

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
平成 22 年度業務実績評価シート（抄）

委員名：_____

平成22年度評価項目について

評価区分	22年度計画記載項目	項
評価シート1 〔効率的・効果的な業務運営体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費削減等、事業の費用対効果、障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業規模の配慮、給付金及び助成金業務の効率化〕	第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置	1
	1 効果的・効率的な業務運営体制の確立	1
	2 業務運営の効率化に伴う経費削減等	1
	3 事業の費用対効果	4
	4 障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業規模の配慮	4
	5 給付金及び助成金業務の効率化	4
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の提供並びに広報の実施〕	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	略
	1 共通的事項 (1) 関係者のニーズ等の把握 (2) 業績評価の実施及び公表 (3) 内部統制の在り方 (4) 高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の提供並びに広報の実施	
評価シート3 〔給付金の支給業務〕	2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	略
	(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	
評価シート4 〔高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助、及び小規模企業に重点を置いた65歳までの雇用確保措置の導入・定着支援〕	(2) 高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	9
	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	9
	(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	11
	(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	12
	(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	12
評価シート5 〔高齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供〕	(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	15
	② 実践的手法の開発提供	15
評価シート6 〔啓発事業(高齢者関係)〕	③ 啓発広報活動等の実施	18

評価区分	22年度計画記載項目	項
評価シート7 〔地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的な支援〕	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	20
	3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項	20
	(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	20
	① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施	20
評価シート8 〔地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成〕	イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施 ロ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施	20
	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	略
評価シート9 〔職業リハビリテーションに係る調査・研究〕	② 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	27
	(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	32
評価シート10 〔障害者職業能力開発校の運営〕	(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項	36
	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	36
評価シート11 〔障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金・報奨金の支給業務〕	② 障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施	略
	③ 障害者の雇用に関する相談・援助、各種講習、啓発等の実施	42
評価シート12 〔障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務〕	イ 相談・援助、各種講習等の実施 ハ 就労支援機器の普及・啓発等	42
	ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施	45
評価シート14 〔障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供〕	ニ 障害者雇用に係る啓発事業の実施	略
	④ 障害者の技能に関する競技大会の開催	略
評価シート15 〔啓発事業(障害者関係)〕	第3 予算、収支計画及び資金計画	略
	第4 短期借入金の限度額 第5 重要な財産の処分等に関する計画 第6 剰余金の使途	
評価シート16 〔障害者技能競技大会(アビリンピック)の開催〕	第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項	略
	評価シート17 〔予算、収支計画及び資金計画〕	
評価シート18 〔人事に関する計画、施設・設備に関する計画〕		

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（１）（注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
<p>第2 業務運営の効率化に関する事項 通則法第29条第2項第2号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 機構の組織体制については、業務の効率的かつ効果的実施等の観点から以下のように見直すほか、適宜弾力的に見直すこと。</p> <p>① 高年齢者雇用に関する給付金の支給業務については、事業規模が大幅に縮小していることに伴い、支給業務の実施体制を事業規模に合わせて縮小すること。</p> <p>② 駐在事務所（5か所）については、廃止するものとし、納付金の調査等必要な業務は本部組織において実施すること。</p> <p>③ せき髄損傷者職業センターについては、支援ニーズが大きく減少していることから廃止し、当該センターの業務は福岡障害者職業センターが引き継ぐこと。</p> <p>④ 地域センターの管理事務については、おおむね4分の1程度のセンターに事務処理を集約化すること。</p> <p>⑤ 本部機能については、第2期中期目標期間中に東京本部を幕張本部に集約化することについて検討し、結論を得ること。</p> <p>2 一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については効率的な利用に努め、第2期</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 効果的・効率的な業務運営体制の確立 機構の組織体制については、業務の効果的・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 高年齢者雇用に関する給付金の支給業務については、業務実施体制を事業規模に合わせて縮小する。</p> <p>② 駐在事務所（全国5か所）については廃止し、納付金の調査等必要な業務は本部組織において実施する。</p> <p>③ せき髄損傷者職業センターについては廃止し、当該センターの業務は福岡障害者職業センターが引き継ぐ。</p> <p>④ 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の管理事務については、おおむね4分の1程度の地域センターに事務処理を集約する。</p> <p>⑤ 本部機能については、第2期中期目標期間中に東京本部を幕張本部に集約化することについて検討し、結論を得る。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(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</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 効果的・効率的な業務運営体制の確立 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（以下「機構」という。）の組織体制については、業務の効果的・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)平成21年度末に廃止した駐在事務所において行っていた業務のうち、納付金等の調査、就労支援機器の貸出し、障害者雇用に関する相談・援助等は本部において効果的・効率的に実施し、図書・パネルの貸出し及び点訳サービスは廃止する。</p> <p>(2)地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の管理事務については、第2期中期計画期間中におおむね4分の1程度の地域センターに事務処理を集約するべく、平成20年度に実施した i) 青森、秋田、岩手、平成21年度に実施した ii) 宮城、山形、福島、iii) 愛知、岐阜、静岡、三重、iv) 香川、徳島、愛媛、高知に加え、平成22年4月から v) 石川、富山、福井、vi) 岡山、鳥取、島根、広島、vii) 福岡、山口、佐賀、長崎、大分の各地域センターの管理事務をそれぞれ石川障害者職業センター、岡山障害者職業センター、福岡障害者職業センターに集約化するとともに、平成22年度中に残りの都府県についても集約化を図る。</p> <p>(3)本部機能については、雇用・能力開発機構からの業務の一部移管後を踏まえ、東京本部の幕張本部等への移転について検討を進める。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1)一般管理費及び業務経費の効率化目標 一般管理費（人件費を除く。）については、業務運営の効率化を推進し、前年度と比べて</p>	

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。

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。

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

れる業務、拡充業務分等を除く。）については、業務運営の効率化を推進し、第2期中期目標期間中、毎年度平均で3%程度の額を節減するとともに、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。

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。

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。
また、一般競争入札の積極的な実施等に努めることにより、経費節減を行う。

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、レクリエーション経費の廃止、公用車・業務用車の効率化、タクシー使用の適正化、事務用品の一括調達等、徹底した冗費の削減を行う。

<p>況については公表するものとする こと。</p> <p>① 職員の在職地域や学歴構成等の要因を考慮してもなお国家公務員の給与水準を上回っていないか。</p> <p>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。</p> <p>③ 国からの財政支出の大きさ、累積欠損の存在、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。</p> <p>④ その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解の得られるものとなっているか。</p> <p>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>また、各都道府県の雇用開発協会等及び(社)全国重度障害者雇用事業所協会への委託業務に係る随意契約については、一般競争入札等競争性のある契約形態へ移行すること。</p>	<p>(2) 随意契約の見直し 契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、随意契約の適正化を推進し、業務運営の一層の効率化を図る。</p> <p>① 「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、その取組状況を公表する。</p> <p>② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施する。</p> <p>③ 監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。</p> <p>高齢者等又は障害者の雇用の促進及びその職業の安定に係る事業を行う法人(以下「受託法人」という。)への業務の委託については、一般競争入札等競争性のある契約形態への移行を実施する。また、委託業務に係る会計</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・障害者雇用支援機構契約監視委員会」により、競争性のない随意契約の見直しを更に徹底して行うとともに、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているかの点検、見直しを行う。</p> <p>高齢者等又は障害者の雇用の促進及びその職業の安定に係る事業を行う法人(以下「受託法人」という。)への平成22年度業務の委託については、一般競争入札により実施する。 また、委託業務に係る会計監査の強化及び</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>5 保有資産の見直し せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生ずる遊休資産については、国の資産債務改革の趣旨を踏まえ、処分すること。</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こと。</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>監査の強化及び精算報告書等に係る審査の徹底を図るなど、事業の適正な執行に努める。</p> <p>(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、適正支給の観点に留意しつつ、①添付書類の簡素合理化、進捗管理の厳格化等による事務手続の効率化、②事業主等に分かりやすい資料の作成配布等による申請方法の周知徹底、③受託法人の担当者会議の開催等による審査能力の向上等の取組を行い、第2期中期目標の最終年度には、1件当たりの平均処理期間（支給申請の受付から支給決定までの期間）を5%短縮する。</p>	<p>精算報告書等に係る審査の徹底を図るなど、事業の適正な執行に努める。</p> <p>(3) 業務・システムの最適化 平成21年度から運用を開始した障害者雇用支援システムについて、最適化効果の検証を行う。</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、適正支給の観点に留意しつつ、1件当たりの平均処理期間（支給申請の受付から支給決定までの期間）の短縮に向け、次の措置を講ずる。</p> <p>(1) 添付書類の簡素合理化、進捗管理の厳格化</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>等による事務手続の効率化</p> <p>① 給付金業務については、「給付金システム」を活用して支給決定案件ごとの処理期間の把握を通じた遅滞部署への指導や必要に応じて審査業務の見直しを行い事務処理の効率化を図る。また、受託法人に対しては支給申請書の処理期間15日以内を厳守するように個別指導するなど進捗管理の徹底を図る。</p> <p>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。</p> <p>また、書類の受理方法や保管方法の改善等により進捗状況を日常的に把握するとともに、機構本部からの疑義照会に対する受託法人の回答の迅速化に取り組むことにより、進捗管理等の徹底を図る。</p> <p>さらに、進捗管理の効果的・効率的な実施に資するため、障害者助成金の電算処理システムの改定を実施する。</p> <p>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。</p> <p>(2) 事業主等に分かりやすい資料の作成配布等による申請方法の周知徹底</p> <p>給付金及び助成金の種類ごとのパンフレットをより一層分かりやすいものに改善し、事業主等に対して給付金及び助成金の支給要件及び手続等を周知する。</p> <p>また、円滑かつ迅速な支給、支給申請の際のトラブル防止のため、受託法人の窓口における事業主等に対して、支給申請書等の記入方法、審査に要する手続及び期間等について、十分な事前説明を行う。</p> <p>(3) 受託法人の担当者会議の開催等による審査能力の向上等の取組</p> <p>受託法人の業務担当者会議等を開催し、審査手順、審査に当たっての留意事項等の説明及び事例検討の実施により、審査能力の向上等を図る。</p> <p>受託法人の審査業務等の効率的・効果的な実施に資するため、審査点検に係るチェックリストの活用による厳密な審査点検の徹底を図る。</p>			
<p>【評価項目1 効果的・効率的な業務運営体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費節減等、事業の費用対効果、障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業規模の配慮、給付金及び助成金業務の効率化】</p>	<p>自己評価</p>		<p>評定</p>		
<p>評価の視点等(現行)</p>	<p>評価の視点等(案)</p>	<p>変更の理由等</p>			

<p>[数値目標] ※ [] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <ul style="list-style-type: none"> 一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については効率的な利用に努め、第2期中期目標期間中、毎年度平均で3%程度の額を節減すること。 <p>[一般管理費については、前年度と比べて3%程度の額を節減すること。]</p>	<p>[数値目標] ※ [] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <ul style="list-style-type: none"> 一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については効率的な利用に努め、第2期中期目標期間中、毎年度平均で3%程度の額を節減すること。 <p>[一般管理費については、前年度と比べて3%程度の額を節減すること。]</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>平成21年度</td> <td>△3.1%（平成20年度比）</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>△3.1%（平成19年度比）</td> </tr> </table>	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）					
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）									
<ul style="list-style-type: none"> 業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第2期中期目標期間中、毎年度平均で総額1.9%程度の額を節減すること。 <p>[業務経費については、前年度と比べて総額1.9%程度の額を節減すること。]</p>	<ul style="list-style-type: none"> 業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第2期中期目標期間中、毎年度平均で総額1.9%程度の額を節減すること。 <p>[業務経費については、前年度と比べて総額1.9%程度の額を節減すること。]</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>平成21年度</td> <td>△3.1%（平成20年度比）</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>△2.4%（平成19年度比）</td> </tr> </table>	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21年度	△3.1%（平成20年度比）									
平成20年度	△2.4%（平成19年度比）									
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 <table border="1" style="width: 100%;"> <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> </table>	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>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。（政 	<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。（政・独委評価の視点 									

<ul style="list-style-type: none"> ・独委評価の視点「5契約(2)随意契約見直し計画」と同趣旨) ・「随意契約見直し計画」の実施・進捗状況や目標達成に向けた具体的取組状況について、必要な評価が行われているか。(政・独委評価の視点「5契約(2)随意契約見直し計画」) 	<p>「5契約(2)随意契約見直し計画」と同趣旨)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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」) 	
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・高齢期における職業生活設計に関する助言又は指導業務について、高齢期雇用就業支援コーナーの箇所数の削減、民間競争入札の導入(3か所程度)等、サービスの質の維持向上及び経費の削減を図ったか。 	<p>(削除)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・平成22年3月31日付け変更認可された中期計画に基づく削除。
<ul style="list-style-type: none"> ・「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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「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。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・業務改善の取組を適切に講じているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務改善の取組を適切に講じているか。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・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」) 	<ul style="list-style-type: none"> ・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」) 	
<ul style="list-style-type: none"> ・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) 	<ul style="list-style-type: none"> ・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) 	
<ul style="list-style-type: none"> ・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。) 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。) 	
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	

<p>資等行われているか。(政・独委評価の視点「7 関連法人」)</p> <p>・ 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>(政・独委評価の視点「7 関連法人」)</p> <p>・ 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>	
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------	--

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（４） （注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>高齢者等の安定した雇用の確保、雇用管理改善等の実施、高齢者等の多様な就業ニーズに応じた就業機会の確保を図るために、職業安定機関と連携しつつ、事業主等に対して必要な支援を実施すること。</p> <p>① 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施</p> <p>「希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入」、「70歳まで働ける企業の実現」、「小規模企業における65歳までの雇用確保措置の完全実施」等に資するため、高齢者雇用アドバイザー等を活用して、執行の効率化を図りつつ、機構の蓄積する専門的知見を基に事業主等に対する高齢者等の雇用の技術的問題全般に関する相談・援助を行い、相談・援助を実施した事業主等に対して追跡調査を実施し、70%以上の利用事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。</p> <p>また、当該調査結果を分析し、高齢者雇用アドバイザー等の業務の質の向上を図ること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>高齢者雇用確保措置に関する事業主の取組、高齢者等の雇用管理改善等、高齢者等の職業の安定を図るための多様な就業機会の確保に関して、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の未実施企業、とりわけ小規模な企業に対する高齢者雇用確保措置の実施・定着を図るための相談・援助、希望者全員を対象とする制度を導入するための相談・援助及び継続雇用制度の対象者を就業規則等により定めることができる経過措置期間の終了後において、労使協定による適切な基準を定めるための相談・援助に重点を置いて実施</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、「70歳まで働ける企業」の実現、小規模企業における65歳までの雇用確保措置の完全実施等の重点課題に資するため、高齢者雇用確保措置に関する事業主の取組、高齢者等の雇用管理改善等、高齢者等の職業の安定を図るための多様な就業機会の確保に関して、相談・援助、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よ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>また、継続雇用制度の年齢を義務年齢に合わせて段階的に引き上げることとしている企業に対しては、平成22年4月1日から義務年齢が64歳へ引き上げられたことを周知するとともに、65歳までの引上げ及び希望者全員が働ける制度への変更を促す。</p> <p>さらに平成22年度末で継続雇用制度の対象者を就業規則等により定めることができる経過措置期間が終了する予定であることから、該当する企業に対し、労使協定に</p>	

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。

よる適切な基準を定めるための相談・援助を積極的に実施する。

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

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、高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザー（以下「高齢者雇用アドバイザー等」という。）が行う高齢者等の雇用に関する事業主等への相談・援助として、企業等を会場として当該企業の職場管理者又は中高年従業員に対する研修を実施する。

イ 高齢者雇用確保措置等については、事業主が取り組む際に課題となる賃金・退職金制度又は人事管理制度等の見直し等に対して、高齢者雇用アドバイザー等が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、都道府県労働局が策定する国の目標（「70歳まで働ける企業」の割合を平成22年度末を目途に20%とする）の達成に向けた取組を着実に実行するための年度別目標と具体的な取組等の戦略に基づき、支援効果が見込まれる企業のリスト等を活用し、訪問対象企業を労働局と共同して選定するなど、職業安定機関と密接な連携を図りながら、計画的に実施する。

また、企業診断システム及び仕事能力把握ツール（以下「企業診断システム等」という。）を積極的に活用して対象企業の能力開発、職場環境整備、人事管理制度及び健康・安全管理等に係る課題を把握することにより、具体的な解決案を提案する相談・援助につなげることとし、運用件数は2,600件以上とする。

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

ロ 高齢者雇用アドバイザー等が、企業に対する相談・援助の過程で、中高年従業員の活用方法等や職業意欲の向上等の支援のニーズを把握した場合には、企業の職場管理者の能力向上及び意識改革、中高年従

<p>(3) 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項</p> <p>高齢者雇用確保措置の実施状況や団塊の世代が60歳に到達しつつあることを踏まえ、65歳以降を視野に入れた職業生活設計に重点を移し、労働者が早い段階から自らの希望と能力に応じた多様な働き方を選択し、実現できるようにするため、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行うこと。</p>	<p>高齢者雇用アドバイザー等は、相談・援助によって明らかになった高齢者の継続雇用に当たっての条件整備に関する具体的な解決案を提案するなど企画立案サービスを積極的に実施する。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>ニ 高齢者雇用アドバイザー等によるサービスの一層の質の向上を図るため、活動実態の把握を行うとともに、継続雇用制度等を導入した企業等の賃金・退職金制度、人事管理制度等について、事例発表・意見交換等を行う事例検討会を行う。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>なお、実施に当たっては、企業等に対する高齢者雇用に係る人事・労務管理上の諸問題の具体的な解決策の提案や「70歳まで働ける企業」の実現に向けた企業の実情に合わせた提案を行う資質や技術を高めるため、事例発表、グループ討議を中心とした研修内容とする。</p> <p>ヘ 機構は、高齢者雇用アドバイザー等が実施する勉強会など自主的な資質向上への取組を支援するため、研修会、勉強会等への機構職員の参加やメールマガジンの発行を行う。</p> <p>(3) 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項</p> <p>高齢者雇用確保措置の実施状況や団塊の世代が60歳に到達し、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。</p> <p>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</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

平成21年度業務実績評価シートの項目7を本項目4に統合。

<p>(4) 65歳までの雇用確保措置の導入・定着のための小規模企業に重点をおいた支援を行うことに関する事項</p> <p>小規模な企業において雇用確保措置の導入・定着が遅れている状況を踏まえ、支援対象を小規模な企業に重点化し、小規模企業の特性を踏まえた、より効果的かつ効率的な事業手法を検討し、その結果に基づき効果的かつ効率的な業務運営を図ること。</p> <p>(5) 高齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項</p> <p>機構による高齢者雇用支援業務は、65歳までの雇用確保に係る相談援助等の対象企業の重点化・縮小や、新たな課題として65歳以上の雇用確保に係る業務が見込まれる一方、社会経済情勢や法施行の状況等の関連諸施策の動向に影響を受けることなどを勘案し、平成25年度以降の高齢者雇用支援業務の実施体制・実施方法については、引き続き現行の枠組みで実施することが合理的かつ効果的・効率的かについて、第2期中期目標期間終了時までには検討し、結論を得ることとしているので、厚生労働省の検討に資するように必要な連携を図ること。</p>	<p>(4) 65歳までの雇用確保措置の導入・定着のための小規模企業に重点をおいた支援を行うことに関する事項</p> <p>小規模な企業において雇用確保措置の導入・定着が遅れている状況を踏まえ、支援対象を小規模な企業に重点化し、小規模企業の特性を踏まえた、より効果的かつ効率的な事業手法を検討し、その結果に基づき効果的かつ効率的な運営を図る。</p> <p>(5) 高齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項</p> <p>機構による高齢者雇用支援業務は、65歳までの雇用確保措置に係る相談援助等の対象企業の重点化・縮小や、新たな課題として65歳以上の雇用確保に係る業務が見込まれる一方、社会経済情勢や法施行の状況等の関連諸施策の動向に影響を受けることなどを勘案し、平成25年度以降の高齢者雇用支援業務の実施体制・実施方法については、引き続き現行の枠組みで実施することが合理的かつ効果的・効率的かについて、第2期中期目標期間終了時までには検討し、結論を得ることとしているので、厚生労働省の検討に資するように必要な連携を図る。</p>	<p>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。</p> <p>(4) 65歳までの雇用確保措置の導入・定着のための小規模企業に重点をおいた支援を行うことに関する事項</p> <p>小規模な企業において雇用確保措置の導入・定着が遅れている状況を踏まえ、支援対象を小規模な企業に重点化し、小規模企業の特性を踏まえた、より効果的かつ効率的な事業手法を検討し、その結果に基づき効果的かつ効率的な運営を図る。</p> <p>(5) 高齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項</p> <p>機構による高齢者雇用支援業務は、65歳までの雇用確保措置に係る相談援助等の対象企業の重点化・縮小や、新たな課題として65歳以上の雇用確保に係る業務が見込まれる一方、社会経済情勢や法施行の状況等の関連諸施策の動向に影響を受けることなどを勘案し、平成25年度以降の高齢者雇用支援業務の実施体制・実施方法については、引き続き現行の枠組みで実施することが合理的かつ効果的・効率的かについて、第2期中期目標期間終了時までには検討し、結論を得ることとしているので、厚生労働省の検討に資するように必要な連携を図る。</p>									
		自己評価			評価						
評価項目(現行)		評価項目(案)		変更の理由等							
【評価項目4 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助、各種講習等及び小規模企業に重点を置いた65歳までの雇用確保措置の導入・定着支援】		【評価項目4 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助及び小規模企業に重点を置いた65歳までの雇用確保措置の導入・定着支援】		・平成22年3月31日付け変更認可された中期計画に基づく変更。							
評価の視点等(現行)		評価の視点等(案)		変更の理由等							
<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>・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>[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>・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> <table border="1" data-bbox="801 1305 1102 1359"> <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21年度	32,893件	平成20年度	32,456件				
平成21年度	32,893件										
平成20年度	32,456件										
<p>・企業診断システムの運用件数は2,100件以上とすること。</p>		<p>・企業診断システム及び仕事能力把握ツールの運用件数は2,600件以上とすること。</p>		<p>・平成22年度計画に基づく変更。</p>							

	<table border="1"> <tr> <td>平成21年度</td> <td>2,795件</td> <td>(平成21年度目標：2,100件)</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>2,791件</td> <td>(平成20年度目標：1,800件)</td> </tr> </table>	平成21年度	2,795件	(平成21年度目標：2,100件)	平成20年度	2,791件	(平成20年度目標：1,800件)	
平成21年度	2,795件	(平成21年度目標：2,100件)						
平成20年度	2,791件	(平成20年度目標：1,800件)						
<ul style="list-style-type: none"> ・相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。 <table border="1"> <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21年度	83.0%	平成20年度	86.9%			
平成21年度	83.0%							
平成20年度	86.9%							
<ul style="list-style-type: none"> ・職場活性化研修を260回以上実施すること。 	(削除)	<ul style="list-style-type: none"> ・平成22年度計画に基づく削除。 						
<ul style="list-style-type: none"> ・研修実施後、受講者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の参加者から高齢者等の雇用を進める上で有効であった旨の評価が得られるようにすること。 	(削除)	<ul style="list-style-type: none"> ・平成22年度計画に基づく削除。 						
<ul style="list-style-type: none"> ・第2期中期目標期間中に120,000人以上の受講者に講習等を実施すること。 <p>24,000人程度の受講者を対象に講習等を実施すること。</p>	(削除)	<ul style="list-style-type: none"> ・平成22年3月31日付け変更認可された中期計画及び平成22年度計画に基づく削除。 						
<ul style="list-style-type: none"> ・講習終了後、参加者にアンケート調査を実施し、85%以上の参加者から高齢者等の雇用を進める上で、有用であった旨の評価を得ること。 	(削除)	<ul style="list-style-type: none"> ・平成22年3月31日付け変更認可された中期計画及び平成22年度計画に基づく削除。 						
<ul style="list-style-type: none"> ・事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の事業主等から雇用管理の改善を進める上で効果があった旨の評価が得られるよう質の向上を図ること。 	(削除)	<ul style="list-style-type: none"> ・平成22年度計画に基づく削除。 						
<p>[評価の視点] 第2-2(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> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・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。 	<p>[評価の視点] 第2-2(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> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・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。 							

<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者雇用アドバイザー等が講師となり、職場活性化研修を積極的に実施しているか。 	<p>(削除)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・平成22年3月31日付け変更認可された中期計画に基づく削除。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者雇用アドバイザー等によるサービスの一層の質の向上を図るため、相談・援助等の好事例の提供、事例検討会、実務研修等を実施しているか。 	
<p>第2-2(2) ②高年齢者等の雇用に関する各種講習等の実施</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 		
<ul style="list-style-type: none"> ・アンケート調査の回答者のうち85%以上から高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。 		
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>(削除)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・平成22年3月31日付け変更認可された中期計画に基づく削除。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 		
<p>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</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ・支援対象を小規模な企業に重点化し、小規模企業の特徴を踏まえた、より効果的かつ効率的な事業手法を検討し、その結果に基づく効果的かつ効率的な運営に取り組んでいるか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・支援対象を小規模な企業に重点化し、小規模企業の特徴を踏まえた、より効果的かつ効率的な事業手法を検討し、その結果に基づく効果的かつ効率的な運営に取り組んでいるか。 	
<p>第2-2(5) 高年齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ・平成25年度以降の高年齢者雇用支援業務の実施体制・実施方法に関する厚生労働省の検討に資するよう、必要な連携を図っているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成25年度以降の高年齢者雇用支援業務の実施体制・実施方法に関する厚生労働省の検討に資するよう、必要な連携を図っているか。 	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（５）（注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 高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>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。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 高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>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係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高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。</p> <p>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。</p> <p>② 共同研究の実施及び先進企業の事例の収集・提供 高齢者等の雇用確保のための条件整備に必要な調査研究を事業主等と共同で実施する。また、高齢者等の意欲、能力を活用した多様な就業形態の開発等を支援するとともに、高齢者等の雇用を推進している先進企業の事例の収集・提供を行う。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 高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>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係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高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。</p> <p>イ 事業主支援手法等の開発 「70歳まで働ける企業」の普及・促進等を進めていく上での課題となる要因を明らかにし、その解決を図るため、賃金・人事処遇制度等に関する調査研究等を行い、事業主支援手法等を開発し、併せてその研究成果を高齢者雇用アドバイザー等の行う相談・援助業務等への活用を図る。 また、「70歳まで働ける企業」の普及を加速するため、高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。</p> <p>ロ 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おうとしている事業主等と共同して、「職務再設計」「人事・賃金」「能力開発」「健康管理」をテーマとし、70歳まで働ける企業への取組を中心とした共同研究を10件以上実施する。 また、「70歳まで働ける企業」を実現するためには、多様な働き方を考慮する必</p>	

	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>要があることから、高齢者のニーズに応じた様々な就業形態を取り入れている企業の事例を収集・提供するとともに、多様な就業形態の開発等に取り組む企業を支援する。</p> <p>さらに、高齢者等の雇用を推進している先進企業の事例を収集・提供するため、高齢者雇用に創意工夫を行っている先進的企業等を表彰する「高齢者雇用開発コンテスト」の実施、70歳までいきいきと働ける企業事例を内容とする「70歳いきいき企業100選（2010年版）」の作成を行う。</p> <p>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。</p> <p>平成22年度は、新たに5団体（水産練製品製造業、葬儀業、医療業、添乗サービス業、とび・土工事業）について設置し、平成21年度から活動を続けている警備業等5団体と併せて、計10団体について取組を支援する。</p> <p>ニ 開発成果の普及・活用の促進 上記イからハまでによる実践的手法の開発等により得られた成果については、70歳雇用実現に向けた企業の取組事例、産業別ガイドライン等を簡潔にとりまとめた冊子等を作成し、事業主等に配布するほか、常に情報の抽出・整理ができるようデータベースを構築し、当該開発成果に係る情報を蓄積・管理した上で、事業主等が有効に活用できるようホームページで公開する。</p>			<p>評価項目 5 高齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供</p>	<p>自己評価</p> <p>評価</p>			
<p>【評価項目 5 高齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供】</p>					<p>評価</p>				
<p>評価の視点等(現行)</p>		<p>評価の視点等(案)</p>			<p>変更の理由等</p>				
<p>[数値目標] ・高齢者等の能力の有効活用等に必要の調査研究を行おうとしている事業主等と共同して、70歳まで働ける企業への取組を中心とした共同研究を10件以上実施すること。</p>		<p>[数値目標] ・高齢者等の能力の有効活用等に必要の調査研究を行おうとしている事業主等と共同して、70歳まで働ける企業への取組を中心とした共同研究を10件以上実施すること。</p> <table border="1" data-bbox="801 1257 1070 1321"> <tr> <td>平成21年度</td> <td>11件</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>11件</td> </tr> </table>	平成21年度	11件	平成20年度	11件			
平成21年度	11件								
平成20年度	11件								
<p>・新たに5団体（警備業、豆腐油揚製造業、自動車リサイクル業、在宅介護サービス業、労働者派遣業）について産業別高齢者雇用推進委員会を設置すること。</p>		<p>・新たに5団体（水産練製品製造業、葬儀業、医療業、添乗サービス業、とび・土工事業）について産業別高齢者雇用推進委員会を設置すること。</p>			<p>・平成22年度計画に基づく変更。</p>				

	<table border="1"> <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21年度	5団体	平成20年度	5団体	
平成21年度	5団体					
平成20年度	5団体					
<p>・平成20年度から活動を続けている印刷業等10団体と併せて、計15団体について高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>・平成21年度から活動を続けている警備業等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> <table border="1"> <tr> <td>平成21年度</td> <td>15団体（新規5、継続10）</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>16団体（新規5、継続11）</td> </tr> </table>	平成21年度	15団体（新規5、継続10）	平成20年度	16団体（新規5、継続11）	<p>・平成22年度計画に基づく変更。</p>
平成21年度	15団体（新規5、継続10）					
平成20年度	16団体（新規5、継続11）					
<p>【評価の視点】 第2-2-(2)③イ 事業主支援手法等の開発</p> <p>・高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の効果的な実施の観点から調査研究のテーマを設定しているか。</p> <p>・研究成果を相談・援助業務等に活用しているか。</p>	<p>【評価の視点】 第2-2-(2)②イ 事業主支援手法等の開発</p> <p>・高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の効果的な実施の観点から調査研究のテーマを設定しているか。</p> <p>・研究成果を相談・援助業務等に活用しているか。</p>					
<p>第2-2-(2)③ロ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供</p> <p>・高齢者等の雇用確保のための条件整備に必要な調査研究を事業主等と共同で実施しているか。</p> <p>・高齢者等の雇用を推進している先進企業の事例の収集・提供を行っているか。</p>	<p>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>・高齢者等の雇用を推進している先進企業の事例の収集・提供を行っているか。</p>					
<p>第2-2-(2)③ハ 産業別ガイドライン策定支援</p> <p>・産業別高齢者雇用推進委員会において、高齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行っているか。</p> <p>・産業団体がガイドラインを自主的に策定することについて支援を行っているか。</p>	<p>第2-2-(2)②ハ 産業別ガイドライン策定支援</p> <p>・産業別高齢者雇用推進委員会において、高齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行っているか。</p> <p>・産業団体がガイドラインを自主的に策定することについて支援を行っているか。</p>					
<p>第2-2-(2)③ニ 開発成果の普及・活用の促進</p> <p>・実践的手法の開発により得られた成果について、冊子等を作成し、事業主等に配布するほか、事業主等が有効に活用できるようホームページで情報提供を行っているか。</p>	<p>第2-2-(2)②ニ 開発成果の普及・活用の促進</p> <p>・実践的手法の開発により得られた成果について、冊子等を作成し、事業主等に配布するほか、事業主等が有効に活用できるようホームページで情報提供を行っているか。</p>					

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（６）（注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績	
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>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。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 高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>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中心とする行事を開催する。</p> <p>高齢化対策、高齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌を毎月発行する。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。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 高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>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フォーラムを開催する。</p> <p>高齢者雇用開発フォーラムは、高齢者雇用開発コンテスト入賞企業の表彰、入賞企業等が創意工夫を行った改善事例の発表及び意見・情報交換、機構が開発した実践的手法及び共同研究等の成果の公開等を効果的に組み合わせて実施する。</p> <p>また、高齢化対策、高齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌「エルダー」を月60,000部作成・発行し、事業主等に配布する。なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえ誌面の一層の充実を図る。</p> <p>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。</p>		
【評価項目6 啓発事業（高齢者関係）】	自己評価		評定	
評価の視点等(現行)	評価の視点等(案)		変更の理由等	
[数値目標]	[数値目標]			

<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用フェスタの参加者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の参加者から高齢者等の雇用問題についての理解が深まった旨の評価を得られるようにすること。 	<p>(削除)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・平成22年3月31日付け変更認可された中期計画及び平成22年度計画に基づく削除。 				
<ul style="list-style-type: none"> ・高齢化対策、高齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌「エルダー」を月60,000部作成・発行し、事業主等に配布すること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢化対策、高齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌「エルダー」を月60,000部作成・発行し、事業主等に配布すること。 <table border="1" data-bbox="801 363 1137 427"> <tr> <td>平成21年度</td> <td>月60,000部</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>月60,000部</td> </tr> </table>	平成21年度	月60,000部	平成20年度	月60,000部	
平成21年度	月60,000部					
平成20年度	月60,000部					
<p>[評価の視点]</p>	<p>[評価の視点] 第2 2 (2) ③ 啓発広報活動等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、<u>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。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成22年3月31日付け変更認可された中期計画に基づき新たに設定。 				
<p>第2 2 (2) ④ イ 高齢者雇用フェスタの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用フェスタについて、高齢者等の雇用の確保の重要性を参加者に理解させるような内容になっているか。 ・アンケート調査の回答者のうち80%以上から高齢者等の雇用問題についての理解が深まった旨の評価が得られたか。 ・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。 	<p>(削除)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・平成22年3月31日付け変更認可された中期計画に基づく削除。 				
<p>第2 2 (2) ④ ロ 定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 					

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（7）（注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施すること。そのために、各関係機関との連携を図るとともに、職業リハビリテーションの実施に係る目標を設定し、厳格な外部評価を実施すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）については、職業リハビリテーションの中核的機関としての機能を最大限発揮すること。 ・ 広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるとともに、地域センターについては、各都道府県における中核的な職業リハビリテーション機関として、職業安定機関、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等とのネットワークを構築し、連携の強化や各種情報の共有化を図り、職業リハビリテーションに係る人材の育成や関係機関に対する助言・援助に取り組むこと。 <p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 ア 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域センターについては、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握し、第2期中期目標期間中に延べ125,000人以上の障害者に対し、より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。 <p>各地域における就労支援機関の状況を踏まえ、どの地域においても、適切な職業リハビリテーシ</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。</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>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域センターにおいては、発達障害者等に対する専門的支援を始め、地域における就労支援機関の整備状況等を踏まえ、どの地域においても適切な職業リハビリテーションサービスを均等・公平に受けられるようにした上で、他の機関では支援が困難な障害者に対する職業リハビリテーションサービスを重点的に実施することとし、第2期中期目標期間中に延べ12 	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。</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>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域センターにおいては、発達障害者等に対する専門的支援を始め、地域における就労支援機関の整備状況等を踏まえ、どの地域においても適切な職業リハビリテーションサービスを均等・公平に受けられるようにした上で、他の機関では支援が困難な障害者に対する職業リハビリテーションサービスを重点的に実施することとし、25,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施する。 	

<p>ンを均等・公平に受けられるようにした上で、就職等の困難性の高い障害者（精神障害者、発達障害者、難病者等）に対する専門的支援を重点的に実施すること。</p> <p>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を図ること。</p>	<p>5,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施する。なお、メンタルヘルス分野等における医療機関との連携による精神障害者に対する復職（リワーク）・再就職支援を行うとともに、ニート等の自立支援機関や教育機関との連携による、発達障害を有する若者に対する支援の充実を図る。</p>	<p>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。</p>
<p>第2 業務運営の効率化に関する事項 通則法第29条第2項第2号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p>	
<p>1 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 効果的・効率的な業務運営体制の確立</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>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>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、総合せき髄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。</p>
<p>・ 障害者の就労の可能性を高めるため、地域センターにおける職業準備訓練、職業講習の実施により、第2期中期目標期間中において75%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）に移行できるようにすること。</p> <p>また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、第2期中期目標期間中において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。</p> <p>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。</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、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。</p> <p>・ 個々の障害者の特性を踏まえ作成した指導カリキュラムに基づき、職業準備訓練及び職業講習を的確かつ効果的に実施することにより、障害者の就労の可能性を高め、第2期中期目標期間中に75%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）へ移行できるようにするとともに、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、その修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図る。なお、OA講習は、地域センターの専門的支援への重点化、民間機関における訓練機会の拡大及び障害者委託訓練の拡大状況も踏まえ、廃止すること。</p>	<p>・ 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。</p> <p>・ 個々の障害者の特性を踏まえ作成した指導カリキュラムに基づき、基本的労働習慣の獲得、職業に関する知識の習得、社会生活技能の向上等を図る職業準備支援（※）を的確かつ効果的に実施することにより、障害者の就労の可能性を高め、75%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）へ移行できるようにするとともに、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、その修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図る。</p> <p>さらに、発達障害者に対しては、総合センター職業センターで開発された「ワークシステム・サポートプログラム」の技法を活用し、東京など7か所の地域センターにおいて実施している「発達障害者に対する専門的支援」の試行実施を、宮城、岡山及び福岡に拡大して実施し、</p>

・ 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。

・ 精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、地域における支援ネットワークを構築して、主治医等関係者との密接な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に実施すること。
また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加や休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心となって開発した最新の支援技法を導入した個別実践型リワークプログラムにより、多様な精神障害者を対象に個別状況に応じたより効果的な復職支援を行うこと。
これらにより、第2期中期目標期間中において、精神障害者9,000人以上を対象に専門的な支援を行い、復職支援及び雇用継続

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

・ 精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行う精神障害者総合雇用支援を実施する。
また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加や休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心となって開発した最新の支援技法を導入した個別実践型リワークプログラムにより、多様な精神障害者を対象に復帰後の環境への適応にも重点を置きつつ個別状況に応じたより効果的な復職支援を行う。

支援ノウハウのさらなる蓄積を図るとともに、実施方法等の効果の検証を行う。
また、当該専門的支援を実施する地域センターのカウンセラー、総合センターの研究員等による「発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会」を設け、試行センターのバックアップを行うとともに、効果的な支援技法の検証を行う。
(※)「職業準備支援」は、職業準備訓練若しくは職業講習又はこれらの組み合わせにより行う、就職等に向かう次の段階へ着実に移行させるための支援である。具体的には、職業準備訓練又は職業講習を組み合わせ、地域センター内での作業支援、職業準備講習カリキュラム又は精神障害者自立支援カリキュラムの方式により、個々の対象者の特性を踏まえて実施している。

・ 職場適応援助者(ジョブコーチ)による障害者、事業主等への支援については、社会福祉法人等に配置されるジョブコーチの活動領域の拡大を図ること等を踏まえ、他の機関では支援が困難な障害者に対する支援を重点的に実施する。これにより、2,100人以上の障害者を対象に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。

・ 精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、精神障害者雇用支援連絡協議会の効果的な運営等を通じ地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行う精神障害者総合雇用支援を実施する。
また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加及び休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心となって開発した最新の支援技法を導入した個別実践型リワークプログラムにより、多様な精神障害者を対象に復帰後の環境への適応にも重点を置きつつ個別状況に応じたより効果的な復職支援を実施する。支援に当たっては、事業主、主治医等に対する積極的な周知活動を行い、より多くの精神障害者が復職支援を

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。

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

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

- ・ 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。

イ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

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

② 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

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

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

受けられるようにするとともに、個別の支援に際しては、これら関係者との十分な連携を行い、効果的な支援を実施する。

これらにより、精神障害者1,950人以上を対象に積極的かつ効果的に支援を実施する。

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

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

- ・ 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。

ロ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

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

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

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

		自己評価	評価
【評価項目8 地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援】		【評価項目7 地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援】	
評価の視点等(現行)	評価の視点等(案)	変更の理由等	
<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>【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> <hr/> <p>平成21年度 28,428人 平成20年度 27,435人</p>		
<p>・第2期中期目標期間中に職業リハビリテーション計画を延べ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>・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> <hr/> <p>平成21年度 23,204件 平成20年度 19,823件</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（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>・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> <hr/> <p>平成21年度 83.6% 平成20年度 80.1%</p>		
<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>・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> <hr/> <p>平成21年度 56.7% 平成20年度 52.2%</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、2,300人以上の障害者を対象に支援を的確に実施し、支援終了者の職場への定着率が80%以上となるようにすること。</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、<u>2,100</u>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> <table border="1" data-bbox="801 308 1471 406"> <thead> <tr> <th colspan="2">【対象者数】</th> <th colspan="2">【定着率】</th> </tr> </thead> <tbody> <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>	【対象者数】		【定着率】		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%
【対象者数】		【定着率】											
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1,850人以上を対象に積極的かつ効果的に実施する。また、復職支援及び雇用継続支援終了者について、復職・雇用継続率が75%以上となるようにすること。</p>	<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1,950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> <table border="1" data-bbox="801 651 1471 750"> <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>・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> <table border="1" data-bbox="801 890 1471 989"> <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>・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> <table border="1" data-bbox="801 1145 1120 1204"> <tbody> <tr> <td>平成21年度</td> <td>9,831件</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>7,120件</td> </tr> </tbody> </table>	平成21年度	9,831件	平成20年度	7,120件								
平成21年度	9,831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。 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>・第2期中期目標期間中に事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主において具体的な課題改善効果が見られるようにする。 事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られるようにすること。</p>												

・平成22年度計画に基づく変更。

・平成22年度計画に基づく変更。

	<table border="1"> <tr> <td>平成21年度</td> <td>91.5%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>90.3%</td> </tr> </table>	平成21年度	91.5%	平成20年度	90.3%
平成21年度	91.5%				
平成20年度	90.3%				
<p>[評価の視点] 第2 3 (1) ① イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<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> <ul style="list-style-type: none"> 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。 				
<p>第2 3 (1) ① ロ 障害者の雇用管理に関する専門的支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>第2 3 (1) ① ロ 障害者の雇用管理に関する専門的支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 				

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（９） （注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>② 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>総合センターにおいて、福祉から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大を図る観点から、新たな職業リハビリテーション技術や支援ツールの開発を行い、その成果の機構内外への普及を積極的に行うとともに、成果の具体的な活用状況を把握し、それを関係機関で共有化し、さらなる活用を図ること。</p> <p>ア 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施 職業リハビリテーションの充実、向上に資するため、職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施すること。 また、各研究テーマについて、研究の質を評価することが可能な指標を設定すること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>イ 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>① 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施 障害者の職業リハビリテーションに関する施策の充実及び障害者職業センター等における関係業務の推進に資するため、次の事項に重点を置いて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施する。</p> <p>なお、通常の研究のほか、総合的な研究テーマについてプロジェクト方式による研究を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究 ・ 職業リハビリテーション業務を行う地域センター等の現場の課題解決に資するための研究 ・ 地域の就労支援機関向けの有効な支援ツール等の開発のための研究 ・ 国の政策立案に資する研究 <p>第2期中期目標期間中に終了した調査・研究について外部評価を行い、各調査・研究について、3分の2以上の評価委員から、4段</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>② 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施 障害者の職業リハビリテーションに関する施策の充実及び障害者職業センター等における関係業務の推進に資するため、中期計画に掲げる事項に重点を置いて調査・研究を実施する。平成22年度に終了する下記の(イ)のaからgまでの7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e並びに(ロ)のc及びd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> <ul style="list-style-type: none"> a 発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する基礎的研究 b 失語症のある高次脳機能障害者に対する就労支援のあり方に関する基礎的研究 c 難病のある人の雇用管理の課題と雇用支援のあり方に関する研究 d 農業分野の特性を活かした障害者の職域拡大のための具体的方策に関する調査研究 e 障害者の自立支援と就業支援の効果的連携のための実証的研究 f 高次脳機能障害・発達障害のある者 	

階中上から2段階以上の評価が得られるようにする。

の職業生活における支援の必要性に応じた障害認定のあり方に関する基礎的研究

- g 雇用関係における障害者の均等待遇を実現するための諸方策に関する研究
- (n) 新規テーマ
 - a 精神障害者の常用雇用への移行のための支援に関する研究
 - b 若年性認知症者の就労継続に関する研究—事業所における対応の現状と支援のあり方の検討—
 - 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 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
 - e 欧米の障害者雇用法制及び施策に関する調査研究
 - f 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第2期）

イ 職業リハビリテーションに係る技法の開発

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

② 職業リハビリテーションに係る技法の開発

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

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

ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発

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

- (i) 発達障害者の就労支援に関し、個々人の多様な職業的課題に対応したアセスメント技法や事業主支援技法の開発
- (n) 在職精神障害者の職場復帰に関し、障害特性に対応した効果的な支援技法の開発
- (r) 高次脳機能障害者の就労支援に関し、地域の実情に即した少人数グループでの受講に使用可能な支援技法の開発

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

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

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

<p>し、さらなる活用を図ること。</p>	<p>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。</p>	<p>合センター及び地方会場（2か所以上）において開催する。</p> <p>(n) 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。</p> <p>(o) 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。</p> <p>(c) 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。</p> <p>(d) 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。</p>				
<p>自己評価</p>				<p>評定</p>		
<p>【評価項目10 職業リハビリテーションに係る調査・研究】</p>		<p>【評価項目9 職業リハビリテーションに係る調査・研究】</p>		<p>。</p>		
<p>評価の視点等(現行)</p>		<p>評価の視点等(案)</p>		<p>変更の理由等</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21年度に終了する6テーマについて、研究評価委員による評価を行い、中期計画に掲げる評価結果が得られるようにすること。]</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22年度に終了する7テーマについて、研究評価委員による評価を行い、中期計画に掲げる評価結果が得られるようにすること。]</p> <p>平成21年度終了した6テーマについて3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価を得た。 ・精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究 ・企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究 他4テーマ</p>		<p>・平成22年度計画に基づく変更。</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>・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>				

	<table border="1"> <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21年度	3テーマ	平成20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>・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> <table border="1"> <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>・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> <table border="1"> <tr> <td>平成21年度</td> <td>28件</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>21件</td> </tr> </table>	平成21年度	28件	平成20年度	21件
平成21年度	28件				
平成20年度	21件				
<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。</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4件以上作成すること。〕</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。</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4件以上作成すること。〕</p> <table border="1"> <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21年度	5件	平成20年度	7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>・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>〔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>・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>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>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>第2 3 (1) ② ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>・研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行っているか。</p>	<p>第2 3 (1) ② ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>・研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行っているか。</p>				

<p>・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>・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>・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>・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>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（10）（注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (2)障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、職業的重度障害者に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加えた先導的な職業訓練を実施すること。</p> <p>① 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実 福祉から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、関係機関との一層緊密な連携を図り、職業的重度障害者、とりわけ精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者を重点的に受け入れること。</p> <p>また、企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、より就職に結びつく職業訓練の実施に努めること。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない職業訓練上特別な支援を要する障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組むこと。</p> <p>また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、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</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (2)障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、広域センターとの密接な連携の下、職業的重度障害者に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加え、他の障害者職業能力開発校等に成果を提供できるような先導的な職業訓練を実施する。</p> <p>ア 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実 福祉から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、関係機関との一層緊密な連携を図り、職業的重度障害者、とりわけ精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上となるようにする。</p> <p>企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、より就職に結びつく職業訓練の実施に努める。このため、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。</p> <p>また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、訓練修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、指導</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (2)障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、広域センターとの密接な連携の下、職業的重度障害者に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加え、他の障害者職業能力開発校等に成果を提供できるような先導的な職業訓練を実施する。</p> <p>① 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実 福祉から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関との一層緊密な連携を図り、職業的重度障害者、とりわけ精神障害者、発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、その受講者に占める割合が平成21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>障害者雇用アドバイザーが事業主等に対して行う相談・援助を通じて、あるいは、企業を対象として行う訓練見学会や受入講座の機会等を活用して、企業の訓練ニーズの広範な把握をし、企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、個別カリキュラムによる個別訓練など、より就職に結びつく職業訓練の実施に努める。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない職業訓練上特別な支援を要する障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組む。</p> <p>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</p>	

<p>ることに資するため、カリキュラムの見直し等による訓練内容の充実を図ること。</p> <p>(1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項 ① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 ア 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施 ・ 広域センターについては、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、地域センターと連携して対象者の把握・支援を行う等運営の改善を図ること。</p> <p>② 障害者に対する訓練技法等の開発・普及 先導的な職業訓練実施の成果をもとに、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練内容、指導技法等をマニュアル等にとりまとめ、他の障害者職業能力開発校に提供すること等により、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献すること。</p>	<p>技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図る。</p> <p>(1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項 ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 ① 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施 ・ 広域障害者職業センター(以下「広域センター」という。)については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、職業安定機関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。</p> <p>イ 障害者に対する指導技法等の開発・普及 先導的な職業訓練実施の成果を基に、職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練内容、指導技法等をマニュアル等にとりまとめ、他の障害者職業能力開発校等への提供、その訓練指導員に対する研修の実施等により、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献する。指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施又は実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち80%以上のものから有用であった旨の評価が得られるようにする。</p>	<p>業安定機関との緊密な連携を図り訓練修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図る。</p> <p>(1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項 ①職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施 ・ 広域障害者職業センター(以下「広域センター」という。)については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関との積極的な連携により対象者の把握・支援等を行う。</p> <p>② 障害者に対する指導技法等の開発・普及 先導的な職業訓練実施の成果をもとに、職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練内容、指導技法等をマニュアル等にとりまとめる。 平成22年度は、職業訓練上特別な支援を要する障害者である発達障害者及び重度視覚障害者について、近年の職業訓練実施の成果をもとに、マニュアル等の取りまとめを行う。 また、発達障害者及び重度視覚障害者についてのものを含め開発した指導技法等を取りまとめたマニュアル等を、他の障害者職業能力開発校等へ提供するとともに、その障害者職業能力開発校等の職業訓練指導員等に対する研修の実施、障害者に対する職業訓練の指導技法等を普及する障害者能力開発指導者交流集会の開催等により障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献する。 指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施もしくは実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち80%以上のものから有用であった旨の評価が得られるようにする。</p>	<p>自己評価</p>	<p>評価</p>	
<p>【評価項目 1 1 障害者職業能力開発校の運営】</p>	<p>【評価項目 1 0 障害者職業能力開発校の運営】</p>				
<p>評価の視点等(現行)</p>	<p>評価の視点等(案)</p>			<p>変更の理由等</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>[数値目標] ※ [] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p>				

<ul style="list-style-type: none"> 職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、その受講者に占める割合が平成20年度を上回るようにすること。 	<ul style="list-style-type: none"> 職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、その受講者に占める割合が平成21年度を上回るようにすること。 <table border="1" data-bbox="808 252 1167 320"> <tr> <td>平成21年度</td> <td>47.2% (134名)</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>41.0% (112名)</td> </tr> </table>	平成21年度	47.2% (134名)	平成20年度	41.0% (112名)	<ul style="list-style-type: none"> 平成22年度計画に基づく変更。
平成21年度	47.2% (134名)					
平成20年度	41.0% (112名)					
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 <table border="1" data-bbox="808 448 1167 517"> <tr> <td>平成21年度</td> <td>101.4% (284名)</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>97.5% (273名)</td> </tr> </table>	平成21年度	101.4% (284名)	平成20年度	97.5% (273名)	
平成21年度	101.4% (284名)					
平成20年度	97.5% (273名)					
<ul style="list-style-type: none"> 第2期中期目標期間中において修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、カリキュラムの見直し等による訓練内容の充実を図ること。 <p>〔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>	<ul style="list-style-type: none"> 第2期中期目標期間中において修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、カリキュラムの見直し等による訓練内容の充実を図ること。 <p>〔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> <table border="1" data-bbox="808 711 1167 780"> <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21年度	86.2%	平成20年度	89.4%	
平成21年度	86.2%					
平成20年度	89.4%					
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 <table border="1" data-bbox="808 943 1167 995"> <tr> <td>平成20年度の開発成果</td> <td>91.4%</td> </tr> </table>	平成20年度の開発成果	91.4%			
平成20年度の開発成果	91.4%					
<p>[評価の視点] 第2 3 (2) ① 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>[評価の視点] 第2 3 (2) ① 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 					
<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>第2 3 (2) ② 障害者に対する指導技法等の開発・普及</p>					

<ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練内容、指導技法等をマニュアル等にとりまとめ、他の障害者職業能力開発校等への提供、その訓練指導員に対する研修の実施等を行っているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練内容、指導技法等をマニュアル等にとりまとめ、他の障害者職業能力開発校等への提供、その訓練指導員に対する研修の実施等を行っているか。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・アンケート調査の回答者のうち80%以上の障害者職業能力開発校等から有用であった旨の評価が得られたか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・アンケート調査の回答者のうち80%以上の障害者職業能力開発校等から有用であった旨の評価が得られたか。 	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（11）（注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため設けられた「障害者雇用納付金制度」に基づく、障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的のつとより、適正かつ効率的な運営を図ること。 また、障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組を支援し、障害者の雇用促進を図ること。 なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査や就労支援機器の貸出しなど、駐在事務所の廃止に伴い本部組織に一元化される業務については、サービスの質の維持や不正受給の防止に支障が生じないよう留意するとともに、集約化による専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努めること。</p> <p>① 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給に関する業務の適切な実施</p> <p>ア 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給については、適正かつ効率的に行うことはもとより、障害者雇用納付金制度の周知、理解の促進を図るため、関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を幅広く実施すること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>ア 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給</p> <p>障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進を図るため、関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を第2期中期目標期間中、毎年度平均で250回以上開催するほか、パンフレット、記入説明書の配布を行う。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>厳しい雇用失業情勢に対応した障害者雇用の促進については、厚生労働省の「障害者雇用維持・拡大プラン」(平成21年2月6日付け厚生労働省職業安定局長通達)及び「現下の雇用失業情勢を踏まえた取組みについて」(平成21年8月31日付け厚生労働省職業安定局長通達)を踏まえ、職業安定機関の取組と連携し、障害者雇用アドバイザーによる相談・援助の効果的実施、中小企業に対する改正雇用納付金制度の周知活動の戦略的展開に積極的に取り組む。</p> <p>① 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給</p> <p>イ 障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進 障害者雇用納付金制度については、事業主からの的確な申告、支給申請がなされるよう、以下の各事業を実施する。</p> <p>(イ) 事業主説明会の開催 事業主説明会については、関係機関との連携を図りつつ、事業主から申告、支給申請が的確になされるよう250回以上開催する。平成22年度においては、</p>	

7月から常用雇用労働者数201人以上の中小企業事業主が障害者雇用納付金制度の適用対象となることから、申告、支給申請手続の基本的事項から具体的な記入方法まで十分な理解が得られるよう、新たに、当該中小企業事業主を対象とする事業主説明会を130回以上開催する。このほか、今後の事業主説明会の説明内容及び制度、事務手続についての周知、理解の促進を図るために作成するパンフレット、記入説明書等の充実に資するため、引き続き、事業主説明会において参加者アンケートを実施する。

(ロ)パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配付

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

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

(ハ)職業安定機関との連携及び受託法人との連絡会議の開催

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

ロ 障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報

改正障害者雇用促進法により平成22年7月から障害者雇用納付金制度の適用対象となる中小企業事業主等に対し、対象事業主の拡大のほか、短時間労働者の労働者数等への算入及び除外率の引下げを内容とする障害者雇用納付金制度改正後初めてとなる平成23年4月からの申告・申請に向けて、適正な申告・申請が確実に進むよう、制度及び事務手続について正確な理解の促進を図っていくことが重要であることから、平成22年度においては、これまでの周知等で事業主から質問が多かった事項の説明や、申告・申請の準備を進めるに当たって各事業主が必要とする情報の提供に重点を置きつつ、事務手続など事業主が行うべき具体的な事項について次の周知・広報を効果的、積極的に実施する。併せて、当該周知等の際に事業主から障害者の雇入れ等について相談があった場合は、関係機関等と連携を図りつつ、障害者求職情報や

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

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）に基づき、障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給を行うため、厳正な審査を実施するほか、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対して調査を的確に実施することにより、障害者雇用納付金については99%以上の収納率を維持する。また、障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行う。

雇用管理に係る技術的事項に関する情報の提供等により障害者雇用に係る事業主支援・援助を適切に実施する。

- リーフレットの作成・配布及び新聞広告、広報誌、ホームページ、事業主説明会その他各種会議等を活用した、改正内容及び具体的な申告・申請手続の広範な周知
特に、中小企業に対しては、申告・申請書の記載方法等についてわかりやすいパンフレットを作成し活用するとともに、中小企業向けの事業主説明会を開催する。
- 新たに納付金制度の適用が見込まれる中小企業事業主に対する計画的な個別訪問による申告・申請手続等に係るきめ細かな周知・説明及び申告・申請の準備や障害者の雇入れに係る取組を進めるに当たって事業主が必要とする情報の提供
- 地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請による確実な申告・申請を促進するための傘下事業主等への周知・広報
- 確実な申告について重ねて個別訪問を実施する等により働きかける必要がある事業主に重点を置いた職業安定機関との連携による、障害者雇用率達成指導と併せた周知・説明
- 受託法人の働きかけのみでは確実な申告について理解を得ることが困難と機構本部が判断した中小企業事業主に対する個別訪問の実施など機構本部による直接の周知・説明

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、機構本部及び受託法人において、電話、文書等により積極的に納付督促・督促を実施する。

特に、引き続き多くの企業が厳しい経営環境にあることに対応し、納付金の滞納や倒産等による収納不能の事案の増加を抑制するため、事業主に対する未納付理由の把握及び納付督促をより早期に実施するとともに、倒産企業の早期把握と迅速な対応に取り組むこととし、実施に当たっては機構本部及び受託法人の密接な連携のもと、個々の事案の実情に応じた的確な対応を図る。

さらに、機構本部において、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査を的確に実施する。これらのことにより、99%以上の収納率を維持する。

また、障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必

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。

なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査については、駐在事務所の廃止及び本部組織への一元化に際し、不正受給の防止に支障が生じないよう留意するとともに、集約化による専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努める。

要な情報交換を行う。

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

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

二 障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上

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

また、事業主の申告・申請にかかる事務手続の簡素化及び利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び制度改正への対応を含めた電算機処理システムの改定等を実施する。

ホ 調査の効率的かつ的確な実施

調査に当たっては、特に次の点に留意し実施する。

(イ) 効率的かつ的確な調査を行うため、受託法人の把握する情報を積極的に活用する。また、対象事業主の選定に当たっては、障害者雇用納付金制度に基づく助成金に係る調査とも連携し、より効率的な調査を実施する。

(ロ) はじめて申告・申請を行った事業主に係る申告・申請内容全般並びに出向者、パートタイム労働者及び派遣労働者を雇用する事業主に係る常用雇用労働者数の取扱いに留意して、それらの正確な把握に努める。

(ハ) なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査について、平成21年度末の駐在事務所の廃止に伴い、本部組織に一元化し、不正受給の防止に支障が生じないよう受託法人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、全国を対象とする調査に対応した体制を整備するとともに、調査担当者間の機動的な応援による事業主の事情等に応じ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。

		<p>へ 電子納付システムの利用促進 事業主サービスの向上と事務処理の効率化、迅速化を図るため、電子納付システムについて、納付書に利用案内チラシを同封するほか、事業主説明会において具体的な利用方法や利便性等について説明するとともに、新たに障害者雇用納付金制度の適用が見込まれる中小企業事業主に対して、改正納付金制度の周知・説明のための個別訪問の際に利用を勧奨する。また、大企業事業主については、大都市圏を中心に、機構本部が作成する事業所のリストに基づき受託法人の幹部職員等が直接訪問等により利用の促進を図る。 さらに、障害者雇用納付金について電子納付システムによる収納サービスを提供していない金融機関を機構本部が訪問し、電子納付システムのネットワークへの参加及び機構本部との覚書の締結について協力要請を行う。</p>									
		自己評価			評価						
【評価項目1.2 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務】		【評価項目1.1 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務】									
評価の視点等(現行)		評価の視点等(案)		変更の理由等							
<p>[数値目標] ・事業主説明会を第2期中期目標期間中、毎年度平均で250回以上開催すること。</p>		<p>[数値目標] ・事業主説明会を第2期中期目標期間中、毎年度平均で250回以上開催すること。</p> <table border="1" data-bbox="801 863 1093 932"> <tr> <td>平成21年度</td> <td>296回</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>279回</td> </tr> </table>		平成21年度	296回	平成20年度	279回	<p>・平成22年度計画に基づき新たに設定。</p>			
平成21年度	296回										
平成20年度	279回										
<p>・障害者雇用納付金については、厳正な審査、調査の実施により、9.9%以上の収納率を維持すること。</p>		<p>・中小企業事業主を対象とする事業主説明会を130回以上開催すること。</p> <p>・障害者雇用納付金については、厳正な審査、調査の実施により、9.9%以上の収納率を維持すること。</p> <table border="1" data-bbox="801 1102 1093 1171"> <tr> <td>平成21年度</td> <td>99.74%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>99.76%</td> </tr> </table>		平成21年度	99.74%	平成20年度	99.76%				
平成21年度	99.74%										
平成20年度	99.76%										
<p>[評価の視点] 第2.3.(3)①イ 障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進</p> <p>・関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を第2期中期目標期間中、毎年度平均で250回以上開催するほか、パンフレット、記入説明書等の配布を行っているか。</p> <p>・関係機関との適切な連携を図っているか。</p>		<p>[評価の視点] 第2.3.(3)①イ 障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進</p> <p>・関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を第2期中期目標期間中、毎年度平均で250回以上開催するほか、パンフレット、記入説明書等の配布を行っているか。</p> <p>・関係機関との適切な連携を図っているか。</p>									
第2.3.(3)①ハ 障害者雇用納付金の的確な徴収並びに		第2.3.(3)①ハ 障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者									

<p>に障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給</p> <p>・障害者雇用納付金については99%以上の収納率を維持しているか。</p> <p>-----</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>雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給</p> <p>・障害者雇用納付金については99%以上の収納率を維持しているか。</p> <p>-----</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>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（13）（注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</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実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業の効果的な実施</p> <p>ア 相談・援助、各種講習等の実施 障害者雇用に取り組む事業主を支援するため、障害者雇用の広範な知識と経験を有するアドバイザーを配置するとともに、特に専門的な支援を必要とする事業主等に対しては医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、障害者の雇用の促進及び継続を容易にするための障害者の雇用に取り組む事業主等に対する相談・援助を行い、相談・援助を実施した事業主等に対して追跡調査を実施し、70%以上の利用事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。</p> <p>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>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。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>ウ 障害者の雇用に関する相談・援助、各種講習、啓発等の実施</p> <p>① 相談・援助、各種講習等の実施 障害者雇用に関する広範な知識と経験を持った障害者雇用アドバイザーを配置するとともに、必要に応じ医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、障害者の雇用水準の低い中小企業等を中心に、事業主等に対する的確かつ効果的な相談・援助を実施することとし、当該相談・援助を毎年度22,000件以上実施する。実施後は、相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において具体的な課題改善が見られるようにする。</p> <p>障害者職業生活相談員資格認定講習の実施に当たっては、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要の専門知識を付与するため講習内容の充実を図る。</p> <p>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。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>③ 障害者の雇用に関する相談・援助、各種講習、啓発等の実施</p> <p>イ 相談・援助、各種講習等の実施 障害者雇用に関する広範な知識と経験を持った障害者雇用アドバイザーが、必要に応じ医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、事業主等に対し、的確かつ効果的な相談・援助を22,000件以上実施する。実施に当たっては、訪問対象事業所について障害者の雇用水準の低い中小企業等を重点実施するよう計画を策定する。 また、実施後は、相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において具体的な課題改善が見られるようにする。なお、効果がなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載を分析し、その原因等を把握する等により、利用者からの高い評価が得られるよう随時見直しを図る。</p> <p>受託法人で実施する障害者職業生活相談員資格認定講習については、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要の専門知識を付与するため講習内容の充実を図る。このため、平成22年度においては、受講者アンケート調査の結果を踏まえ、講習内容に事業所見学、支援機関見学又は支援者等との意見交換を盛り込む等の改善を行う。</p> <p>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、駐在事務所の廃止に伴う本部組織への一元化により、サービスの質の維持に留意しつつ、貸出しの事務手続の簡素化、迅速化及び事業主ニーズの直接収集を進めるとともに、</p>	

	<p>適宜アンケート調査を実施し、事業主のニーズを把握するとともに、効率的な業務を行うため、就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）を常態において60%以上にする。</p>	<p>就労支援機器の専門アドバイザーを本部に配置し、事業主等への相談、援助、技術指導等をより専門的に行う。 貸出しを終了した事業主に対して適宜アンケート調査を実施し、事業主のニーズを把握することにより、就労支援機器の効果的な整備及び就労支援機器の導入や活用方法についての相談内容の改善を図る。また、効率的な業務を行うため、就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）を常態において60%以上にする。</p>												
自己評価		<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">評価</td> <td style="text-align: center;">評価</td> <td style="text-align: center;">評価</td> <td style="text-align: center;">評価</td> <td style="text-align: center;">評価</td> </tr> </table>								評価	評価	評価	評価	評価
評価	評価	評価	評価	評価										
【評価項目14 障害者雇用アドバイザーによる相談・援助、各種講習等及び就労支援機器の普及・啓発】		【評価項目13 障害者雇用アドバイザーによる相談・援助、各種講習等及び就労支援機器の普及・啓発】												
評価の視点等(現行)		評価の視点等(案)		変更の理由等										
<p>【数値目標】 ・障害者雇用アドバイザーが事業主等に対し、的確かつ効果的な相談・援助を毎年度22,000件以上実施すること。</p>		<p>【数値目標】 ・障害者雇用アドバイザーが事業主等に対し、的確かつ効果的な相談・援助を毎年度22,000件以上実施すること。</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="width: 30%;">平成21年度</td> <td style="width: 70%;">25,728件</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>26,453件</td> </tr> </table>		平成21年度	25,728件	平成20年度	26,453件							
平成21年度	25,728件													
平成20年度	26,453件													
<p>・相談・援助を実施した事業主等に対して追跡調査を実施し、70%以上の利用事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。</p>		<p>・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> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="width: 30%;">平成21年度</td> <td style="width: 70%;">87.5%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>87.4%</td> </tr> </table>		平成21年度	87.5%	平成20年度	87.4%							
平成21年度	87.5%													
平成20年度	87.4%													
<p>・雇用管理等に関する事業主向け講習については、事業主や障害者の多様なニーズ、特性を踏まえ、講習受講者数を22,000人以上とすること。</p>		(削除)		<p>・平成22年度計画に基づく削除。</p>										
<p>・講習終了後、事業主にアンケート調査を実施し、85%以上の参加者から障害者雇用を進める上で、有用であった旨の評価を得ること。</p>		(削除)		<p>・平成22年3月31日付け変更認可された中期計画及び平成22年度計画に基づく削除。</p>										
<p>・就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）を常態において60%以上にすること。</p>		<p>・就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）を常態において60%以上にすること。</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="width: 30%;">平成21年度</td> <td style="width: 70%;">60.5%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>63.6%</td> </tr> </table>		平成21年度	60.5%	平成20年度	63.6%							
平成21年度	60.5%													
平成20年度	63.6%													
<p>【評価の視点】 第2 3 (3) ③ イ 相談・援助、各種講習等の実施 ・障害者雇用アドバイザーによる相談・援助を毎年度22,000件以上実施しているか。</p>		<p>【評価の視点】 第2 3 (3) ③ イ 相談・援助、各種講習等の実施 ・障害者雇用アドバイザーによる相談・援助を毎年度22,000件以上実施しているか。</p>												

<ul style="list-style-type: none"> ・ 追跡調査における回答者のうち70%以上の事業主等から具体的な課題改善が見られた旨の評価が得られたか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 追跡調査における回答者のうち70%以上の事業主等から具体的な課題改善が見られた旨の評価が得られたか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 平成22年3月31日付け変更認可された中期計画に基づく削除。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用管理等に関する事業主向け講習について、事業主や障害者の多様なニーズ、特性等を踏まえた内容のものとしているか。 	<p>(削除)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ アンケート調査回答者のうち85%以上から障害者の雇用管理等を進める上で有用であった旨の評価が得られたか。 		
<p>第2 3 (3) ③ ハ 就労支援機器の普及・啓発等</p>	<p>第2 3 (3) ③ ハ 就労支援機器の普及・啓発等</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（14）（注：中期計画三年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績		
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 ③ 障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業の効果的な実施 イ 実践的手法の開発・提供</p> <p>障害者の雇用・就業分野の拡大、雇用の促進及び継続を図るため、職域拡大、キャリアアップ、職務再設計及び職場環境の改善の雇用管理に関する実践的手法を開発し、事業主が利用しやすい報告書、マニュアル等の成果物を提供すること。</p> <p>障害者雇用事例等の情報収集と事業主等への効果的な提供を実施すること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 ウ 障害者の雇用に関する相談・援助、各種講習、啓発等の実施</p> <p>② 実践的手法の開発・提供</p> <p>企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ及び障害者の種類に配慮しつつ、障害者の職域拡大及び雇用管理に係る実践的手法を開発し、障害者雇用アドバイザーが行う相談・援助への活用を図るとともに、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。</p> <p>上記による実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル等に取りまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開するとともに、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図り、企業のニーズに対して迅速かつ的確な情報提供を行う。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>③ 障害者の雇用に関する相談・援助、各種講習、啓発等の実施</p> <p>ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施</p> <p>企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ及び障害者の種類に配慮しつつ、「視覚障害者の職域拡大及び支援機関との効果的な連携の方策に関するマニュアル・事例集の開発」「肢体不自由者雇用のための職場改善に関する取組の実態、効果等のケーススタディによる効果的方法の分析・整理」「重度障害者等の採用・配置・教育訓練等に関する研究調査」及び「精神障害者の雇用促進及び職場定着のための雇用管理ノウハウ等の開発」を実施する。</p> <p>上記の障害者雇用に関する調査・研究に係る実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル・好事例集等にとりまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開する。</p> <p>ホームページ上で、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」については、障害者の募集・採用、雇用継続又は職場復帰に当たって直面する課題の解決方法の参考となる企業の具体的な取組をまとめた障害者雇用モデル事例及び障害者助成金の活用によって雇用が進められた事例を追加掲載する。</p>			
		自己評価			評定
【評価項目15 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供】		【評価項目14 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供】			
評価の視点等(現行)		評価の視点等(案)			変更の理由等

<p>[評価の視点] 第2 3 (3) ③ □ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施</p>	<p>[評価の視点] 第2 3 (3) ③ □ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施</p>	<p>・平成22年3月31日付け変更認可された中期計画に基づく削除。</p>
<p>・障害者雇用アドバイザーによる相談・援助への活用を図る観点から調査研究のテーマを設定しているか。</p>	<p>・障害者雇用アドバイザーによる相談・援助への活用を図る観点から調査研究のテーマを設定しているか。</p>	
<p>・実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>・除外率の引き下げに伴う事業主のニーズ等を的確に把握した上で調査研究を行っているか。</p>	<p>(削除)</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>・事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図り、企業のニーズに対して迅速かつ的確な情報提供を行っているか。</p>	<p>・事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図り、企業のニーズに対して迅速かつ的確な情報提供を行っているか。</p>	