例を引用しつつ分かりやすく紹介。

「Over60s」従業員事例より

- ・お客様の手助けがしたいと思い、定年直前に「サービス介助士」の資格を取得。定年前の面接で「資格を活かして働きたい」と意思表示。
- ・サービス係として、店舗案内のほか新たな職務(体の不自由な方に付き添うアattendサービス、ベビーカーや車椅子の上げ下ろしを手伝うポーターサービス)にも従事。

「Q&A」より

- Q 再雇用者のモチベーションの維持策を検討したいが、どのように考えたらよいか。
- A 賃金・処遇制度を工夫する以外にも、交替で駅など職場の責任者になってもらう等、その肩書きに恥じないように、また常に緊張感を持ちながら働いてもらう仕組みが考えられる。職長出身者の中から「運転保安指導員」を任命し、運転や保安のための現場指導をしている例もある。

評価シート6

自己評価 A

啓発事業(高齢)

- 高齢者雇用フェスタの実施
- 定期刊行誌「エルダー」の発行等

評価の視点

- ・高齢者雇用フェスタについて、高年齢者等の雇用の確保の重要性を参加者に理解させるような内容になっているか。
- ・アンケート調査の回答者のうち80%以上から高年齢者等の雇用問題についての理解が深まった旨の評価が得られたか。
- ・アンケートによる高齢者雇用フェスタの在り方についての意見を踏まえ、改善策について検討しているか。
- ・定期刊行誌の一層の充実に向けた検討を行っているか。
- ・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。

啓発事業(高齢者関係)

高齢者雇用フェスタ2009 - 高齢者の能力を十分活かすための月間メイン行事 -
 高年齢者雇用開発コンテスト表彰式、シンポジウム、フォーラム、特別企画、講演を複合的に実施

◇70歳を超えてのいきいき元気な働き方を展望◇
 テーマ: **「働く喜び、活かす経験-70歳の現役カー-**

参加企業・来場者の増加と理解向上のための取組

- ☆公開シンポジウム: 70歳現役時代の働き方や生き方について総合的な理解を図った
- ☆高年齢者雇用開発フォーラム: 70歳代を含む高齢者を積極雇用し業績を上げている企業事例に焦点を当てた
- ☆特別企画「今、働くを考える-仕事と生活の調和とは-」
 70歳を超えての雇用の可能性と重要性について会場全体が考え、理解を深める
 ↓
 「能力発揮が働く喜び。自分を進歩させ常に前向きにチャレンジ」(70歳代現役労働者)
 「お客様への気配りには高齢者の人生経験が役立つ」((有)湯元榊原館代表取締役)
 「高齢者の技能と意欲を企業の成長に活かすことが大事」(樋口美雄慶応大学教授)
 「もう一度社会の中で働き、良い人生を進みたい」(会場参加者)
- ☆特別講演: 阿刀田高 「生涯読書の楽しみ-仕事に活かす読書術-

=参加型トークセッション=

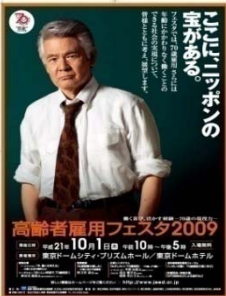
70歳代現役労働者の発表
 大臣表彰企業の事例紹介
 コメンテーターの解説
 会場参加者との意見交換

↓
 立体的企画により会場全体が参加

来場者人数
2,724人
【過去最高】
 (20年度2,718人)

高齢者雇用
 問題の理解度
93.1%
 (目標値:80%以上)
 (20年度93.6%)

「70歳現役が当たり前の世の中を作っていかなければならない中、先進的な企業の取組事例が役に立った」
 「高齢者を雇用する際の賃金を思案していたが参考になった」
 「高齢者にも多くの就業支援があることを知った」



公開シンポジウム「めざしたい!70歳現役-どう働く-」
 内容: 高齢者の知識・技能や高い就労意欲をどのように活かせば70歳現役時代をいきいきと働き、活力ある超高齢社会を実現できるのか展望
 [コーディネーター] 平野次郎氏
 [パネリスト] 浅野慎平氏、加藤丈夫氏、残間里江子氏、清家篤氏

高年齢者雇用開発フォーラム「いきいき働く 70歳現役企業に学ぶ」
 [トラックⅠ]「経験を活かして70歳現役」 東洋エンジニアリング(株)、(株)山形屋
 [トラックⅡ]「人材育成を軸に実現した70歳現役」 (株)前川製作所、大森運送(株)

「エルダー」
 (11~1月号)
 に掲載
 60,000
 事業所

NHK
 日曜
 フォーラム
 10月19日
 全国放送
 105,100世帯
 視聴

幅広い来場者の関心・ニーズに応える多彩な手法による情報提供・相談
 (39の展示ブース、各種セミナー・相談他。主な内容は下の通り)

● **テーマゾーンごとの見つけ易い展示ブース配置**
 企業、人生、健康等テーマ別に6ゾーンを設け、関係の展示ブースを配置することにより、来場者が関心のあるブースを見つけ易く工夫した。

● **「70歳現役」を強調した展示**
 70歳雇用事例、調査データの紹介、キャリア開発、生活設計の相談などにより、「70歳現役」のイメージを多角的に提示。


● **多彩な講師によるセミナー**
 著名料理人、健康運動指導士やコンテスト入賞企業などが70歳現役についての発表・実演をした。

● **就業カウンセリングサービス**
 就業希望高齢者の来場の大幅増加に対応した就職やキャリア形成のカウンセリングスタッフの増員、スペースの拡充。

【前回アンケート結果を反映】

- ・パネル展示を充実(企業アンケート調査結果、団塊世代の就業と生活に関する意識調査結果等)
- ・フォーラムに新たにトークセッション形式を取り入れ、パネラー企業とフロアの質疑応答を充実
- ・会場レイアウトを見直し、展示ブースの音が講演の妨げとならないよう配慮

エルダーの発行その他啓発広報活動の実施



目標
60,000部

発行部数 60,000部

ホームページでの誌面公開

- テキスト版(視覚障害者対応)及びPDF版 **新規**の一括ダウンロードファイルを掲載
- 2年分のバックナンバーを掲載 **新規**

希望者全員の65歳継続雇用と70歳雇用の実現に向けて、現実的な課題を解消する具体的な企業の取組等を掲載




- ・書店での**試行販売(全国12か所)**を開始 **新規**
- ・読者層拡大のため **業種団体(11団体)**の協力を得て勧誘チラシと見本のバックナンバーの傘下企業への**周知配布** **新規**

編集委員、読者アンケート等の広範囲な意見を反映した記事

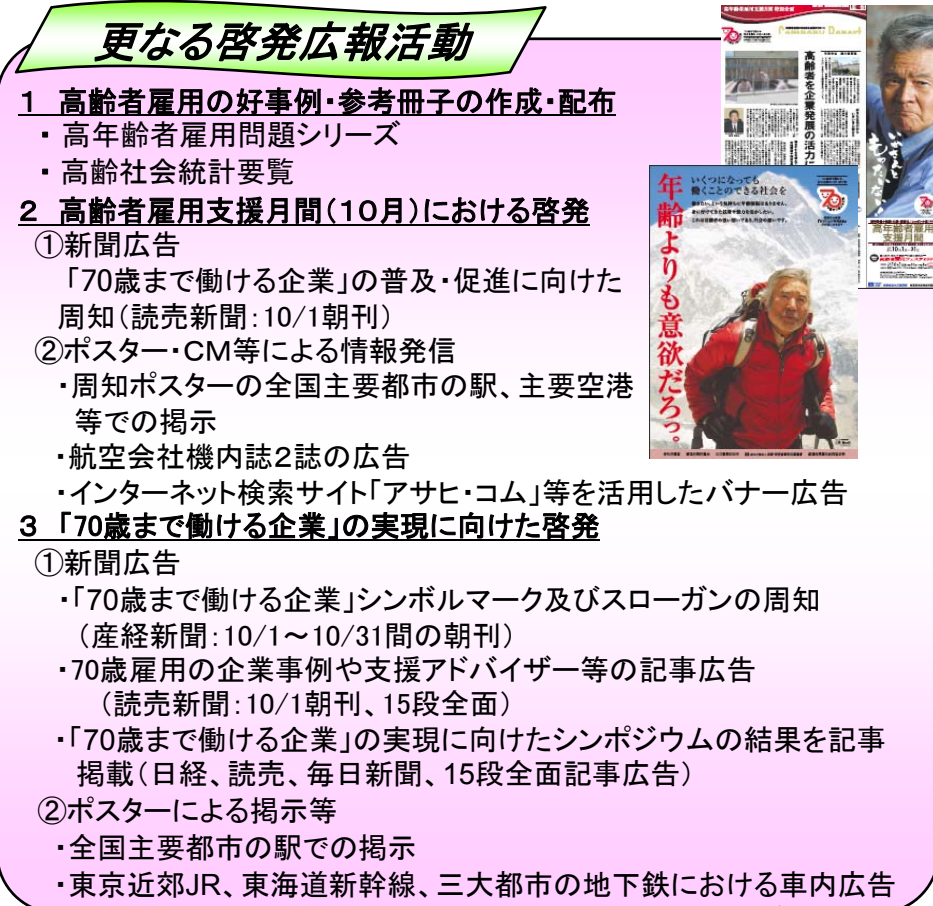
- 多様な働き方を「70歳時代の人生二毛作～生涯現役の実践者たち～」として特集
- 産業保健人間工学の研究成果に基づく「ワークアビリティとは？」を掲載
- 高齢問題の専門家11人からの「日本の新しい「働き方システム」についての提言」を特集
- 世界の高齢者雇用事情を連載
- 世界同時不況を受け「雇用情勢の変化と人事マネジメント」を特集

企業の取組事例(エルダー掲載記事より)

- ◇70歳超の雇用制度で、人も食材も“地産地消”で活性化した老舗旅館(有限会社湯元榊原館)
- ◇70歳定年制、バリアフリーで高齢者、障害者がいつまでも元気に働ける職場を実現(中村整形外科病院)
- ◇60、70、80代のオヤジさんが自由鍛造の世界を支える百年企業(岡本鉄鋼合資会社)
- ◇技術力向上に向けた高齢者と若年者の協働を実現(株式会社小川製作所)

更なる啓発広報活動

- 1 高齢者雇用の好事例・参考冊子の作成・配布**
 - ・高齢者雇用問題シリーズ
 - ・高齢社会統計要覧
- 2 高齢者雇用支援月間(10月)における啓発**
 - ①新聞広告**
「70歳まで働ける企業」の普及・促進に向けた周知(読売新聞:10/1朝刊)
 - ②ポスター・CM等による情報発信**
 - ・周知ポスターの全国主要都市の駅、主要空港等での掲示
 - ・航空会社機内誌2誌の広告
 - ・インターネット検索サイト「アサヒ・コム」等を活用したバナー広告
- 3 「70歳まで働ける企業」の実現に向けた啓発**
 - ①新聞広告**
 - ・「70歳まで働ける企業」シンボルマーク及びスローガンの周知(産経新聞:10/1～10/31間の朝刊)
 - ・70歳雇用の企業事例や支援アドバイザー等の記事広告(読売新聞:10/1朝刊、15段全面)
 - ・「70歳まで働ける企業」の実現に向けたシンポジウムの結果を記事掲載(日経、読売、毎日新聞、15段全面記事広告)
 - ②ポスターによる掲示等**
 - ・全国主要都市の駅での掲示
 - ・東京近郊JR、東海道新幹線、三大都市の地下鉄における車内広告



読者アンケート調査の実施

- 特に好評だった記事
 - ・グラビア「技をささえる」
 - ・特集「雇用情勢の変化と人事マネジメントの今後」
 - ・連載講座「エイジマネジメント働く人の健康を守る」
- 読者からの声
 - ・エルダーは生きた指導書
 - ・特集の内容を高齢者の研修に使用している
 - ・熟練技術者の特集は気持ちが奮い立つ良い企画

アンケート調査結果

非常に役立つ・参考になる

92.6%(4月号)

90.0%(10月号)

評価シート7

自己評価 A

在職者を中心とした
相談・援助(高齢)

- 高齢期雇用就業支援コーナー
- 相談・セミナーの一体的運営

評価の視点

- ・高齢期雇用就業支援コーナーにおいて、利用者のニーズに合った相談や土日・夜間における相談を積極的に実施しているか。
- ・アンケート調査の回答者のうち80%以上から高齢期における職業生活設計を行う上で効果があった旨の評価が得られたか。
- ・セミナー・講習会の開催について、利用者のニーズの把握と多様なテーマの設定を行っているか。
- ・在職者の受講の利便性に考慮した土日・夜間におけるセミナー、事業所に出張してのセミナーを積極的に開催しているか。
- ・シルバー人材センター等の関係機関と連携しつつ、雇用・就業・起業・ボランティア活動・UIターン等に係る情報提供や個別相談、実体験セミナー等を実施しているか。
- ・アンケート調査の回答者のうち85%以上から高齢期における職業生活設計を行う上で有用であった旨の評価が得られたか。

在職者を中心とした中高年齢者に対する業務

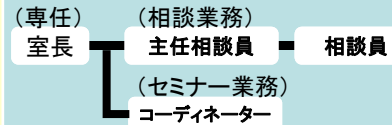
利用ニーズに対応した業務実施体制等の整備

【支援コーナー（全国14か所）における取組】

○相談・セミナーの一体的運営

- ①相談利用者のニーズ把握によるセミナーガイダンス
- ②セミナー実施時における誘導相談
- ③個別相談とセミナーを効果的に組み合わせた講習

○緊密な業務間連携



全国会議の実施

- ・室長会議
- ・主任相談員会議
- ・コーディネーター会議

拡大

参考資料集

○情報共有によるサービス向上

- ①利用者アンケートの集計、自由記述の分析結果の受託法人へのフィードバックと個別改善指導
- ②進捗状況の四半期報告から選定した好事例の同法人へのフィードバック

○コーナー業務マニュアルの作成・配布 新規

実施方法、職務経歴書等の記入方法の例示を盛り込んだ実践的な「業務編」、相談の経緯・内容・対応、セミナーのテーマ・講師等の選定法、受講者募集の工夫、苦労点などを内容とする系統だった「事例編」、各種情報を盛り込み利用者にも配付できるよう配慮した「参考資料集」で構成し、業務の充実を企図

【コーナーを設置しない33県の業務の効果的・効率的実施】

- ①出張セミナー、交流会の積極的開催
- ②利便性が高く低廉な外部会場の確保

地域の実情、利用者ニーズに対応

相談援助件数

(目標39,000件)
41,285件
(達成率105.9%)

(参考) H20: 41,784
H19: 35,046

14か所中
3か所は
12月末業務終了

アンケート調査結果

「大変効果があった」「効果があった」

目標80%

→ **96.2%**

セミナー受講者数

(目標120,000人)
164,042人
(達成率136.7%)

(参考) H20: 139,992
H19: 107,437

47か所中
3か所は
12月末業務終了

アンケート調査結果

「大変有用だった」「有用だった」

目標85%

→ **94.9%**

○民間競争入札実施計画の策定【第2期中期計画重点】

【目標】支援コーナー3か所程度に民間競争入札導入を踏まえた実施計画の策定

【実績】平成21年8月に入札公告を実施→11月厚生労働大臣よりコーナー廃止の方針→11月公告取消→12月民間競争入札を中止

※青字はコーナー14か所で実施分

黒字はコーナーを設置しない33県を含む47か所を実施分

利用者サービスの重点取組

○相談・セミナー利用者の利便性の向上

【土日・夜間相談】4,176件(20年度4,005件 20年度比104.3%)

【土日・夜間セミナー】39,068人(35,612人 109.7%)

【出張セミナー】60,830人(50,856人 119.6%)

出張セミナーと出張相談をセットで実施

セミナー受講申込受付時の受講動機や相談ニーズの把握、休憩時間における相談予約受付等により相談とセミナーが一体的に実施されるよう工夫

○「団塊の世代」等に対する支援の一層の充実

・セカンドキャリア支援講習

2日コースと同様のカリキュラムを1日に凝縮

・2,445人(2,087人 117.2%)

・うち1日コース【2,445人のうち、1,194人(443人 269.5%)】

・セカンドキャリアサポーター(起業、U・Iターン就職等の経験者)による支援

・個別相談の実施 459件(324件 141.7%)

・実体験セミナーの開催 9,124人(8,016人 113.8%)

・ハローワーク、シルバー人材センター等との合同相談会の開催

・40回(48回 83.3%)

・セカンドキャリア支援に関する効果的な情報提供

・「地域キャリアマップ」の掲載機関数の拡充、地域情報リンク集のホームページ掲載

雇用・就業・起業ボランティア活動

・支援コーナーホームページへのアクセス件数 168,311件(196,647件 85.6%)

利用者ニーズを的確にとらえた相談援助

〔相談内容〕「再就職に関する相談 (54.4%)」

「退職準備に関する相談 (26.4%)」

〔資質の向上〕主任相談員会議によりキャリアカウンセリング技法を向上

〔利用者の声〕・応募先企業に合わせて職務経歴書等を細かく添削してもらえた

・目標とする職種に役立つ資格についての資料と適切な助言をもらった

・ハローワークとは異なる分野の様々な支援機関の情報を入手できた

利用者ニーズを踏まえたテーマ設定

〔テーマ〕アンケート利用者ニーズに応じて、職業生活設計、再就職活動、公的年金制度等の多様かつ就労と強く関連したテーマで実施

〔支援内容の充実〕アロマセラピーなど就労と関係の薄いテーマは避けるよう指導し、高齢期の就労に重要かつ必要な内容で実施

〔利用者の声〕・生涯収支設計を具体的な数字で認識でき、前向きに生きる機会を得た

・求職にあたり実践的なアピールポイントや起業に関する情報を得られた


・企業の人事担当者として、定年従業員の面談に活用できる内容だった

高齢期雇用就業支援業務の終了に向けた取組


大臣指示により平成21年12月末で支援コーナー3か所(東京・愛知・広島)、21年度末で全県の業務終了

・終了に伴う賃借契約の解除、原状回復、職員の再就職等の諸問題を的確に処理

・相談利用者が支援を継続して受けられるよう関係機関と連携してできる限りの対応を実施



障害者事業



評価シート8

自己評価 S

地域センター業務

- 職業リハビリテーション計画の策定
- 職業準備支援
- 発達障害者に対する専門的支援
- ジョブコーチ支援事業
- 精神障害者総合雇用支援
- 事業主に対する専門的支援

評価の視点

- ・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。
- ・的確な職業評価とインフォームドコンセント(説明と同意)に基づいて、第2期中期目標期間中に延べ85,000件以上の職業リハビリテーション計画を策定するための取組を進めているか。
- ・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。
- ・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。
- ・OA講習については、廃止するための取組を進めたか。
- ・第2期中期目標期間中にジョブコーチ支援対象者数10,500人以上、定着率80%以上となるための取組を進めているか。
- ・第2期中期目標期間中に精神障害者9,000人以上、復職支援及び雇用継続支援終了者の復職・雇用継続率75%以上となるための取組を進めているか。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。

地域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

1 平成21年度の業務の重点

○他の就労支援機関では対応が困難な精神障害者、発達障害者に対する支援の積極的実施

- ・精神障害者の職場復帰のための最新技法を導入した個別実践型リワークプログラムの実施 **新規**
- ・発達障害者に対する専門的支援の試行実施の拡大

・どの地域においても適切な職リハサービスを均等・公平に受けられることを確保
 ・他の地域の関係機関に対して、支援方法に係る専門的援助を行うことにより他機関が行う支援を促進するとともに、支援技法の活用に係る助言等を実施

○事業主ニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施

○厳しい雇用失業情勢に対応した就職実現特別対策の展開 **新規**

2 平成21年度計画と実績

全12数値目標を達成

11指標で20年度実績を上回り、9指標で過去最高

	21年度計画	21年度実績	20年度実績
障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施			
① 職業リハビリテーションサービスの実施対象者数	25,000人以上	28,428人	27,435人
② 職業リハビリテーション計画の策定件数	17,000件以上	23,204件	19,823件
③ 職業準備支援等の実施による就職等に向かう次の段階への移行率	75%以上	83.6%	80.1%
④ 職業準備支援等の修了者の就職率	50%以上	56.7%	52.2%
⑤ ジョブコーチ支援対象者数	2,300人以上	3,087人	3,064人
⑥ ジョブコーチ支援終了者の職場定着率	80%以上	84.8%	84.5%
⑦ ジョブコーチ支援終了者に対するアンケート調査における効果があった旨の評価	80%以上	91.4%	92.7%
⑧ 精神障害者総合雇用支援の対象精神障害者数	1,850人以上	2,023人	1,467人
⑨ 復職支援及び雇用継続支援終了者の復職・雇用継続率	75%以上	80.8%	80.2%
⑩ 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における効果があった旨の評価	80%以上	96.7%	96.3%
障害者の雇用管理に関する専門的支援の実施			
⑪ 事業主支援計画の策定件数	5,500件以上	9,831件	7,120件
⑫ 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における課題改善効果が見られた旨の評価	70%以上	91.5%	90.3%

※①～⑫は、基本評価指標

支援を必要としている障害者の積極的な受入の推進、 きめ細かな職業リハビリテーション計画の策定

発達障害者支援法の施行(平成17年4月)

改正障対法(精神障害者対策の強化)の施行(平成17年10月)

障害者自立支援法の施行(平成18年4月)

障害者の就労支援ニーズの高まり

21年度重点

- ◆支援を必要とする者の積極的な受入れ
 - ・ハローワークとの連携、職リハネットワークの活用
 - ・医療機関、ニート等の自立支援機関、教育機関との連携強化

21年度重点

個々の障害者の特性に応じたきめ細かな職業リハビリテーション計画の策定

◇実際の作業場面を活用した職業評価の徹底による個々の障害者の特性把握

◇支援の各段階における状況、本人の意思等の確認

精神障害者、発達障害者については、場面や環境等によって配慮すべき事項が異なる

自己決定、主体的取り組みが重要

指標① 対象者数 **28,428人** 過去最高

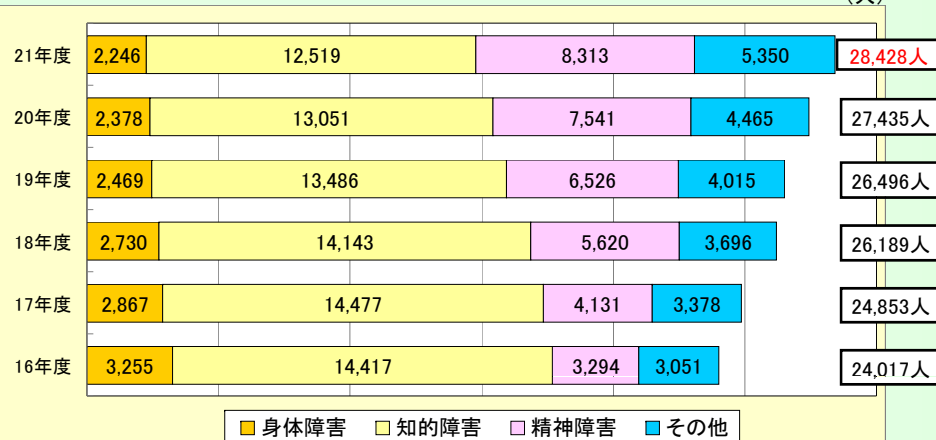
(目標値: 25,000人以上)

- ◆就職及び職場適応が困難な「発達障害者」、「精神障害者」が大幅に増加(20年度比 それぞれ22.9%増、10.2%増)
- ◆精神・その他の障害者の利用者数は、5年前の2.2倍(6,345人→13,663人)。新規利用者では5割強に拡大

きめ細かな職業リハビリテーション計画の策定

厳しい雇用情勢の中、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リハ計画の積極的な見直しを実施

地域障害者職業センター利用者数の推移



(参考1) 発達障害者 2,565人(20年度) → 3,152人(21年度)

(参考2) 新規利用者に占める精神障害者及びその他の障害者の割合
50.1%(20年度) → 54.3%(21年度)

指標② 職リハ計画の策定件数

23,204件
(目標値: 17,000件以上)

20年度比 17.1%増

過去最大
20年度19,823件

障害別対象者1人当たりの職業指導等の実施回数

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
職業指導	2.56	2.45	3.88	3.88
職業評価	2.09	1.74	3.96	2.97

精神、その他の障害者に対する職業指導等の実施回数が身体、知的障害者を大きく上回る

アンケート調査結果

利用者の声

・性格や行動について理解した上で作成された的確な内容であった
・定期的な進捗確認により、常に目標を意識できた

職リハ計画の満足度

84.6%

20年度83.5%

不足や不満等への対応

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

20年度アンケートを踏まえた対応例

1回の説明ではよく分からないため、説明を受ける機会が何度かあると良い
→ 職業リハビリテーションの進捗に応じて、目標や取組事項等についての説明・確認をきめ細かく実施

就職等に向かう次の段階への移行の促進

＜職業準備支援＞ 基本的な労働習慣の体得、職業に関する知識の習得等のための支援を実施
 ⇒ 就労の可能性を高め、就職等に向かう次の段階(職業紹介、ジョブコーチ支援、職業訓練、職場実習等)への移行を図るとともに、就職に資するためその内容を充実

21年度重点

他の地域の関係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

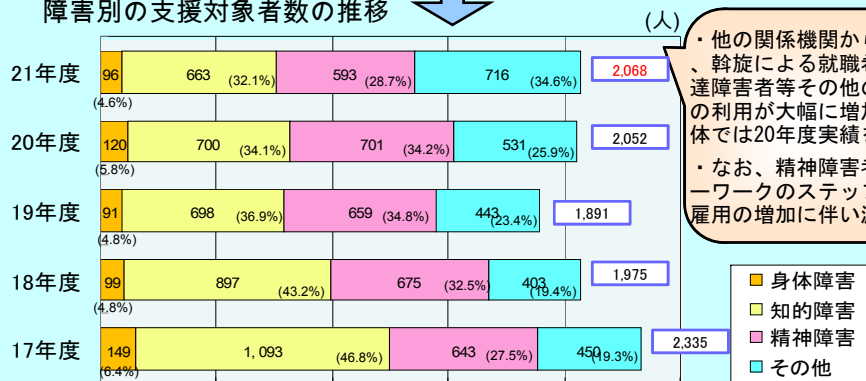
- ・どの地域でも適切な職リハサービスを均等・公平に受けられることを確保
- ・他の関係機関における身体、知的障害者等への支援方法に係る専門的援助を行い、他機関における支援を促進、必要に応じて助言等

21年度重点

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

精神障害者、発達障害者の増加に対応し、対人技能訓練や障害受容のための講座等を実施

障害別の支援対象者数の推移



・他の関係機関からの連絡、斡旋による就職希望の発達障害者等その他の障害者の利用が大幅に増加し、全体では20年度実績を上回る
 ・なお、精神障害者はハローワークのステップアップ雇用の増加に伴い減少

(参考1) 発達障害者 427人(20年度) → 585人(21年度)
 (参考2) 精神・その他の障害者の全体に占める割合 60.0%(20年度) → 63.3%(21年度)

・個人ごとに課題が大きく異なることから、対象者ごとの課題等に応じて、次の①から③までの支援を柔軟に組み合わせて、個別カリキュラムを策定し、きめ細かに支援を実施

①作業支援

センター内に設置した模擬的就労場面での作業体験を通じて、基本的な労働習慣の体得を図る

②職業講習カリキュラム

講話、ビデオ学習、事業所見学、事業所体験実習等を通じて、職業に関する知識の習得を図る

③精神障害者自立支援カリキュラム

対人技能訓練、グループミーティング等を通じて、社会生活技能の向上を図る

障害別対象者1人当たりの平均支援回数

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
平均支援回数	33.5	34.3	51.2	48.2

精神、その他の障害者については、身体、知的障害者の支援回数を大きく上回る

新規 就職実現特別対策

・求人情報や雇用に前向きな事業所情報の積極的な提供をハローワークへ依頼

・ハローワークの参加による具体的な求人情報に基づいたケース会議の積極的実施

・所長等の経営者団体・個別企業訪問による求人要請及びジョブコーチによる支援先企業への求人要請

指標③
就職等に向かう次の段階への移行率
過去最高
⇒ **83.6%**
(目標値: 75%以上)
20年度80.1%

指標④
修了者の就職率
過去最高
⇒ **56.7%**
(就職者数1,203人も過去最高)
(目標値: 50%以上)
20年度52.2%

利用者の声

- ・OA作業、出荷準備作業など未体験の作業ができて良かった
- ・働くための心構えや人との接し方を学べた

アンケート調査結果

「大変効果があった」「効果があった」と回答
95.1%

20年度93.5%

【効果があった支援内容】
「色々な作業を体験する」、「作業の仕方を覚える」、「生活リズムを整える」、「職場の人との接し方を身に付ける」など

不足や不満等への対応

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

20年度アンケートを踏まえた対応例

興味の持てない作業に長時間取り組むのが負担だった
 → 受講者に対し、集中力や体力の向上等といった作業支援の趣旨の説明を徹底するとともに、個々の作業能力等に応じて選択できる作業課題を増やす

精神障害者、発達障害者に対する支援力の強化

21年度重点

◆発達障害者に対する専門的支援の試行実施の拡大

総合センター職業センターが開発した「ワークシステム・サポートプログラム」による専門的支援の試行実施を東京、滋賀、大阪、沖縄の4センターに加え、新潟、愛知及び宮崎センターに拡大

21年度重点

- ・発達障害者支援機関との連携方策の検討
- ・家族に対する支援

発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会

- ・実施センターの試行をバックアップ
- ・蓄積された支援ノウハウを活用し、その効果の検証と支援技法の改善



試行センターでの効果的な支援方法、実施体制、関係機関との連携等についての報告書を各地域センターに配付

実施状況

	修了者数	就職	求職活動	訓練・実習	デイケア	(人)
H21	47	26	19	2	0	
H20	23	10	11	1	1	
H19	11	7	2	2	0	

◆精神障害者、発達障害者等に対する支援ノウハウの蓄積・共有化

◇業務研究会、研修の実施による支援技法の向上

- ① 職リハ業務研究会の開催(参加 110人)
 - ・リワーク支援の事前ガイダンスの実施内容及びその効果(円滑なりワーク支援への移行、トラブルの防止等)の報告
 - ・各地域センター等の取組状況についての意見交換
- ② 研修の実施(参加 41人)
 - ・カウンセリング技法や障害特性に応じた実践的な支援技法の演習等により、精神障害者、発達障害者に対する支援力を向上

事前ガイダンス

リワーク支援のメニュー・特徴、利用の心構え・準備、生活リズム表の紹介・解説等

キャリアプランの再構築を含む支援や障害の自己理解への支援を要する障害者の利用増に対応

◇機構内LANを活用した情報の共有化とその活用

- ・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(平成21年度新たに255件を追加)
- ・就職困難性の高い精神障害者、発達障害者に対する支援ノウハウ事例集



希望職種での事業所実習を取り入れて適性等を自己検討できるようにした等の先進事例

21年度重点

◆一人ひとりの状況に対応した創意工夫による支援の実施

- ・就職希望の多い事務職種に関する作業課題の拡充
- ・一人ひとりの作業能力に応じた作業内容の設定
- ・機構内LAN掲載の全国のセンターが考案・作成した支援カリキュラム、教材、ツール等の活用



ジョブコーチ支援の推進



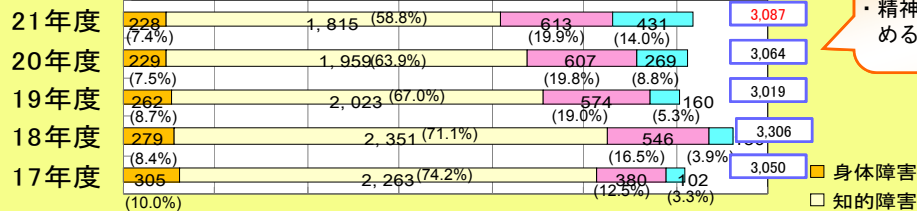
知的障害者、精神障害者、発達障害者等職場適応の困難性の高い障害者に対して、障害者・事業主双方に支援を実施し、職場定着率の向上を図る

21年度重点

他の機関では支援が困難な障害者に対する支援の重点的实施

福祉施設等のジョブコーチに対する支援方法に係る専門的援助の実施により、その支援を促進

◇障害別の支援対象者数の推移 (人)



※ 発達障害者 409人 (20年度 302人)

・知的障害者が減少し、精神障害者、発達障害者等が増加
 ・精神、発達障害者等のその他の障害者の占める割合が増加
 28.6%(H20) → 33.8%(H21)

指標⑤ 対象者数

3,087人
 (目標値: 2,500人以上)
 20年度 3,064人

◇精神障害者、発達障害者の増加に対応した取組の推進

○個々の対象者の態様に応じた支援の実施

<支援の工夫・配慮(例)>

- 障害者等に対する支援ツールや支援方法等の工夫
 - 不適応発生時の要因の把握と軽減方法についての支援
 - 実際の職場に即したタイムスケジュール、写真や図を用いた手順書等の作成
 - 家族に対し、職場での状況等をきめ細かく伝達し、就業上の課題について理解を深めてもらい、生活面等での支援の協力を要請
- 事業主等に対する障害の理解の促進、配慮すべき事項の調整等
 - 障害特性の理解を深めるための従業員向け学習会の実施
 - 障害特性を踏まえた作業内容、スケジュールや休憩時間の設定等の調整
 - 職業生活を支える家族や関係機関との連絡・調整についてのアドバイス

○ジョブコーチ支援スキル向上研修の実施(50人受講)

地域センターに戻ってからすぐに使える実践的な知識や技術が得られた

- 精神障害者、発達障害者に対する支援力向上のためのケーススタディ
- 経験の浅いジョブコーチに対する指導技法等の修得のためのコーチングに関する講座
- 研修受講後は、所属センターで伝達研修を実施

実務経験2年以上のジョブコーチが対象

利用者の声

- ・職場との良いパイプ役になってもらい安心して仕事ができるようになった
- ・作業の手順書が写真入りでとても分かりやすかった

○定着の促進

職場適応指導対象者数
5,375人 (20年度比 103.7%)

障害別1人当たりの適応指導実施回数

身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
3.64	4.40	6.25	5.45

(回)

精神、その他の障害者については、身体・知的障害者の実施回数を大幅に上回る

指標⑥ 6か月後定着率 **84.8%**
 (目標値: 80%以上)
 20年度 84.5%

指標⑦: 利用者アンケート調査

「大変効果があった」 **91.4%**
 「効果があった」と回答 (目標値: 80%以上)
 【効果があった支援内容】 20年度92.7%
 「仕事の仕方を覚える」「職場のルールを知る」
 「職場での良い人間関係を作る」など

◇「ジョブコーチ支援事業推進協議会」におけるケーススタディ、講習等の実施

ジョブコーチ支援事業推進協議会

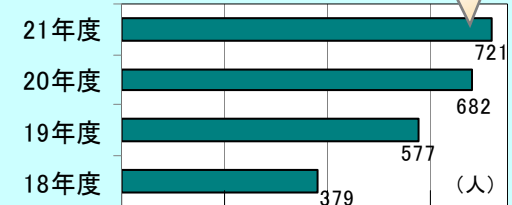
486回実施(延べ4,639人対象)
 20年度 416回実施(延べ3,747人対象)

◇地域センターのジョブコーチと福祉施設等のジョブコーチの協同による支援

協同での支援
1,721人
 20年度: 1,686人

単独支援が増加傾向

◇福祉施設等のジョブコーチのみによる支援



不足や不満等への対応

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

20年度アンケートを踏まえた対応例

様々な悩みを相談したかったが休日だったので月曜日まで待たなければならなかった
 → 医療機関や生活支援機関等と連携し、相談内容ごとの相談先一覧を作成し、本人及び事業主へ提供

精神障害者の雇用支援の推進

精神障害者総合雇用支援の実施(H17年10月から開始)

職場復帰支援

職場復帰のコーディネート(本人・事業主・主治医の3者で職場復帰の進め方の合意形成)、リワーク支援(本人の適応力・集中力の向上等、職場の受入体制の整備等)により、精神障害者の職場復帰を促進

雇用継続支援

職場訪問や職場適応指導、ジョブコーチ支援により、精神障害者の職場定着を促進

雇用促進支援

職業準備支援とジョブコーチ支援により、求職中の精神障害者の就職を促進

・支援対象障害者が増加 H18:1,011人→H20:1,467人(1.45倍) ・特にリワーク支援対象者は大幅増加 H18:509人→H20:874人(1.72倍)

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が高まる

休職者の大幅な増加に伴い支援を受けるために待機している者が多数発生

21年度重点 個別実践型リワークプログラムの実施 新規

◆困難事案の割合の高まりへの対応
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等を加えた、個別実践型リワークプログラムの実施

21年度重点 増大するニーズへの対応 新規

◆リワーク支援待機者を多数抱える地域センターでのリワークカウンセラーの配置及びリワークアシスタント増員等の実施体制の拡大
◆リワークアシスタントの経験交流会の開催
(個別実践型リワークプログラム実施のためのスキルアップ及びノウハウの共有)

支援ノウハウの蓄積・共有・活用

◇チェックリストや教材、支援ツール等の新たな作成例や工夫例を機構内LANで共有、全国の地域センターで活用
◇職リハ業務研究会での好事例報告・意見交換(リワーク支援に係る事前ガイダンス実施による、円滑な個別相談やリワーク支援への移行、トラブル防止への取組事例)

精神障害者雇用支援ネットワークの充実・強化

◇「精神障害者雇用支援連絡協議会」等の場を活用した関係機関への積極的働きかけ、新設されたメンタルヘルス対策支援センターとの連携関係の構築等を実施
・働きかけ関係機関**3,435機関**(20年度:3,236機関) 新規
・連携医療機関**1,531機関**(20年度:1,486機関)

復職支援(リワーク支援)の積極的周知

◇経営者協会や商工会議所等の事業主団体を通じてパンフレットを広く配布
◇地域の実情に応じて、企業や医療機関へのニーズ把握等の調査を実施、ニーズのある企業等に対しては個別訪問



リワーク支援利用の待機が解消
(最大4か月待ちが待機期間ほぼゼロに)

指標⑧ 支援対象精神障害者数 過去最高
2,023人 (目標値1,850人以上)
20年度1,467人

指標⑨ 復職・雇用継続率 過去最高
80.8% (目標値75%以上)
20年度80.2%

利用者の声

・考え方のクセや認知の歪みについて気付くことができ、適切な自己表現ができるようになった

事業主の声

本人だけでなく企業側にも積極的にサポートしてもらい、スムーズな職場復帰に繋がった

指標⑩ 利用者アンケート結果

「大変効果があった」「効果があった」と回答

96.7% (目標値80%以上)
20年度 96.3%

【効果があった支援内容】
リワーク支援利用者:「生活リズムの立て直し」「集中力・持続力の向上」など
ジョブコーチ支援利用者:「仕事の仕方を覚える」「職場での良い人間関係を作る」など

不足や不満等への対応

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

20年度アンケートを踏まえた対応例
不足・不満等の事案の中にカリキュラム内容についての過不足を指摘する声が多い
→ 対象者のニーズを個別相談において把握し、一層の個別ニーズに沿ったカリキュラムの策定及び見直しを徹底

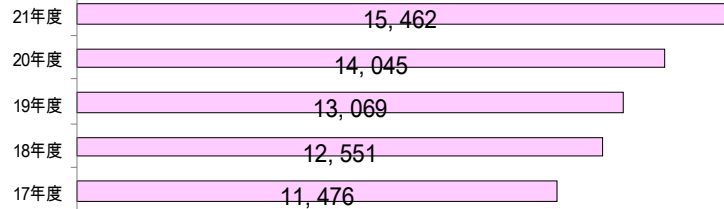
障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

21年度重点 雇用率達成指導と連携した事業主支援の推進

事業所への同行訪問等ハローワーク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実施等

◆支援事業所数 15,462所

地域障害者職業センター支援事業所数の推移（所）



21年度重点 企業の自主的取組の促進

事業主支援ワークショップの開催（雇用率未達成企業を重点実施）

- ・先行企業の事例発表
- ・障害者雇用に共通の問題を抱えている企業同士が先行企業を交えグループワーク方式で意見交換・討議
- ・地域センターが助言

自社の雇用管理上の課題を発見し、その解決に向けた糸口を掴む

・計128回開催（20年度：130回開催）

雇用率未達成企業に加え、精神障害者職場復帰取組企業にも実施

【開催テーマ例】

- 「障害者雇用の進め方
～支援機関との連携による取組～」
- 「心の病で休職した方の職場復帰への取組」

事業所の声

- ・同業他社の取組が具体的な雇用を検討する上での参考となった
- ・課題の認識とともに実践へのヒントが得られた

21年度重点 事業主に応じた的確な支援の推進

- ・個々の課題やニーズを把握し、企業の実情を踏まえた支援計画による専門的な支援の実施
- ・就職実現特別対策の一環として、助成金を活用した雇入れ等事業主への提案型の助言・援助、継続的なフォローアップの推進

指標 ⑪ 支援計画策定数

9,831件 過去最高

（目標値：5,500件以上）

20年度7,120件

20年度比
138.1%

企業ニーズを踏まえ専門的な支援を実施するため具体的な支援計画を策定

事業主の声

- ・今まで障害者を採用しても定着しなかったが、地域センターの支援により今回の採用者は長期的な定着が見込める
- ・これまで採用に足踏みしていたが、地域センターの支援を受けることで採用に至ることができた
- ・定期的な助言があり心強い

指標 ⑫ 追跡調査

支援終了3か月後に実施
「大変効果があった」
「効果があった」との回答

91.5% 過去最高

（目標値：70%以上）
20年度90.3%

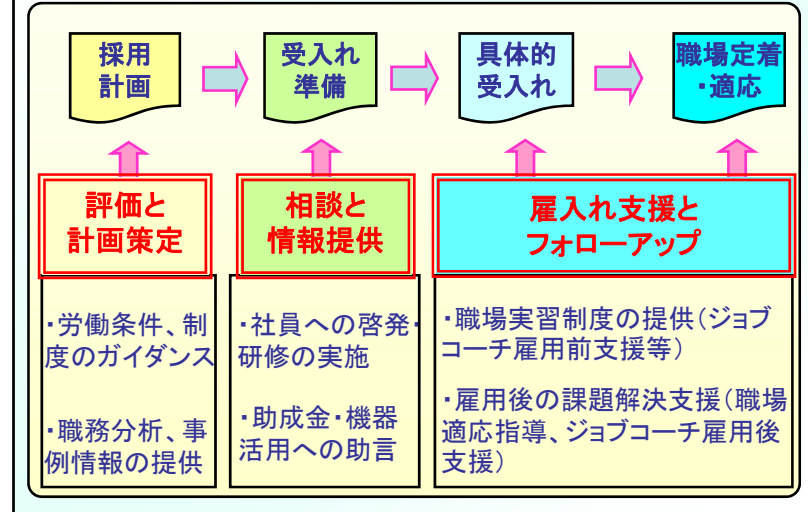
【効果があった支援内容】
「障害特性の理解と障害に配慮した対応方法」「対象者に応じた指導方法」「職場復帰後の状況把握や適切な対処方法」など

不足や不満等への対応

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

20年度アンケートを踏まえた対応例
ジョブコーチ支援は役立ったが、さらに障害者の能力を伸ばす支援も期待する
→ 速やかに事業主のニーズ、本人の意欲を把握し、能力開発のために新たな支援計画を策定

事業主支援計画に基づく体系的支援



評価シート9

自己評価 A

地域の関係機関に対する助言・援助 職リハの専門的な人材の育成

- 職リハに関する技術的事項の助言・援助
- 地域の関係機関職員等への実務的研修等
- 地域職業リハビリテーション推進フォーラム
- 発達障害者就業支援セミナー
- 障害者就業・生活支援センター職員研修
- 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修
- 職業リハビリテーション実践セミナー

評価の視点

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

地域の関係機関に対する助言・援助等

本部、地域センターが一体となって年度当初から全面的に事業を展開

改正障害者雇用促進法の施行
(平成21年4月)

地域センター業務として「地域の関係機関に対する職リハに関する助言・援助」が法的に位置付け

21年度重点

地域の関係機関がより効果的な職リハを実施できるよう支援 **新規**

「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会」報告を踏まえた内容で実施

助言・援助の実施

地域の関係機関において就職に結びつく効果的な支援が行われるよう、各地域センターにおいて、技術的事項についての助言・援助を実施

●ケース相談、ケース会議等において、具体的な支援方法についてアドバイス **15,151回**

●職業前訓練などの職リハサービスの見直しや、支援ツールの利用方法など技術的事項についての提案、解説 **838機関 2,265回**

●関係機関の職員と地域センターのカウンセラーが実際に協同して支援を行うことを通して支援の実施方法について説明、解説 **579機関 2,129件**

●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関係機関の職員を実習生として受入れて支援ノウハウを説明、解説 **45機関 82件**

実務的研修等の実施

地域センター

総合センター

マニュアル・教材の作成・提供

- 総合センター作成による全国共通部分と地域センター作成による地域の現状を踏まえた部分の二部構成
- 就業支援基礎研修の受講者、自ら研修を実施する関係機関及び職員、センターによる支援を受ける関係機関に対し内容や活用方法を解説しながら提供

就業支援基礎研修

- 関係機関の就業支援担当者を対象に実施
- 事前アンケートに基づく独自カリキュラム(バズセッション)の設定
- 受講しやすいよう3日間を連続でなく分散

指標 実施66回(目標年47回)
受講者2,143人

ジョブコーチ支援スキル向上研修

支援計画の策定、提案書の作成等を実地に行う実践的内容により具体的なスキルの修得、向上に重点

●第1号ジョブコーチ支援スキル向上研修

支援計画の策定、経験の浅いジョブコーチへの指導・助言、事業主との調整・助言に必要な知識・スキルを修得

●第2号ジョブコーチ支援スキル向上研修

事業所内での雇用管理、職務の切出し等の業務に必要な知識・スキルを修得

指標 実施各1回(目標各1回)
受講者61人

その他の援助

・障害特性に関する勉強会、支援ツールの活用方法の講習会等の開催 **46回 延べ186機関参加**

・関係機関が主催、関係機関職員が参加・受講する研修、講習会への講師派遣協力 **532機関 延べ700回派遣**

指標

助言・援助等を受けた関係機関に対するアンケート(有用度) **97.8%** (目標80%以上)

「センターから助言を受けて、就業支援での知識不足を改善・向上できて助かった」
「ジョブコーチ支援に帯同して、施設として勉強になる点がたくさんあった」

指標

マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の所属長に対するアンケート(有用度) **90.8%** (目標80%以上)

「就労支援の進め方が以前に比べ幅広くなり、就労率のアップにつながっている」「関係機関とのネットワーク作りの姿勢が積極的になったほか、障害特性を踏まえた支援をしている」

地域の関係機関との職リハネットワークの形成・整備

地域職リハ推進フォーラム

- 関係機関に企業も加えて、職リハに関する共通認識を形成

- ・福祉から雇用への移行等をテーマに設定
- ・医療機関とのネットワークが必要な地域では、精神障害者の職場復帰や就労支援をテーマ設定

実施54回 参加者4,461人(20年度 60回 4,493人)

小集団による意見交換、事例報告等を組み合わせて実施

アンケート結果

直後(有用度) **87.2%**
(20年度88.5%)

連絡会議の開催等

- ・就労支援に関する役割分担を調整する等、連携関係を形成

会議開催 **77回**
延べ514機関参加

他機関主催会議へ参加 **1,722回**

連携体制の拡充・強化

- ・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を行い、事業実績等を収集、現状や動向を分析し、連携体制を構築

665機関
延べ991回

雇用率未達成企業を中心に大規模開催する等の工夫

職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

「福祉から雇用へ」の流れの中で、福祉機関等における職リハの専門的な人材を育成

- ・必要な知識・スキル等の明確化、専門性の向上を図るための研修体系等を示した人材育成のあり方研究会の報告を踏まえて**研修内容を見直し**
- ・アンケート調査による意見、要望等を踏まえた講師の選定やカリキュラム構成の変更等、研修の改善・充実に向けた取組を推進

名称

研修の目的・工夫

開催回数(指標)及び受講者の推移

アンケートを踏まえた見直し

有用度アンケートの結果(指標)

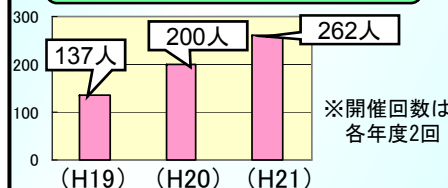
発達障害者就業支援セミナー

- 発達障害者への支援を行う機関で就業支援を担当する職員に対し、職リハ実務に関するセミナーを実施
- 発達障害者支援センターや地域若者サポートステーション、若者自立塾、大学や障害者支援モデル事業実施高等学校等に対しても周知

※教育機関の受講者数27人(20年度 21人)

指標 実施2回(目標2回)

受講者262人(20年度200人)



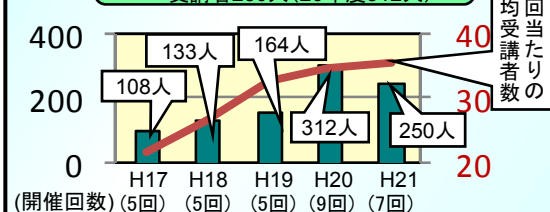
- ◆基礎的な講座について選択方式を導入
- ◆ハローワークや発達障害者支援センター等における支援内容について当該機関の職員による講座を新設 **拡充**

支援センター職員研修

- 就業・生活支援センター等の職員に対し職務レベルに応じた研修を実施
- ①新任主任就業支援担当者研修
 - ・加わらぬに「スーパービジョン」を新設 **拡充**
 - ・受講者各自の支援事例に基づくケーススタディの実施 **拡充**
- ②新任担当者研修
 - ・「労働関係法規の基礎知識」の講座を追加 **拡充**
- ③スキルアップ研修
- 業務の繁忙状況を考慮し、効率的な研修運営を行うため、研修の実施回数を減らすとともに、第3四半期までに実施

指標 実施7回(目標7回)

受講者250人(20年度312人)



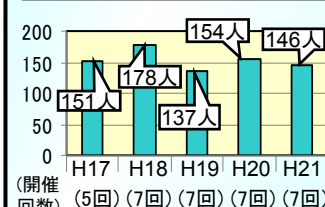
- ◆新任担当者研修について、地域の実情を踏まえた意見交換をしたいとの要望を踏まえ、地域規模別のグループ分けを実施

ジョブコーチ養成研修

- 福祉施設等、企業の新任ジョブコーチに対し、総合センターでの集合研修、地域の現場における演習等の実践的な研修を実施

指標 実施7回(目標7回)

受講者146人(20年度154人)



- ◆20年度のアンケートで満足度・有用度も高評価

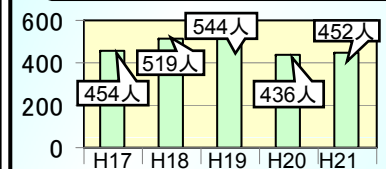
21年度は同内容で実施

職リハ実践セミナー

- 福祉、医療分野等の職員に対し、職リハの専門的知識と実践的ノウハウに関するセミナーを実施
- 土日を含めた日程で開催
- 「事業主への支援方法」、「障害コース別の支援技法の活用方法」等に関する各講座を設定 **新規**
- 就業支援基礎研修の実施に伴い研修加わらぬを再構成し期間を3日間(従来4日間)とし、より多くの人の受講の便を図った

指標 実施2回(目標2回)

受講者452人(20年度436人)



※開催回数は各年度2回

- ◆バズ・セッションについて、受講者の意見・要望を踏まえ受講申込み時に希望をとった上でグループ分けを実施

指標
直後アンケート
目標85%以上
98.4%
(20年度97.8%)

「今まで漠然としていたものが、根拠に基づく知識理論として整理された」
「事例検討や意見交換などで、良いアドバイスを得られた」

発達障害者セミナー	: 98.2% (20年度 96.9%)
支援センター職員研修	: 99.1% (20年度 98.4%)
ジョブコーチ研修	: 100% (20年度 98.7%)
職リハ実践セミナー	: 97.4% (20年度 97.4%)

指標
追跡調査
目標80%以上
91.1%
(20年度93.8%)

〔実践セミナー22年度に向けた充実〕
経験年数の高い者が多く演習に係るニーズへの対応が不十分
→ より少人数によるグループ編成、グループワークの追加など演習形態の充実を予定

発達障害者セミナー	: 90.9% (20年度92.9%)
支援センター職員研修	: 94.4% (20年度93.2%)
ジョブコーチ研修	: 95.9% (20年度96.4%)
職リハ実践セミナー	: 85.5% (20年度87.6%)

指標
所属長アンケート
目標60%以上
92.6%
(20年度93.3%)

「単独では解決できないことについて、関係機関との連携により支援を行うという視点が身に付いた」
「専門的な知識が深まり、事業主や関係機関との連携がスムーズになった」

発達障害者セミナー	: 86.0% (20年度96.5%)
支援センター職員研修	: 93.1% (20年度91.8%)
ジョブコーチ研修	: 98.3% (20年度98.4%)
職リハ実践セミナー	: 94.5% (20年度90.5%)

評価シート10

自己評価 A

調査・研究(職リハ)

- 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施
- 職業リハビリテーション技法の開発
- 研究・開発成果の積極的な普及・活用

評価の視点

・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。

・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。

・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。

・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。

・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。

・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。

職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施

研究の重点

- 1 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
- 2 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
- 3 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
- 4 国の政策立案に資する研究

平成21年度研究計画の策定

研究ニーズの把握

- ・厚生労働省の政策立案に係る研究ニーズ・要望
 ↳ 同省との意見交換会
- ・福祉・医療・保健関係機関等からの研究ニーズ・要望
 ↳ 広域・地域センター、障害者就業・生活支援センター等のアンケート調査

新規共同研究に向けて国立特別支援教育総合研究所との意見交換 **新規**

その他の調査・研究

地域センター等の現場の課題解決に資する資料の作成、就労支援機関で活用できる支援ツールの開発等、その他の調査・研究(計9テーマ)を実施し、資料シリーズ、マニュアル等を作成

うち1テーマは農村工学研究所との共同研究

資料シリーズ

「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究 - 第1回職業生活後期調査(平成21年度)-」

「広がる知的障害者のパソコンデータ入力業務」

他5点を刊行

調査・研究の実施 (13テーマの実施)

新規調査・研究

5テーマ

継続調査・研究

8テーマ(プロジェクト方式 3テーマ)

研究の成果

終了6テーマ全ての報告書が目標達成

<目標>

3分の2以上の研究評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価を得る

<研究評価委員>

- 研究ごとにテーマに即した大学教授等を委嘱
- 1つのテーマを3人の委員が評価

調査研究報告書№93

当機構開発の支援技法であるトータルパッケージを教育・医療・福祉・事業所等の新たな支援場面で改良と人材養成を図りながら活用・試行を行い、より効果的な就職・復職支援方法を分析

【評価コメントから】

基礎的研究から普及を目指した次の研究段階への移行を図る目的を評価する。

調査研究報告書№94

全ての評価委員が最高の評価

障害者雇用について企業の意識や経営に与える効果等を、企業に対するアンケート調査とヒアリングを通じて明らかにし、解決の方策を提案

一見忘れられがちな重要なテーマであり、企業のCSRの関係を見るなど障害者雇用に一石を投じるものといえる。

調査研究報告書№95

全ての評価委員が最高の評価

精神障害者の就職・定着状況について実態を解明するとともに、企業の雇用管理のノウハウを提供。併せて相談窓口用のガイドブックを作成し、ハローワークや支援機関に配布

大規模かつ詳細なデータを丁寧に分析している。ガイドブックは支援担当者にとって必須。

調査研究報告書№96

若年性認知症者の就労実態、支援の現状、先駆的な事例を明らかにし、支援のあり方や今後取り組むべき課題を提言

今日的・新規性のある研究課題であり、有効な示唆に富む内容である。

調査研究報告書№97

中高年齢障害者の採用や雇用継続に焦点を当て実態を明らかにし、事業主、支援者に対し有用な情報と事例を交えた知見を提供

正確に実態を捉えており、今後の職リハの充実や雇用促進にとって有用である。

調査研究報告書№98

企業が障害者を雇用するために必要となる新たな職務開発のヒントや実践的なノウハウを提供

支援者に必要な知識・スキル等が具体的に提案されおり、独創的と評価できる。

サマリーの作成・配付先の拡大

- ・関心分野の報告書を確実に読んでもらえるよう、冒頭にキーワードと活用のポイントを掲載 **新規**
- ・就労支援機関、特別支援学校等に新たに配付

アンケートの意見をサマリーに反映

職業リハビリテーション技法の開発

テーマ

①発達障害者の就労支援技法 (ワークシステム・サポートプログラム)の開発

②高次脳機能障害者の就労支援技法の 開発

③精神障害者の職場再適応支援技法 (ジョブデザイン・サポートプログラム)の開発

経過

- 平成19年度
アセスメント技法の開発及びマニュアル化
- 平成20年度
「作業」、「個別相談」をマニュアル化及びADHDに関するアセスメント技法の開発
- 平成21年度
注意欠陥多動性障害のアセスメント技法を開発

- 平成19年度
職業生活を維持するための家族支援技法の開発
- 平成20年度
少人数グループの支援に最適化するための支援技法の改良
- 平成21年度
少人数グループに最適化した支援技法の改良とマニュアル化

- 平成19年度
企業との連携による支援プログラムの開発
- 平成20年度
職場再適応を容易にするためのキャリアプラン再構築支援技法の開発
- 平成21年度
職場適応能力向上のための支援技法を開発

21年度の重点取組

- 多様な障害特性への対応が必要
- ↓
- 注意欠陥多動性障害のアセスメント技法を開発
 - ・スキル付与・作業場面で障害がどう発現するか
 - ・障害特性の自己理解促進
 - ・自己効力感の向上
 - 発達障害の多様性に対応した事例の蓄積とプログラム改良



- 地域の実情に即した少人数グループに対して効果的に実施できる支援技法が必要
- ↓
- 障害認識、職業スキル向上を目的として開発してきたグループワーク技法を課題別にモジュール化
 - 少人数グループで実施し有効性を確認
 - 技法のマニュアル化



- 休職前とは異なる職場・職務への復帰や休職を繰り返す者が増加しているため、
- 新しい職場環境や職務への対応力
 - 自己によるキャリアプランの見直しが必要
- ↓
- 対人コミュニケーションスキル向上技法を、認知面の変化促進に重点をおいて、検討・検証



成果

- プログラムの対象範囲を拡大
- プログラムの有効性向上

報告書No.23

- グループワーク技法を標準化
- プログラムの有効性向上

マニュアルNo.5

- 復職と職場定着の可能性が向上
- プログラムの対象範囲の拡大

研究発表

研究・開発成果の積極的な普及・活用

研究発表会の開催

○職業リハビリテーション研究発表会の開催(平成21年12月)

- ・統一テーマ「福祉から雇用への移行をさらに進めるために -企業ニーズを踏**新規**まえて-
- ・これを沿った特別講演・パネルディスカッション等を企画・実施
- ・分科会は前年のアンケートを踏まえたテーマを多数設定し、参加者の問題意識に対応

- ・参加者数 **969名**
(20年度 872名)
- ・研究発表 **100題**
(20年度 92題)

企業関係者が大きく増加

アンケート調査結果
「大変参考になった」
「参考になった」と回答
97.9%
(20年度 94.9%)

○地域における研究成果の発表(平成22年2月)

- ・宮城、香川、鹿児島の3地域で実施(176名参加)

アンケート結果: **96.5%**が研究成果を「活用したい」と回答

マニュアル、教材、ツール等の作成

・障害者職業相談補助シート活用の手引き

全国のハローワークの相談窓口で活用

・ワークサンプル幕張版(MWS)の活用のために

教育、医療、福祉、能力開発の各分野で活用できる事例集

・幕張ストレス・疲労アセスメントシート(MSFAS)の活用のために

発達障害者、うつ病休職者等への活用に向けシートを改訂し、活用事例を紹介

他2点



学会等での発表、各種研修での講義

○積極的な成果の普及

- 学会等発表 **28件**
- 研修講師 **156件**
(うち 内部講義担当 **116件**、外部機関講義担当 **40件**)

依頼元例

発達障害療育研究会、国立特別支援教育総合研究所、厚生労働省等

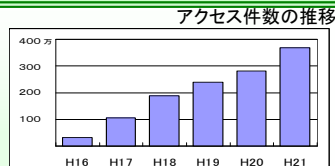
インターネット等による研究成果の情報発信

○研究部門 ホームページ アクセス件数

3,955,739 件

うち研究成果物への

アクセス件数 **3,688,018** 件 (93.2%)



トップページの改善

- ・研究成果の**検索機能を強化**
- ・関連情報やリンク先の充実

- ・研究成果の障害者種別、テーマ別検索項目を設置 **新規**
- ・研究成果物の表紙の図柄を用いたアイコンを設置 **新規**

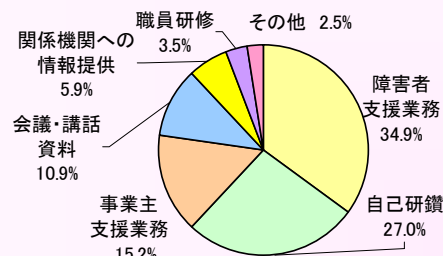
○6学会の大会等で成果物の展示、サマリーの配布 **新規**

○研究成果を労働政策審議会へ資料提供、医道審議会において説明

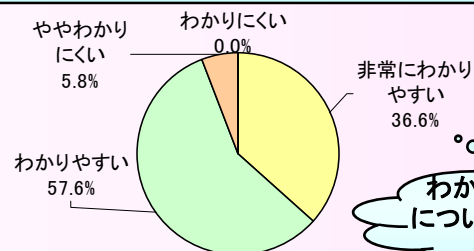
研究・開発成果の共有化

○アンケート調査による把握

【調査報告書・資料シリーズの利用場面】 広
域・地域センター調査から



【マニュアル、教材、ツール等のわかりやすさ】障害者就業・生活支援センター等調査から



活用事例

・「就労移行支援のためのチェックリスト」を就業支援基礎講座等で支援機関の受講者に配布し、研修の補助としている。

・「広汎性発達障害の雇用支援のために」は事業所への障害説明に役立った。

・「就労支援ハンドブック統合失調症者を支えるために」はコンパクトにまとめられ、対処方法のQ&Aが参考になった。

わかりやすさ、読みやすさ等
についての意見を成果物に反映

評価シート11

自己評価 A

障害者職業能力開発校

- 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
- 厳しい経済・雇用失業情勢に応じた職業訓練受講者の就職促進対策の実施
- 障害者に対する職業訓練指導技法の開発・普及

評価の視点

- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。

障害者職業能力開発校の運営①

職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実

特別支援障害者の受講機会の拡大及び広範な地域からの受入

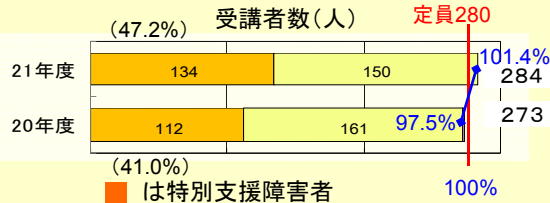
◆定員の拡大及び定員外受入れ

中央校	精神：10人→20人	視覚：10人→15人	発達：10人→13人受入
吉備校	精神：若干名→5人	視覚：全盲者の受入開始	発達：10人→18人受入

◆定員充足への取組

- ・協力要請
労働局及び県職業能力開発課に、募集の周知及び受講希望者の情報提供依頼
- ・募集活動の強化
 - ①ハローワーク、福祉機関等への積極的訪問、特に全盲者受入に向け訪問施設数増【吉備校】
 - ②募集用DVDのハローワーク等への配付(全国763機関) 新規 (20年度5施設→21年度19施設)
 - ③見学会の開催回数の拡大 (20年度24回→21年度51回)
- ・地域センターとの連携強化
訓練対象者の把握及び情報提供

動画を活用し理解しやすくすることにより受講希望者を増やす



指標① 特別支援障害者の割合
47.2%
目標値：20年度(41.0%)を上回る

指標② 定員充足率
101.4%(20年度 97.5%)
目標値：95%以上

3年振りに定員超過

21年度重点

特注型企業連携訓練の導入・積極的実施 新規

施設内の汎用性のある職業能力を取得するための訓練では、就職又は職場定着が困難な者^(注)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を一体的に実施

(注) ・就業環境が変わると業務の円滑・的確な遂行が困難となる精神障害者
・身体動作の制限が多く特別の機器・設備により訓練を行う必要がある重度の向上肢障害者 等

◆受入れ企業の確保

- ・商工会議所等を訪問し、訓練内容の説明と会員企業への周知を依頼 (15カ所)
- ・ハローワークからの情報をもとに、障害者雇用に前向きな企業を訪問し、利用を勧奨 (158社)

◆スムーズな実施のための取組

- ・受入れ企業決定後、実際の職務内容に応じた作業マニュアル等の訓練教材を短期間で準備し、施設内訓練に活用
- ・企業内訓練の指導担当者に対し、事前に指導上の配慮事項等を説明。さらに期間中も進捗に応じ助言

実施状況

実施者	17人	精神障害者	6人
修了者	16人	発達障害者	9人
就職者	12人	高次脳機能障害者	2人

特別支援障害者に対する職業訓練の充実

企業ニーズへの対応と訓練カリキュラムの充実

企業ニーズの把握

- ◆企業向け見学会の開催、ハローワーク、受託法人による企業向けセミナー等への参加、障害者雇用アドバイザーを通じての企業ニーズの把握
- ◆特別支援障害者の採用企業を訪問(20社)し、実際の職務内容と就業に必要な具体的な技能等を把握 新規
- ◆修了生の就職職種、訓練科毎の就職率を分析



訓練カリキュラムの充実

- ◆訓練科目の見直し
 - 中央校
視覚障害者情報アクセスコースの設置
 - 吉備校
職域開発科の定員拡大、及び障害毎に設定していた訓練コースを簡易事務等の作業コースに再編整備、製版科の廃止
- ◆企業の訓練ニーズに応じた講座(電話対応スキルを学ぶための講座【中央校】、協調性を高めるためのグループワークの設定、より高度の幅広い技能を修得できるよう他の訓練科のカリキュラムの受講を含む個別カリキュラムの設定【吉備校】)等

精神障害者、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、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に対し実施
- ◆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内LANにより広く共有(21年度新たに255件追加)し、両校において活用

障害特性に対応した新たな職業訓練の導入・積極的实施

特注型企业連携訓練

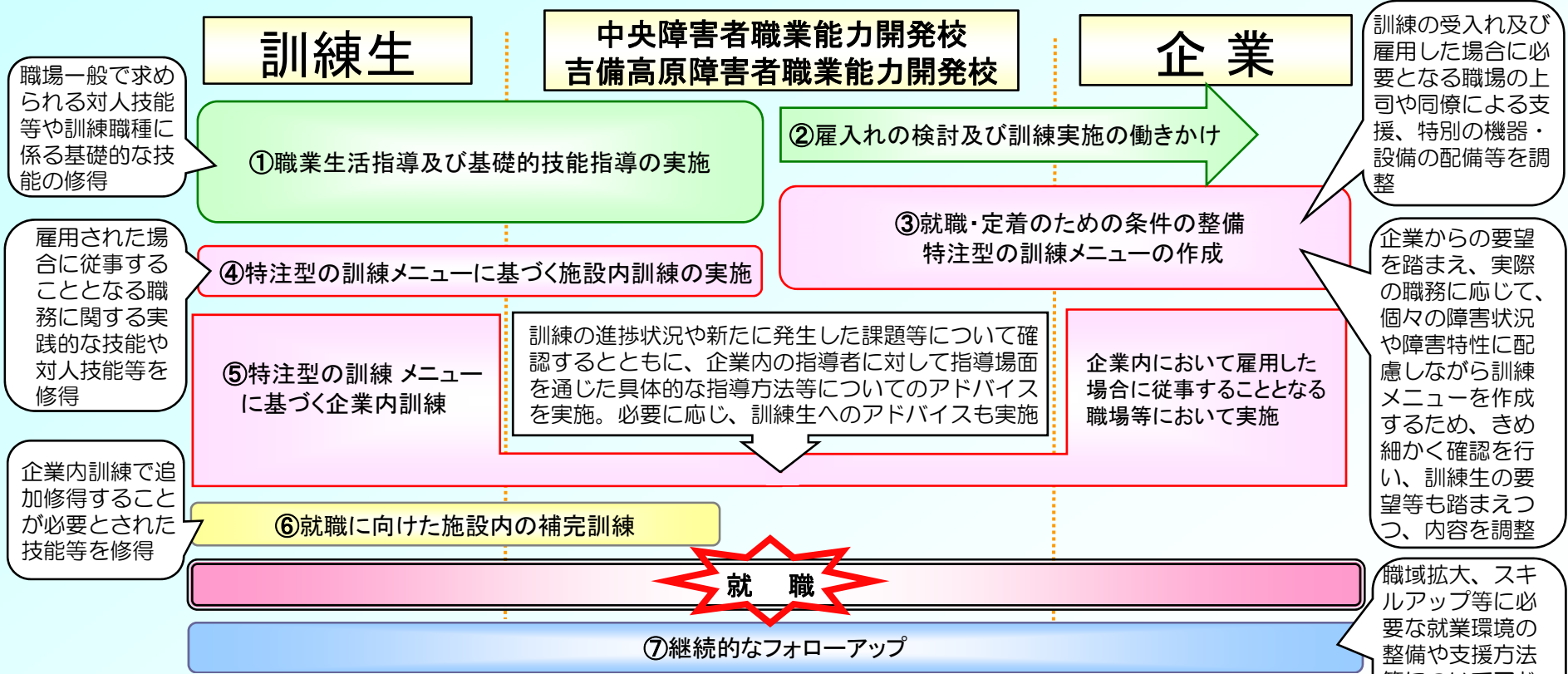
対象者：施設内の汎用性のある職業能力を付与する訓練では、就職又は職場定着が困難な者

- ◆異なる就業環境になると、強度の不安や緊張、疲労により職務遂行が困難になる**精神障害者**
- ◆作業工程等が一部変わると修得した技能が発揮できないなどにより職務遂行が困難になる**発達障害者**
- ◆身体動作の制限が多く、本人の運動機能と実際の業務の双方に対応した特別の機器・設備の下での訓練が必要な**重度の両上肢障害者**等

内容：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

- ◆雇入れが可能と考えられる企業を特定し、当該企業における訓練受入体制の整備を支援（**就職・定着のための条件の整備**）
- ◆当該企業の緊密な協力による**特注型の訓練メニューの作成**と施設内訓練・**企業内訓練**の実施
- ◆就業を継続できるよう、技能面での**フォローアップ**、キャリアプラン作りのための支援を**継続的**に実施

雇用



～就職事例～

- ◆**精神障害者**
 - ・事務業務で、飲食チェーン店運営会社に就職
- ◆**発達障害者**
 - ・プリント配線板組立業務で、電子部品製造会社に就職

- ◆**高次脳機能障害者**
 - ・CADによる製図業務で、機械・設備設計会社に就職
 - ・データ入力・清掃業務で、ペット販売会社に就職

障害者職業能力開発校の運営②

厳しい経済・雇用失業情勢に対応した職業訓練受講者の就職促進対策の実施

雇用失業情勢

	平成20年度	平成21年度
完全失業率:	4.1%	→ 5.2%
有効求人倍率	0.77倍	→ 0.45倍
〔障害者関係〕 就職率	平成20年度 37.1%	平成21年度 → 36.0%

訓練校・訓練生の状況

- ・ハローワークから提供される求人数が約3割減少
- ・1次選考（書類選考）で不採用となるケースが増加し、2次選考（面接）までに20社以上応募する状況
- ・これまで2次選考（面接）で決まっていたものが、3次、4次選考まで行う企業も発生
- ・本当に就職できるかどうかの不安が高まり、訓練受講に対する意欲が低下

機構本部、中央校及び吉備校による「特別対策本部」を設置し、特別対策を検討、機動的に実施

◆求人の確保

◆企業への積極的働きかけ

- 希望就職地の事業主団体への求人確保等の協力依頼(8団体) **新規**
- 就職面接会で求職者情報を人事担当者へ配付 **新規**
- 人事担当者と訓練生が面談する会社説明会の開催
(20年度32社→21年度63社)

◆ハローワーク、地域センターとの連携強化

- ハローワークに対し求人情報、事業所情報の積極的な提供を依頼
- ハローワークを積極的に訪問し、訓練期間中から求人開拓を要請
- 採用可能性のある事業主情報の両校への連絡を地域センターに指示
- 訓練生の就職希望企業へのジョブコーチ支援の提案を含めた働きかけ等を両校より地域センターに要請

◆訓練生に対する支援

- 訓練期間中の早い段階から就職支援を開始
- 就職面接会へ積極的に参加するよう促す(参加)
- 体験型の短期の職場実習の追加実施 **新規**
- 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回避・軽減するために、グループミーティングを繰り返し開催

- ・ハローワークから提供される全ての求人に電話連絡。また、求人情報誌もチェックし電話連絡。好感触の企業には直接訪問して受入れを要請
- ・書類選考のみで不採用となることをできるだけ避けるため、履歴書に添付する修得技能アピール資料を訓練生と一緒に工夫し作成
- ・採用試験において若干の課題が見られ不採用になりそうなケースについて、訓練校での補完訓練等を通じて課題の改善に向けたフォローを徹底することを企業に提案、実施し、予定日の採用が決定
- ・職場実習を行い現場監督者からは採用について内諾を得られたものの、後日、業績悪化を理由に採用を見送りたい旨の話があったケースについて、訓練校幹部が直接当該企業を訪問の上、企業幹部を説得し、当該企業での就職が決定

指標③ 就職率

86.2% (20年度89.4%)

目標値:80%以上

厳しい就職環境の中、就職者数は**218人**
(20年度193人)
(参考) 中央校、吉備校以外の障害者能開校
(17校)の就職率 55.6% (20年度)

障害者職業能力開発校の運営③

障害者に対する指導技法等の開発・普及

精神障害者、高次脳機能障害者に対する先導的職業訓練の成果の取りまとめ

精神障害者及び高次脳機能障害者の職業訓練上の課題に応じた指導技法等の検討を行い、その成果を取りまとめ実践報告書を作成

精神障害者 気分障害の訓練生の増加など障害が多様化していることを踏まえ、様々な障害特性に応じた効果的な訓練内容等について検討

高次脳機能障害者 職業訓練上大きな課題となっている障害認識や感情コントロールに支援が必要な者に対する指導技法等について検討



成果の普及

新規

報告書の配付
 ・障害者職業能力開発校
 ・民間障害者職業能力開発施設
 ・都道府県能開主管課
 ・授産施設等

これまで発行した報告書をPRするリーフレットの作成・配付

ご活用下さい!

「障害者職業能力開発の実践研究報告書」

ホームページによる指導技法等の普及

アクセス件数 (対前年度)
424,589件 (40.7%増)



障害者能力開発指導者交流集会等

本部実施

- ・職業能力開発校をはじめ、専修学校や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に実施
- ・グループ討議を行う等により訓練技法を効果的に普及

20年度に実践研究として取りまとめた上肢に障害を有する者と、これまでの成果である発達障害者、精神障害者に対する訓練技法をテーマに設定

参加者 **64人**
 (20年度63人) 「有用であった」と回答 **93.1%** (87.5%)

- ・上肢障害について支援ツールの工夫を含め現場指導の参考になった
- ・これからの科目開発に重要なヒントが得られた

両校実施

- ・障害者職業能力開発施設等において当交流集会のテーマに係る障害者への訓練に携わる指導員を対象に実施
- ・実際の訓練場面を活用し、実践的な指導技法等を普及

【中央校】テーマ
 :精神障害者及び発達障害者に対する職業訓練

【吉備校】テーマ
 :発達障害者及び高次脳機能障害者に対する職業訓練

参加者 **30人**
 (20年度17人) 「有用であった」と回答 **93.3%** (93.8%)

「一般校を活用した障害者能力開発事業」に係る訓練指導員研修への協力

基礎研修(中央校 13名)

知的障害者の職業訓練を指導するために必要な基礎的な知識と指導ノウハウ修得に向けた研修を実施

実践研修(中央校 6名、吉備校 6名)

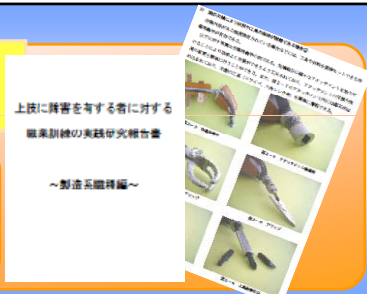
基礎研修修了者を対象に、知的障害者、発達障害者の職業訓練を指導するために必要な知識と指導ノウハウを、実際の訓練場面での指導実習を通して修得

中央校: オフィス・流通ワークコース、
 ホテルサービスワークコース
 吉備校: オフィスワークコース

指導技法等の開発成果に関するアンケート調査の実施

上肢に障害を有する者に対する職業訓練の実践研究報告書(20年度)

- ・事務系職種編
- ・製造系職種編



指標④
 「有用であった」と回答 **91.4%**
 (目標80%以上)

- ・掲載されている事例をもとに障害状況を踏まえた個別の訓練カリキュラムを作成し、指導を行っている
- ・事務処理を単独で行うためのパソコン設定等について具体的に示されており、早速訓練に導入している

これまで発行した実践研究報告書

アンケートに回答した機関の**74.8%**が新たな訓練科の開設、カリキュラムの見直し等を検討

このうち報告書の存在を知っていた機関の**81.1%**がこれまでの実践報告書を、**訓練教材の作成等**に活用

評価シート12

自己評価 S

納付金制度

- 障害者雇用納付金の徴収
- 障害者雇用調整金、報奨金等の支給

評価の視点

- ・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。
- ・関係機関との適切な連携を図っているか。
- ・障害者雇用納付金については99%以上の収納率を維持しているか。
- ・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。

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

○障害者雇用納付金制度に対する理解の促進

- ・事業主説明会 **296回開催** (目標250回以上)
- ・パンフレット、記入説明書等の作成、配布
- ・職業安定機関との情報交換会 142回開催
- ・受託法人との連絡会議 平成22年3月18・19日開催

アンケート調査結果

「とても理解できた」
「理解できた」
93.1%

◆平成21年度の新たな取組 **新規**

- ・事業主説明会の開催方法に関する受託法人自主点検結果を集計・分析してまとめた改善項目を具体的に指示
- ・申告・申請書をより効率的に誤りなく記入できるよう記入説明書の大幅改訂を行った

記入の作業手順に沿った構成、複雑な項目について図表化、記入誤りの多い事項についての注意点を付記

○調査の効率的かつ的確な実施

- ・調査実施件数 1,148件
- ・調査対象事業主の効果的選定、事案に応じ助成金調査と一体的実施

◆平成21年度の新たな取組 **新規**

- ・東京駐在事務所調査課を本部へ統合 **ライン組織でない柔軟なスタッフ編成**
- ・平成22年度の駐在事務所廃止・本部への一元化に向けた人員体制、組織編成等の検討及び「業務マニュアル」、「チェックリスト」の策定

○電子納付システムの利用促進

- ・利用件数の増 (平成20年度707件→平成21年度1,087件 (53.7%増))
- ・取扱金融機関数の増 (平成21年3月末68行→平成22年3月末77行)

◆平成21年度の新たな取組 **新規**

- ・利用促進リーフレットのホームページへの掲載
- ・「利用促進チーム」による事業主訪問地域の拡大 (3大都市圏→5大都市圏)
- ・金融機関に対する電子納付システム・ネットワークへの参加についての個別協力要請

○事業主の利便性の向上

- ・電算機処理システムの活用による適正・効率的な審査及び事業主からの照会への迅速・的確な対応

◆平成21年度の新たな取組 **新規**

- ・様式の簡素合理化、現行機能の統廃合を内容とする電算機処理システムの改定に着手
- ・インターネットにより申告できる電子申告システムの開発に着手 (平成24年4月稼働)
- ・より簡便・正確に申告・申請書が作成できるマクロ機能付きダウンロードファイルの利用促進のためのリーフレットの作成・配布、「働く広場」への記事掲載

○障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金等の支給

≪**収納率**≫ **99.74%** (目標値99%以上)

◆納付金 12,580件

- ・徴収決定済額 15,218百万円
- ・収納済額 15,178百万円

・未収分については、平成22年度以降引き続き収納に努める
・未収分には、破産、倒産状態にあるものを含む

◎**収納に向けた積極的な取組**

- ・電話による督促 685件
- ・督促状・督促状件数 89件
- ・督促訪問件数 6件

新規

- ・急速な景気悪化による収納率の低下を防止すべく、未収納確認後、速やかに未納付事業主リストを受託法人に送付し、より早期から粘り強く訪問、電話による納付督促を実施
- ・期限後に申告した事業主に対する機構理事長名文書による早期納付の注意喚起、納付予定の確認

⇒**厳しい経営環境が続くなか、ほぼ前年度と同水準の収納率を達成**

◎**過年度分の収納状況**

		21年度末	
	収納率	未収件数	
17年度末	99.70%	24件	17年度分 100% 0件
18年度末	99.71%	24件	18年度分 99.97% 3件
19年度末	99.78%	17件	19年度分 99.99% 1件
20年度末	99.76%	17件	20年度分 99.88% 9件

- ・過年度未収分も順調に収納
- ・平成17年度以前の未収分は全て収納済
- ・平成20年度の未収分9件はすべて破産・倒産状態

- ◆調整金等 3,671件 6,750百万円
- ◆報奨金等 1,890件 4,693百万円

改正障害者雇用納付金制度の施行に向けた周知の取組状況

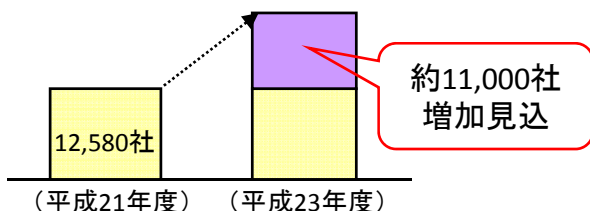
改正納付金制度施行等のスケジュール

- 平成22年7月 改正納付金制度の施行
- ・適用対象の範囲を中小企業(常用雇用労働者数200人を超え300人以下)に拡大
 - ・週20時間以上30時間未満の短時間労働者を算入
 - ・除外率(10%ポイント)の引き下げ
(例:建設業30%→20%)

平成23年4月

改正制度による申告・申請受理開始

【申告・申請事業主の増加】



◆パンフレット

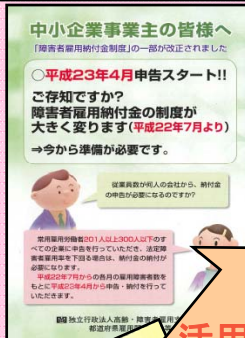
「中小企業事業主の皆様へ」の作成・配布

- ・32,000部作成
- ・「納付金制度改正のねらい」や「改正納付金制度の適用・手続きスケジュール」等について、図表を多用し、配色を工夫するなどにより、わかりやすいパンフレットを作成
- ・改正納付金制度の周知徹底に係る事業主訪問や、各種会議、講習会等における説明に活用

◆リーフレット

「障害者雇用納付金制度の一部改正のお知らせ」の作成・配布

- ・65,000部作成
- ・改正内容のポイントを記載したリーフレットを作成
- ・地域の経済団体等への配布及び各種会議等の機会を活用した配布



改正内容の広範な周知

◆マスメディア等の活用

- ・新聞広告、「働く広場」への記事掲載、ホームページへのパンフレット、リーフレット等の掲載

◆機構・受託法人が開催する各種会議等の機会の活用

- ・納付金の申告手続等に係る事業主説明会における周知、説明

改正の認知度・疑問点のアンケートを実施 → Q&Aの作成 **22年度実施**

- ・生活相談員資格認定講習会、雇用促進セミナー及び障害者・高齢者の雇用支援月間などの機会を活用した周知、障害者ワークフェア2009における改正内容のパネル展示

改正内容の周知徹底のための事業主訪問

◆事業主訪問のねらい

改正納付金制度について、新たに適用対象となる中小企業が、納付金の適正な申告・納付を確実に行うようにするとともに、障害者雇用に積極的に取り組むことを促進するため、施行前の早い段階から周知徹底を図る。

- ・受託法人の幹部が中心となって、中小企業の障害者雇用推進者、経営幹部等に説明
- ・中小企業事業主向けパンフレットを活用し、改正制度の趣旨、内容、手続きのスケジュール、障害者雇用支援措置等について説明

○訪問件数

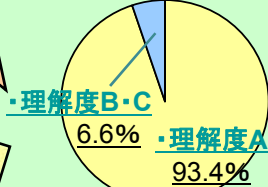
対象事業主数 **6,712件**
訪問実施件数 **9,005件**

・常用雇用労働者数180人以上300人以下で法定雇用率未達成の事業主数〔障害者雇用状況報告(平成21年6月1日現在)等〕

○チェックシートによる事業主の理解度等の統一的な把握・分類、戦略的な再訪問の実施

- ・個別訪問の際にチェックシートにより、申告・納付の必要性に対する事業主の理解度を統一的に把握・分類し、理解度Cの事業主はすべて再訪問、理解度Bは機会をとらえた再説明を実施 (平成21年6月以降実施)

(対象事業主)



・理解度A事業主数 **6,095件(93.4%)**

※A分類: 事業主の理解が十分に得られている。

・理解度B・C事業主数 **434件(6.6%)**

※B分類: 事業主の理解が不十分である等により継続的なフォローが必要

※C分類: 事業主が理解を示さない等により、再訪問が必須

関係機関等との連携

◆地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請

- ・改正内容の傘下事業主等への周知・広報について、協力を要請

○協力要請団体数 **364団体**

◆職業安定機関との連携

- ・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

評価シート13

自己評価 A

助成金の支給業務

- 各種助成金の支給

評価の視点

- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・事務手続の簡素合理化を図るため申請様式の簡略化、添付ファイルの簡素化等を図っているか。
- ・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。
- ・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。
- ・機構及び受託法人は、厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行っているか。

障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務

効果的活用に向けた周知・広報・活用促進対策

○ホームページの活用

- ・支給要件等の改正:21年度3回(改正後1日でホームページ掲載)
- ・パンフレットをPDF化して掲載
 - ・ホームページからの入手を可能とした
 - ・パンフレット画像のクリックにより、申請手続・支給額算定方法等を図表によりわかりやすく解説

目標：7日以内

○事業主の満足度向上のための取組

- ・受託法人の窓口対応、提出書類の改善すべき事項のアンケート調査を実施
(調査票送付数:400件 回答数:272件【回収率:68.0%】)
- 「窓口対応の満足度」対応:88.4% 説明:90.0%
- 「申請書に記載例、記載の注意点がほしい」との要望が多かった障害者作業施設設置等助成金の申請書の改善を検討 **22年度実施**

厳しい雇用情勢の中でも件数が増加
↓
障害者雇用に貢献

窓口対応サービスに対する事業主の声

- 対応：わざわざ来社して説明して頂いたのに加え、電話やメール等でも丁寧にアドバイスを頂いた。
：提出期限の1週間前に連絡を頂いたので忘れずに申請を行えた。
- 説明：障害者と事業主両方の立場に立った制度の利用を提案して頂いた。

○助成金の効果的な活用促進のための対策

- ・公共職業安定所・地域センターとの連携強化による要支援事業所情報の確実な把握
- ・連携強化の好事例の受託法人へのフィードバック
→助成金支給につながったケースが増加
- ・事業主説明会の積極的実施(716件)

助成金支給件数
H21 27,278件

H20 26,084件
H19 24,487件

助成金支給額
H21 7,747百万円

H20 7,640百万円
H19 7,802百万円

適正な支給業務の実施

○不正受給防止対策の強化

- ・不正受給防止事務実施チェックリストによる窓口での厳正な審査点検の徹底
- ・点検チェックリストにより障害者の実在確認・対象事業の実施確認を徹底
- ・不正受給に関する障害⇄高齢部門間の情報交換会議の開催(4回)

全受託法人に対しバス運行簿、運行日誌の定期的確認を指示

○厳正な調査を実施 (調査件数239件)

○業務担当者会議において、不正受給案件の内容・手法等を説明し、対策を指示

不正受給発覚件数
H21 1件

(19年度及び21年度不正受給/全額返済済み)

通勤対策助成金の通動用バス運転手の書類偽造事案に対し迅速・厳正な調査により返還

H20 0件

H19 1件(16年度不正受給/分割返済中)

H18 1件(14~18年度不正受給/全額返済済み)

関係機関との密接な連携

○機構と厚労省において、助成金業務の現状・問題点を密接に情報交換

- 助成金の適正支給のための制度改善を実施

○受託法人と職業安定機関との情報交換(856回)

評価シート14

自己評価 A

相談・援助(障害)

- 事業主に対する雇用相談・援助
- 障害者職業生活相談員資格認定講習
- 障害者雇用管理等講習
- 就労支援機器の普及啓発(貸出し)

評価の視点

- ・障害者雇用アドバイザーによる相談・援助を毎年度22,000件以上実施しているか。
- ・追跡調査における回答者のうち70%以上の事業主等から具体的な課題改善が見られた旨の評価が得られたか。
- ・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。
- ・雇用管理等に関する事業主向け講習について、事業主や障害者の多様なニーズ、特性等を踏まえた内容のものとして
しているか。
- ・アンケート調査回答者のうち85%以上から障害者の雇用管理等を進める上で有用であった旨の評価が得られたか。
- ・就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用
に係る相談等を実施しているか。
- ・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。

障害者雇用アドバイザーによる相談・援助、講習、支援機器の普及・啓発

事業主に対する雇用相談・援助

重点事項: 重点的・充実した支援の実施

- 支援対象の重点化
(雇用率未達成企業、雇用水準の低い中小企業等)
- 各種支援手段(マニュアルの提供、助成金の提案、事業所見学のアレンジ等)の活用と公共職業安定所・地域センター等との連携強化
- アドバイザーの実務能力向上のための実践的・参加型研修(事例検討、**問題解決法**の活用)、個別指導(ブロック会議、訪問・電話等)の実施
- 障害者雇用相談援助業務支援システムを活用した、効果的な企業訪問計画、多様な提案・検討、相談記録の迅速な確認によるサービスの充実 **新規**

平成21年5月
から運用開始

障害者雇用アドバイザー

相談件数: **25,728件**

目標 22,000件

事業主等への追跡調査の結果

目標 70%以上

「課題改善効果があった」との回答 87.5%

【改善効果】「助成金について問合せ、活用の手続きを行った」(20.8%)
「障害者雇用の社内研修を行った」(17.6%)
「障害者を新たに雇用した」(7.2%)

高齢者雇用アドバイザー等が受けた障害者雇用の相談内容の障害者雇用アドバイザーへの伝達と迅速な専門的対応の体制の確立の徹底を受託法人に指示



障害者職業生活相談員資格認定講習

重点事項: ニーズに応じた受講機会と内容

- 受講者への利便性に配慮
【時期・場所をアンケートにより決定】
- 障害者が受講しやすい配慮
【手話通訳の配置、駐車場の確保、異なる回の組み合わせ受講】
- テキストの改訂
【法改正内容、精神障害者・発達障害者支援の項目追加と2色刷り、インデックス付与等の体裁の改善】

講習実施回数: **68回** (20年度比104.6%)

講習修了者数: **4,157人**

(20年度比105.5%)



障害者雇用管理等講習

重点事項: 実務に役立つ実践的講習内容

- 実践的な講習内容の実施
【事例発表、支援機関の訪問、先行企業の見学・ディスカッション】
- アンケート等を踏まえた講習内容の充実
【実践的手法の開発成果を活用したプログラム、企業に
出向いて行う提案型オーダーメイド講習】

講習実施回数: **353回** (20年度比100.0%)

受講者数: **27,898人**

目標 22,000人

アンケート調査結果

目標 85%以上

「有用であった」との回答 93.9%

【受講者の声】

「事例発表や職場体験が非常に有益だった」
「障害の特徴や障害者に対する接し方がわかった」
「職場の戦力として活躍する障害者の姿を見て、自社でも積極的に採用しようと思った」



追跡調査から得られた受講後の状況

- 「障害者にできる仕事がないか考えるようになった」(52.1%)
- 「新たに雇用又は職場復帰をサポートした」(19.7%)
- 「障害者の求人を出した」(17.6%)

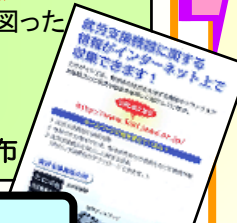
就労支援機器の普及啓発(貸出し)

機器の普及

- ホームページの充実
 - ・掲載内容の更新(2回実施)、掲載種数(125機種)・18機種追加
 - ・個々の機器の貸出し状況を表示することにより、事業主の利便性を図った
- 事業所訪問の際に携帯型拡大読書器を持参
- 機器活用相談好事例を受託法人等から収集及びフィードバックし、情報を共有
- 各種講習会、就職面接会等において機器紹介リーフレットを配布

新規貸出し機器をトップページに最新情報として掲載

即時更新



事業主ニーズに対応した支援機器の整備

- 機器別貸出し状況の分析
- 利用した事業主へのアンケート、問い合わせや要望等の分析

- ・新機器の導入
- ・保有台数の調整
- ・機種の入替え
- 多様な品揃え

- 機器が故障した場合の連絡方法・修理手順を貸出し時に具体的に説明
- 画面の大きな拡大読書器(14インチ→17インチ)への入れ替え

貸出事業所に対するフォローアップの実施

- 機器の活用方法等についてのアドバイス
- 助成金の活用についての情報提供

新製品の情報提供
機器の変更に係るアドバイス

実績

- 貸出し事業所数・・・147
(20年度:130)
- 利用率・・・60.5%
(20年度:63.6%)
- ホームページアクセス件数・・・455,724件
(20年度:419,032件)

13%増

目標60%以上

入替えるべき従来機器が、リース契約の関係で一定期間保有せざるを得なくなったことにより低下

8.8%増

アンケート結果

- 満足度(大変役に立った・役に立った)・・・92.1%
- 機器購入(賃借)事業所・・・46.7%
- 意見から
 - ・本人に実際使ってもらってから購入を検討することができ、非常に助かった。
 - ・機器の導入が視覚障害者の業務能率向上に非常に有効であることがわかった。
 - ・最新の機器の充実さ、対応の良さ、迅速さに感謝している。

機器活用事例

業種：婦人服製造卸売業
障害：視覚障害(1級)
職務内容：売掛のデータ照合

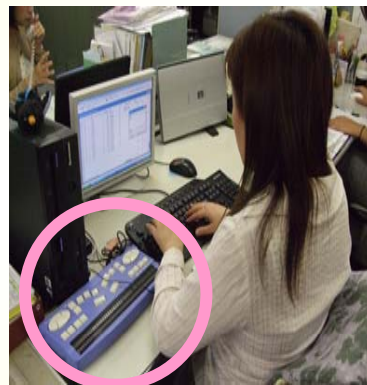
使用機器

点字ディスプレイ

- ・点字による入出力が可能
- ・音声読上げソフトの使用が制限される会議等での発言内容の入力、確認に活用

画面読上げソフト

パソコンの画面情報を音声で確認



点字ディスプレイ

新規貸出機器について(例)

携帯型カラー拡大読書器
(視覚障害者用)
望遠・手元用の2つのカメラを搭載



デジタル式高性能集音器
(聴覚障害者用)

周囲の雑音をカットして会議の発言などを鮮明に集音



評価シート15

自己評価 A

実践的手法の 開発・提供(障害)

- 障害者の雇用に関する調査研究の実施
- 除外率設定業種事業主に対する支援
- マニュアル・好事例集

評価の視点

- ・障害者雇用アドバイザーによる相談・援助への活用を図る観点から調査研究のテーマを設定しているか。
- ・実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。
- ・除外率の引き下げに伴う事業主のニーズ等を的確に把握した上で調査研究を行っているか。
- ・実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。
- ・事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図り、企業のニーズに対して迅速かつ的確な情報提供を行っているか。

障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供①

○事業主のニーズ、国の施策動向を踏まえた実践的手法の開発

- ・ **障害者雇用のための企業用自己診断チェックシート**
 - ・企業の人事労務担当者、障害者雇用推進者などが、障害者の雇用・就業、採用及び定着の各段階に応じて、自社の理解、取組の状況を的確に自己点検できるようにチェックシートを開発・作成
 - ・ハローワークによる雇用率達成指導にも活用
- ・ **はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～**
 - ・はじめて障害者雇用に取り組む中小企業等のために、採用の検討、社内コンセンサス形成、募集・採用、配置・職場改善、定着等様々な場面に応じて活用できるような基礎的項目から実践的項目まで図表を交えてわかりやすく解説
- ・ **精神障害者のための職場改善好事例集**
 - ・精神障害者を対象とした我が国で初めての本格的事例集。様々な業種、職種での職場改善事例を紹介
 - ・新規雇用だけでなく職場復帰にも活用
- ・ **障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用の在り方に関する調査研究**
 - ・アンケート調査に加え、個別訪問調査を行い、加齢・高齢化に伴う能力低下の状況及びこれに応じた配置・勤務時間の見直しなど雇用を継続するための方策を提示

○わかりやすいマニュアル・好事例集の作成

- ・ **HIVによる免疫機能障害者の雇用促進**
 - ・通院負担を軽減し、就業可能性を高める最新の治療法やHIV感染者が抱える不安、ストレスを軽減するための雇用管理のポイント、実際の雇用事例等を紹介
- ・ **視覚障害者の職場定着推進マニュアル**
 - ・事務職、機能訓練指導員等新しい職域を紹介するとともに、画面読み上げソフト等パソコン操作を可能とする最新の支援機器や視覚障害者、ガイド者双方にとってやりやすい誘導法(職場や通勤等における介助方法等)を解説

○除外率設定業種事業主に対する支援

- ・ **自動車製造業における障害者の雇用事例**
 - ・社内報等を活用した社内啓発、ジョブコーチ支援の活用等他社の参考となる13事例を収集した雇用マニュアル

わかりやすい、使いやすい、見やすい、実践的な工夫・編集

◎見やすく、実践的なマニュアル・好事例集

自己診断チェックシート



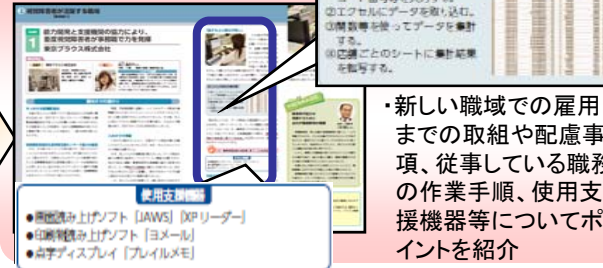
- ・中小企業でも容易に記入できるような項目を厳選し、A4版1シート内に30項目を整理
- ・各項目の質問に○・△・×で自己チェックできる
- ・1センテンスで自社の課題がわかる「手引」
- ・Q&A集とリンクさせて、課題の解決に向けた取組ができるようにした2重構成

職場改善好事例集

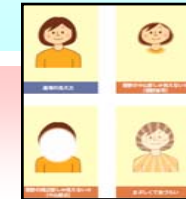


- ・豊富な写真に加え、改善内容を簡潔にキーワードで列挙し、事例の特徴が一目で理解できるよう工夫
- ・他社でも職場改善内容が取り入れやすいよう、実際使用しているマニュアルや計画書等を掲載

視覚障害者マニュアル



- ・新しい職域での雇用までの取組や配慮事項、従事している職務の作業手順、使用支援機器等についてポイントを紹介



- ・視覚障害者の見え方の例をイラストで示し、障害の状況についての事業主・同僚の理解を促進

◎障害者雇用の難しい除外率設定業種を対象とした雇用マニュアル

- ・幅広い職種がある業界の特性を踏まえ、設計、部品の製造・検査、在庫管理、組立、ラインの保全等職種ごとに就業の可能性の高い障害者の例を掲載
- ・障害特性に応じて、雇用管理上の改善・工夫を行うことによる就業可能性を広げる効果等について、事例を交えて紹介

職場インタビュー



障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供②

セミナー・展示を活用した普及

成果の普及を目的としたセミナー

障害種類別雇用促進セミナー (平成21年10月・22年1月)

- コミック版雇用マニュアル「精神障害者と働く」及び「職場改善好事例集」
- ・精神障害者雇用利用可能な支援制度の紹介
- ・職場改善好事例集掲載等企業による取組の発表
- ・228企業等が参加

会場アンケート結果
満足度97.0%
「試行錯誤しながら成功している事例には学べるものが多いと気付かされました」



産業別雇用推進セミナー (平成22年1月)

- 「鉄鋼業における障害者の雇用事例」
- ・企業経営における障害者雇用の意義に関する講演
- ・4企業による取組事例の発表
- ・42企業等が参加

会場アンケート結果
満足度96.8%
「具体的事例が分かりやすく、自分の企業で展開できる内容が多々あった」

障害者ワークフェア2009における展示 (平成21年10月)

新規

- ◆展示コーナーを設け、職場改善好事例集掲載企業11社の改善内容のパネル展示と事例集の紹介



職業リハビリテーション研究発表会による普及

- 「自己診断チェックシート」及び「Q&A集」の開発目的や試行版等開発プロセスを発表
- 職場改善好事例集掲載企業2社が能力開発やコミュニケーション訓練の取組と効果を発表

事業主、支援機関等への配付

- 事業主、業界団体、都道府県労働局、公共職業安定所、受託法人、地域センター、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校等に幅広く配付

- 例
- ・「自己診断チェックシート」を全国の商工会議所、経営者協会等に配付
 - ・就業・生活支援センターから職場実習の受入事業所の開拓に使用するため「Q&A集」の追加配付の要望があり、これに対応

ホームページを活用した普及

機構ホームページ

- 報告書
 - ・一覧表の掲載、年度別・障害別の検索、サマリー（要旨）の掲載
- マニュアル等
 - ・成果物の一覧の掲載、PDFファイルの掲載

障害者職域拡大マニュアル
障害別検索画面

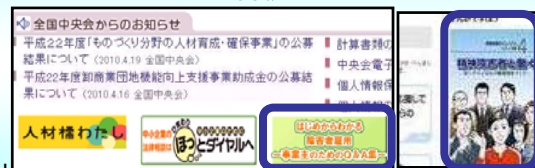
- ▶障害別リスト
| 視覚障害者 | 聴覚・言語障害者 | 知的障害者 |
- ▶テーマ別リスト
| 業種別 | 在宅雇用・在宅就業 | バリアフリー



団体・企業等のホームページへの掲載

新規 全国中小企業団体中央会 ホームページに掲載のバナー 電機メーカー ホームページ

- 3経営者団体ホームページにリンク
-「自己診断チェックシート」「Q&A集」
- 障害者雇用ポータルサイト
-障害者雇用職場改善好事例7事例
- 大手電機メーカー社員向けホームページ
-コミック版雇用マニュアル「精神障害者と働く」



各種成果物の活用状況

○事業主が活用するほか、支援機関が相談場面において活用

活用例1(大阪府)

- ・企業が「視覚障害者の職場定着推進マニュアル」を参考に、視覚障害者をヘルスキーパーとして雇用。



活用例2(徳島県)

- ・企業が「精神障害者のための職場改善好事例集」を参考に、医療機関と連絡を密にし、精神障害者の職場定着を促進。



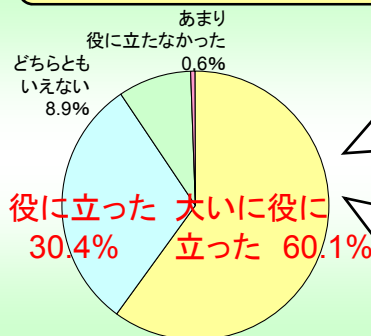
活用例3(新潟県)

- ・障害者就業・生活支援センターが、「Q&A集」を使って、企業へ障害特性の説明や支援制度の情報提供を行い、知的障害者の職場実習の受入が実現。



各種成果物に対する利用者アンケート

障害者雇用に取り組む上で「役立った」と回答 90.5%



【事業主】

- ・障害者と初めて一緒に働く社員の不安の軽減、理解の促進に役立った。
- ・社員が自主的に手話を学び始めるなど、聴覚障害者が働きやすい職場づくりに役立った。

【支援機関】

- ・事業主が精神障害者の雇用を受け入れるに当たり、受入れ準備に向けた説明資料として役立った。
- ・掲載事例をもとに、起こり得る課題を事前に伝えることで、不適応を防ぐために役立った。

評価シート16

自己評価 A

啓発事業(障害)

- 障害者ワークフェア
- その他の啓発事業
- 定期刊行誌「働く広場」の発行

評価の視点

- ・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。
- ・定期刊行誌の一層の充実に向けた検討を行っているか。
- ・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。

啓発事業(障害者関係)

事業主や国民一般に障害者の雇用の促進と職業の安定を図るための啓発事業を実施

障害者ワークフェア

出展数134企業・団体

H21.10.30~31 茨城県ひたちなか市(第31回全国障害者技能競技大会と同時開催)

職業と福祉の総合的なイベント

- ・重度障害者の多数雇用事業所による作業内容の実演・体験
- ・障害者職業能力開発施設による訓練内容の紹介
- ・障害者就労支援機器・生活支援機器等の展示・体験
- ・歩行支援用ロボットスーツ、補助犬による職業生活サポートの紹介・実演
- ・ハローワーク、茨城障害者職業センター等による職業相談コーナー



ワークフェア屋外会場

ポイント

- ① 職場改善好事例受賞企業出展コーナーにおける先進的取組の展示・解説 **新規**
- ② 筑波研究学園都市コーナーにおける先端技術による就労支援機器の紹介・実演
- ③ 特設ステージでの多様なプログラムの実施(障害者雇用へのナビゲーション)
- ④ 誰もがアクセスしやすい工夫・配慮(無料シャトルバスの運行、介助ボランティアの配置、バスのルート図・スケジュール表の配布)

障害者雇用職場改善好事例



受賞企業出展コーナー



障害者施設による音楽演奏

来場者数

44,300人 **過去最多**

アンケート調査結果

障害者雇用問題の理解度

97.2% (目標値: 80%以上)

来場者の声

- ・企業側の障害者雇用に対する工夫と知恵に感心した。
- ・障害があってもスキルを磨くことは可能なことが理解できた。
- ・仕事探しに参考になった。(障害のある方)
- ・障害者のために職場でも使いやすいツールなどを考えるようになった。(企業関係者)
- ・障害のある人達がいろんなところで働いていることがわかった。(地元小学生)

9月の障害者雇用支援月間に伴う啓発活動

1 障害者雇用優良事業所等表彰式

開催の工夫

- 受賞した企業・障害者及び表彰内容の紹介
- 参列者の参加意識を高める会場レイアウト
- 表彰時の受賞者の安全な導線確保



2 障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展

東京、福岡、名古屋、大阪、茨城、札幌

3 新聞広告、ポスターによる掲示

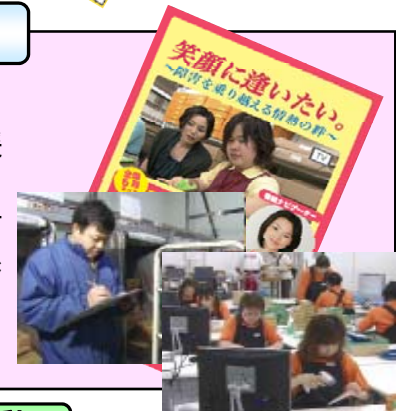
- ・「働きたい人が働ける共生社会」の実現に向けた周知(15段全面記事 広告:読売新聞:8/30朝刊)
- ・ポスターの全国主要都市の駅で掲示



テレビ番組制作

先進的な障害者雇用企業で活躍する精神障害者等の5事例を会社や支援機関での支援、支援制度の解説等を盛り込み立体的な構成による障害者雇用促進番組を制作、テレビ東京系列で放映

視聴率2.3%(約72.3万世帯)



受託法人における啓発活動

1 地方表彰式

全国47都道府県で実施(被表彰者715人)

2 地方障害者ワークフェア

定期刊行誌「働く広場」の発行



ホームページでの誌面公開

- 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を掲載 **新規**
- 2年分のバックナンバーを遡り掲載 **新規**



「和菓子職人」
山本健二さん(山口県・宇布子)

- ・書店での**試行販売(全国4か所)**を開始 **新規**
- ・ホームページでの閲覧の周知用チラシを作成し、見本のバックナンバーとともに**特別支援学校**に配布

発行目的

事業主等に障害者の雇用についての知識・技術等を提供
→優良企業、優秀勤労障害者の事例紹介

発行部数

54,000部 障害者雇用率未達成事業所等に配布

読者アンケート

同一調査項目での年2回実施を見直し
→1回目「誌面の評価」、2回目「活用状況」について実施 **新規**

アンケート結果

誌面の評価

「非常に役に立っている」
「参考になっている」
95.2%

活用状況「役立つ内容」

- 民間企業**
 - ・社員の障害特性の理解につながった(45.2%)
 - ・社内教育実施のきっかけとなった(34.7%)
- 社会福祉施設等**
 - ・職員の啓発に役立った(68.7%)
 - ・利用者・生徒の仕事の理解につながった(42.2%)

編集委員会の開催

- ・学識経験者10人、年2回
- ・編集方針の決定 など

ニーズ・意見

助言・指摘

誌面の充実

タイムリーな話題に関するコーナー「NOTE」において企業の関心が高まっている「発達障害」を図や事例等を用いて分かりやすく解説した連載の開始

ロービジョン(視覚障害者)の方に配慮した紙面の色使い

改正障害者雇用促進法の内容を「霞が関だより」に、納付金制度の改正内容、助成金についてのQ&Aを「インフォメーション」で改正直後に掲載

太めの活字(リュウミンR→リュウミンM)での印刷

「働く広場」公開座談会の開催

内閣府主催「障害者週間連続セミナー」に 参画し読者以外へも当該啓発誌をPR

【テーマ】「精神障害者雇用は、今！Vol.2～リワーク支援からみる職場復帰のポイントと課題～」

【パネリスト】精神科医、リワーク支援利用者及び利用企業、リワーク支援担当カウンセラー

【内容】「職務」「社会生活技能」「支援」の3つのポイントについて討論し、職場復帰の重要性及び課題と解決方法について来場者とともに考え、具体的、現実的に理解を深めた。

【開催日】12月8日(火) 東京ウィメンズプラザ

【誌上採録】座談会の内容については「働く広場」(3月号)で掲載した。



アンケート結果

「大変参考になった」
「参考になった」

94.4%

「現場、現実に即したリアリティに富む内容であった」
「会社としてやるべきことが明白化された」

評価シート17

自己評価 S

全国障害者技能競技大会(アビリンピック)の開催

- 第31回全国障害者技能競技大会の開催
- 地方アビリンピックの開催

評価の視点

- ・産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化を図っているか。
- ・先駆的又は雇用拡大が期待される職種による技能デモンストレーションの実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行っているか。
- ・アンケート調査の回答者のうち80%以上から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価が得られたか。
- ・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。

全国障害者技能競技大会(アビリンピック)の開催①

広く国民一般に対する障害者の職業能力についての理解と認識を高め、障害者の雇用促進を図る

天皇陛下御在位20年記念 第31回全国障害者技能競技大会の開催

- 大会期間 : 平成21年10月30日(金) ~ 11月1日(日)
- 開催地 : 茨城県ひたちなか市
- 来場者数 : 42,200人 【過去最高】



表彰式



機械CAD



ビルクリーニング

市との共催を含め開催地との協力・連携による大会準備・運営

新規 市長から学校長に対する文書による大会見学の要請

- 共催の県・市と各学校長会の協力により、小学校・特別支援学校が課外授業として見学
- 地元の協力、連携による準備・運営

- ・高等技術専門学校から競技機器の借用
 - ・ボランティアによる選手の介助・送迎、手話通訳、会場や駅での来場者の案内
 - ・医療機関による救急医療体制の整備
- ・医療専門学校、民間企業などから延べ246人参加



多くの小学生、特別支援学校生の見学
小学校6校 / 特別支援学校5校

御在位20年記念特別展示

- 第1回大会からの競技種目、参加選手数など大会の歴史紹介のパネル展示



大会のポイント

新たな競技種目の採用及び競技定員の見直し

- 1**
- 競技定員の見直し
 - ・パソコンデータ入力 23名←19名
 - ・縫製 21名←18名
 - 近年における種目別参加状況等を勘案し、知的障害者を対象とした種目の定員を増やした。
 - 前回大会の技能デモンストレーション種目
 - 「ビルクリーニング」の**新たな**競技種目への採用

技能デモンストレーションの新規職種実施

- 2**
- 先駆的又は雇用拡大が期待される職種で実施
 - **新たに「製品パッキング」、「ベッドメイキング」**を採用
 - 「IT」と合わせ3職種、8人参加



複数会場開催のメリットを活かす工夫とネック解消のための対策

- 3**
- 競技に集中できる環境を実現
 - 防眩ルーバーによるディスプレイが見やすい競技環境、静寂さの確保
 - 高い透光率のテント膜材の天井により、競技しやすい環境
 - ・パソコン使用競技の同一会場への集約化
 - ・手工具、機械等を使用する競技は自然光が入る会場で実施
 - 競技を午前・午後に分けて開始し、いつでもどの会場でも観戦可能 **新規**
 - 希望する競技観戦のため、会場間にシャトルバスを運行
 - 複数会場開催に起因する各種問い合わせに大会本部を核とした各会場スタッフとの間の回答ネットワークを形成することよりの確・迅速に対応

競技内容紹介DVDの作製・上映 **新規**

- 4**
- 手元作業が分かりにくい種目の競技内容、審査ポイントを紹介
 - ～ワード・プロセッサの場合～
 - ・見本との同一性
 - ・入力の速さと、正確さ
 - ・ワード・プロセッサ
 - ・データベース
 - ・コンピュータプログラミング
 - ・パソコン操作
 - ・パソコンデータ入力 (全5種目)

選手が取り組む競技課題及び使いこなす技能



パソコンデータ入力種目の紹介

全国障害者技能競技大会(アビリンピック)の開催②

来場者の評価

事業主

- 「障害のある方々が企業の戦力になると感じた」
- 「障害者の指導・育成方法を考えるきっかけとなった」

一般来場者

- 「多くの人達に障害者の能力を知ってもらう場所として、大変良かった」

障害のある方

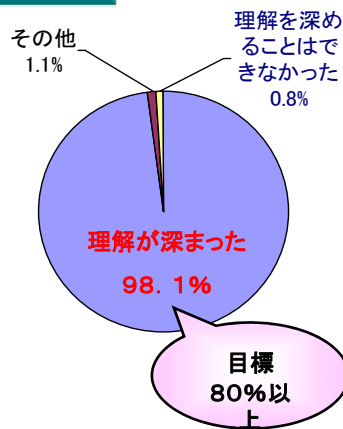
- 「障害があっても様々な分野で能力を活かす所があるので励みになる」
- 「みんなすごい技術を持っており、来年自分も大会に出たいと思った」

参加選手のコメント

- 「アビリンピックを通して技能的にも精神的にも成長したように感じた」
- 「同じ種目の熟練した選手の作業を間近で見られて良かった」
- 「自分と同じ障害を持ちながら多方面で活躍されている方がたくさんいることを知り、私も一層頑張ろうと思った」

来場者アンケート結果 回答数 383人

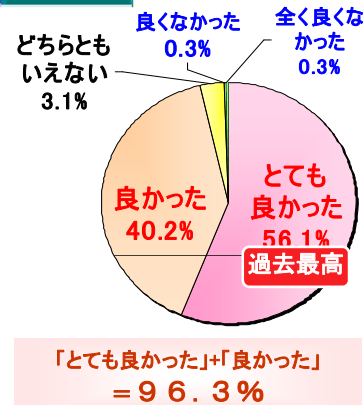
理解度



内容

- 「障害者の働くことに対する意欲、ひたむきな姿勢を感じることができた」
- 「障害者の職業能力・雇用について関心を持つようになった」
- 「参加選手の職業能力の高さと多彩さを実感できた」
- 「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」

満足度



マスコミの反響

大会に対する人々の関心の広がり、障害者雇用に対する理解の深化

新聞

読売、朝日新聞、地方紙等
大会開催や結果の報道



テレビ

テレビ、ラジオによる事前
及び大会当日の報道



競技内容を紹介

地方アビリンピックの開催

重点取組

- 1 都道府県、障害者団体及び企業との連携の強化
- 2 全国大会の種目重点化を踏まえた競技種目の見直し
- 3 平成20年度全国大会の技能デモンストレーション職種(ビルクリーニング等)を競技種目として実施

知的障害者参加種目数 168種目
精神障害者参加種目数 62種目

- ・ 全都道府県で実施
- ・ 競技参加選手数 **2,412人**(20年度 2,364人) **[過去最多]**
うち、知的障害者: 1,528人(20年度比 159人増) 精神障害者: 112人(20年度比 26人増)
- ・ 種目数 **312種目**(うち全国大会実施種目が276種目、全種目の88.5%(20年度85.0%))
- ・ 総来場者数(県主催の併催イベント 来場者含む) **41,780人**(20年度 39,794人) **[過去最多]**
- ・ テレビ・ラジオ **59件** 新聞等 **128件**



予算、人事等



評価シート18

自己評価 A

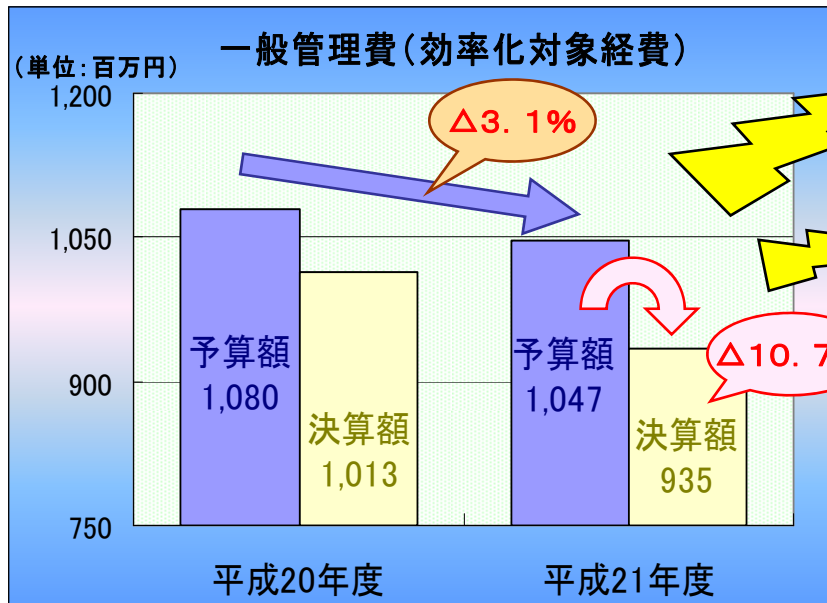
予算等

- 予算、収支計画及び資金計画

評価の視点

- ・運営費交付金を充当して行う事業については、中期目標に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行しているか。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・当該総利益(又は当期総損失)の発生要因が明らかにされているか。また、当期総利益(又は当期総損失)の発生要因の分析は行われているか。当該要因は法人の業務運営に問題等があることによるものか。業務運営に問題等があることが判明した場合には当該問題等を踏まえた改善策が検討されているか。
- ・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。
- ・貸付金、未収金等の債権について、回収計画が策定されているか。回収計画が策定されていない場合、その理由の妥当性についての検証が行われているか。
- ・回収計画の実施状況について、i) 貸倒懸念債権・破産更生債権等の金額やその貸付金等残高に占める割合が増加している場合、ii) 計画と実績に差がある場合の要因分析を行っているか。
- ・回収状況等を踏まえ回収計画の見直しの必要性等の検討が行われているか。

一般管理費及び業務経費の節減等



予算での節減 3.1%
(目標:前年度比△3%程度)

予算の節減に加え
予算執行においても
毎年度節約

自主的に
事業見直し・廃止の実施

21年度決算は、
20年度予算に比べ
13.4%節減

運営費交付金の適正な執行

収益化基準に則った執行

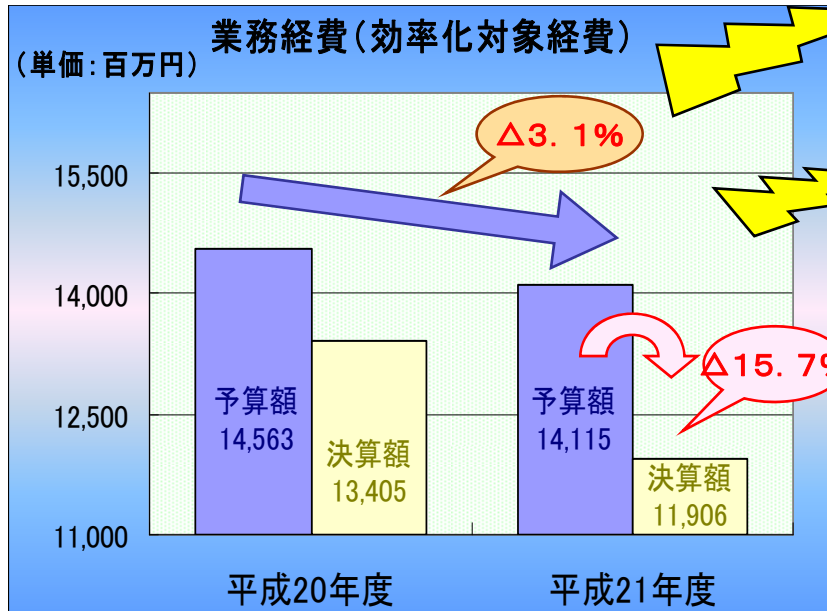
期間進行基準を採用 **新規**

業務の実施と運営費交付金財源とが期間的に対応していると判断できる経費に採用

取組

- ・竹芝本部事務所の賃借料の引下げ
- ・障害者職業総合センターの電力単価引下げ等

利益として計上



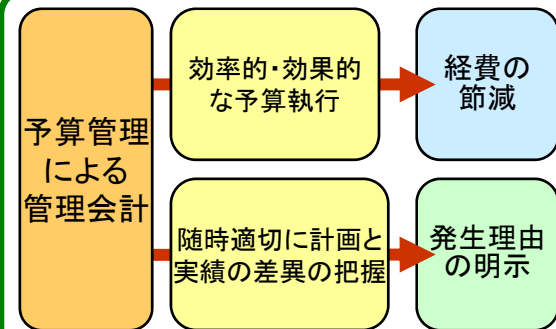
予算での節減 3.1%
(目標:前年度比△1.9%程度)

予算の節減に加え
予算執行においても
毎年度節約

自主的に
事業見直し・廃止の実施

21年度決算は、
20年度予算に比べ
18.2%節減

管理会計の実施



計画・実績の差異発生理由

- 様々な取組による経費の節減
- 助成金の実績額が予算額を下回ったこと等

運営費交付金の推移

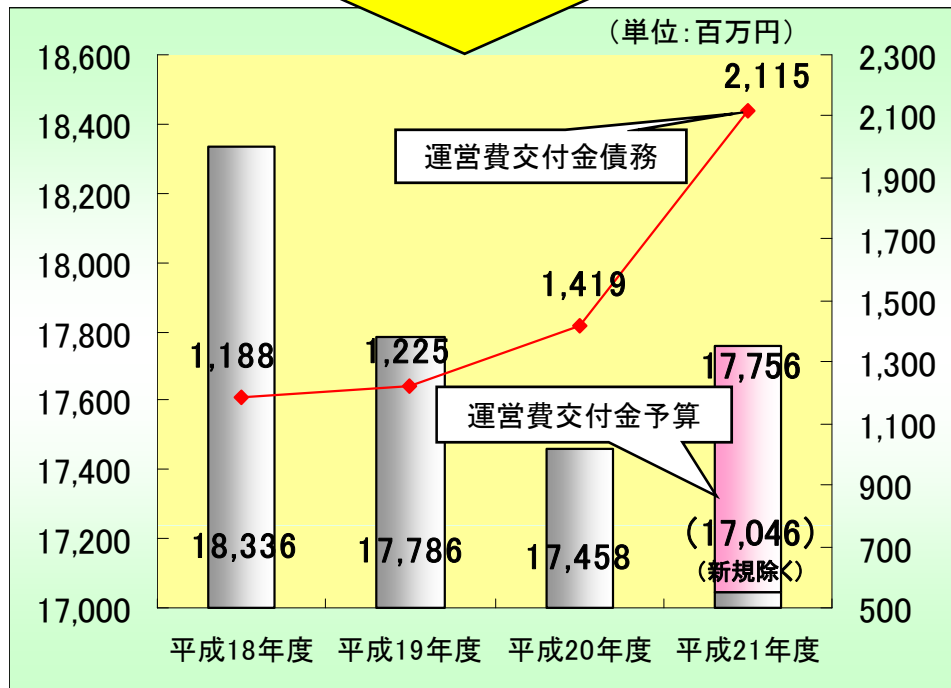
※ 整理合理化計画を踏まえた事業の見直し等により予算の節減
(平成21年度新規事業を除く)

◇ 高齢期雇用就業支援コーナーの箇所数の削減及び業務の見直し 200百万円

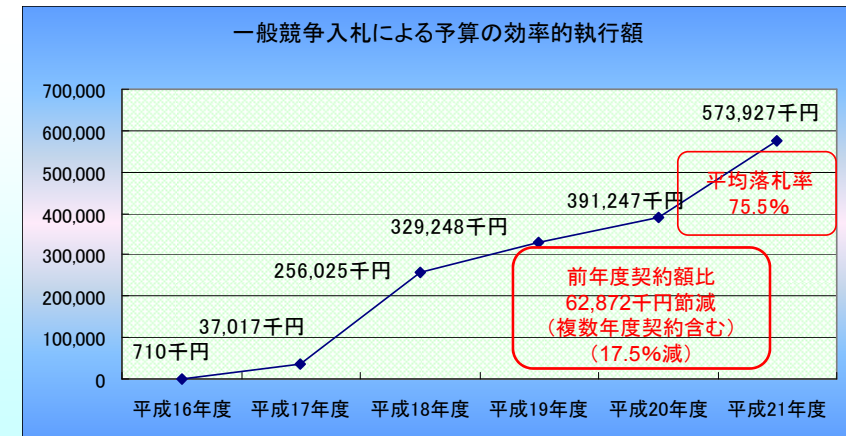
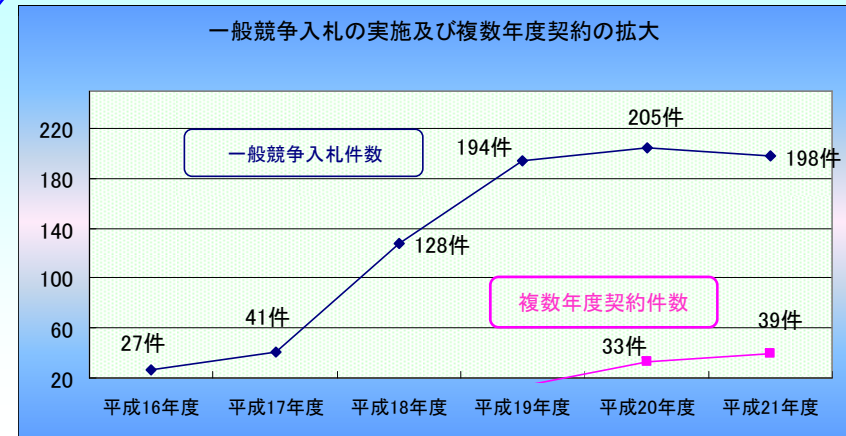
◇ 受託法人への委託事業に係る職員数の見直し・削減等 60百万円
(前年度比298百万円増、新規事業を除くと前年度比**412百万円減**)

※ 自主的な事業の廃止、見直しにより広報経費の削減 28百万円

※ 予算執行における業務委託費の効率的な執行、給与等支給額の見直しによる人件費の削減等により経費節減に努めたこと、また、無駄削減・業務効率化のための積極的な取組により、更なる経費節減に努めたことにより、結果、運営費交付金債務の増加となり、国庫負担の軽減に寄与 (前年度比**696百万円増**)



一般競争入札の導入・範囲拡大



- ※ 一般競争入札等(公募、企画競争含む) **198件** (前年度比3.4%減)
→ただし、平成21年度も継続する複数年度契約を含めると**223件**
(前年度比8.8%増)
- ※ 随意契約 **165件** (前年度比5.1%増)
→ただし、臨時的なもの、宿舍借上契約を除くと**55件**
- ※ 一般競争入札等に付した契約の割合は**54.6%** (前年度56.6%)
→ただし、臨時的な契約を除くと**58.4%**

評価シート19

自己評価 A

人事・人員等

- 人事に関する計画
- モチベーションの維持・向上

評価の視点

- ・必要な人材の確保、人員の適正配置並びに研修の充実による専門性及び意識の向上を図っているか。
- ・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。
- ・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。
- ・給与水準が適正に設定されているか(特に、給与水準が対国家公務員指数100を上回る場合にはその適切性を厳格に検証し、給与水準を設定しているか。国の財政支出規模や累積欠損の状況を踏まえて適切な水準となっているか)。
- ・国と異なる、又は法人独自の諸手当は、適切であるか。
- ・国家公務員の再就職のポストの見直しを図っているか。特に役員ポストの公募や、平成21年度末までに廃止するよう指導されている嘱託ポストの廃止等は適切に行われたか。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。

人件費削減の取組と人材の有効活用

人件費削減の取組

○給与制度改革の着実な実施

- ・役員地域手当の段階的引き下げ(17年度~)
- ・俸給引き下げと賃金カーブのフラット化(平均▲4.8%)(18年度~)
- ・昇給幅の細分化(4分割)と昇給抑制(3号俸に抑制)(18年度~)
- ・地域手当の見直し(国より低い支給割合)(19年度~)
- ・職務手当の定額制への変更(国より概ね低く設定)(19年度~)
- ・期末・勤勉手当の職位別加算割合の見直し(大部分を引き下げ)(19年度~)
- ・国新設の広域異動手当、本府省業務調整手当は設定せず(19年度~)
- ・自宅に係る住居手当、転居手当の廃止(21年度~) 等

地域の関係機関に対する職リハに関する助言・援助等の業務の新たな実施のための増員に係る人件費増が生じる中節減。

○中期目標による人件費節減
(18年度から5年間で5%節減)

⇒ **21年度 6.1%節減**

○ラスパイレス指数(地域・学歴勘案)

21年度 101.4 (20年度102.8)

効率的な人員配置

大幅に業務量が増加する中、機動的な人員の配置により利用者のニーズに的確に対応

機構全体としての再配置

理事定員の削減、地域センター管理事務の集約化、せき損センターの廃止、駐在事務所の廃止等による人員の捻出

- ・障害者雇用促進法の改正に伴う**障害者雇用納付金制度の対象事業主の範囲拡大**等に係る業務推進体制の整備(H22.4) **新規**
- ・駐在事務所の廃止に伴う**効率的・専門的な納付金等調査体制**の確立(H22.4) **新規**
- ・内部統制の確保と向上のための「**コンプライアンス推進課**」の設置(H21.4) **新規**

地域センターにおける再配置

地域センターの一人当たりの業務量を分析し、カウンセラー及びジョブコーチの人員の再配置を実施(H21.4)

人材の確保と研修の充実

<人材の確保>

- ◆採用説明会の前倒し開催(1週間前倒し)
- ◆カウンセラーの仕事ぶり、利用者の声等を紹介するDVDを作成し採用説明会で上映 **新規**
- ◆地域センターの体験見学会の時期の前倒し、期間の拡大及び学年を1年生まで引下げ
- ◆面接重視の職員採用(3次にわたる面接)

職員採用説明会



<職員研修の充実>

- ◆カウンセラー職、職業訓練職のための計画的なOJT実施指針に基づくOJTの実施 **新規**
- ◆主任職業訓練指導員の事業主へのコンサルテーション、指導技法の開発等を内容とする研修の新設 **新規**
- ◆管理職員のマネジメント力向上のための研修の新設(22年4月~) **新規**
- ◆嘱託職員の業務力向上研修の新設(22年4月~) **新規**

<自己研鑽に対する意識の向上>

- ◆職員による自主的な学習会の定期実施(セミナー、講師と職員との懇談会の二部構成)
- ◆E Service運動への自発的参画、教育訓練・外部セミナー受講の勧奨、社内報(メルマガ)を通じたノウハウの共有化

モチベーションの維持・向上等のための取組

利用者の視点に立ったサービスの向上

経営トップのイニシアティブ

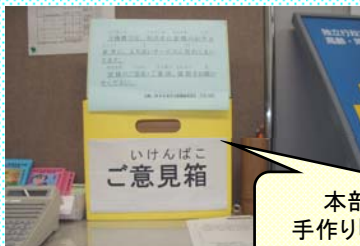
- 経営トップ(理事長)**から、理事会、部長会議、施設長会議、社内報等あらゆる場を活用して**ミッションの浸透、利用者本位のサービス提供の徹底**を図るとともに、全国の施設に経営トップが直接出向いて意見交換、指導を実施

モニター制度の導入

- 機構の業務運営の参考となる意見等を広く募集し、業務運営の改善につなげるため、**ホームページを活用したモニター制度を本格実施**
モニター50人⇒100人

ご意見箱の設置

- 機構本部及び全施設**に利用者からの意見、要望等を受けるための**ご意見箱を設置**



本部受付の手作り「ご意見箱」

内部統制の向上

内部監査の実施

- 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**

- ・地域センターの内部統制の運用状況等の監査(17施設)
- ・受託法人への会計監査及び精算報告書に係る審査業務の監査(20法人)

『行動規範』の策定

- 社会の信頼に応え使命を果たしていくため、役職員の行動理念を『**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** **新規**

コンプライアンスの推進 **新規**

- 推進体制を構築するべく、**コンプライアンス推進規程**を制定、各部及び施設に**推進責任者**を配置、**基本方針**及び**推進計画**を策定
- コンプライアンス意識の浸透を図るべく、行動規範策定に当たっての**全役職員からの意見募集**、**コンプライアンス研修**、社内報(メルマガ)への**解説記事の連載**等を実施

公益通報処理体制の構築

- 本部に**公益通報窓口**を設置するとともに、本部及び施設における通報事案の処理体制を構築 **新規**

職員全員参加の職場活性化

E Service運動の推進

- 全職員による運動の展開**
- 推奨テーマの設定
- 全国で計70件の実施
- 優れた取組(計10件)を表彰、周知**

表彰事例の発表



表彰事例

- 機構内LANを活用した効率的な業務推進**
機構LAN搭載の情報の中から当該センターにとり有用度の高い資料を職員の共有財産としてリストアップしておき、説明用資料として直接または加工して使用することで、作業時間の短縮を実現(新潟障害者職業センター)

受賞チームリーダーと理事長の語る会



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