

中期目標	中期計画	平成15年度計画	平成15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</p> <p>1 機構の組織体制については、業務の効果的実施等の観点から、適宜弾力的に見直すこと。</p> <p>2 一般管理費などの経費（人件費のうち退職手当に係る経費を除く。）については効率的な利用に努め、中期目標の期間の最後の事業年度において、平成14年度と比べて、13%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を除く。）については、毎年度1%以上の額を節減すること。</p> <p>3 機構が行う障害者の雇用に関する技術的事項に関する研究、調査、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>4 高年齢者等の雇用の機会の増大に資する事業主又はその事業主の団体に対しての給付金、障害者雇用納付金制度及び障害者雇用継続援助事業に基づく助成金の支給業務については、厳正な審査を引き続き実施しつつ、事務手続きの効率化、審査能力の向上等により、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10%短縮すること。</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、業務の効果的実施等の観点から、適宜見直しを行う。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等 一般管理費などの経費（人件費のうち退職手当に係る経費を除く。）については効率的な利用に努め、人件費の抑制や施設管理費等の縮減により、中期目標の期間の最後の事業年度において、平成14年度と比べて13%程度の額を節減する。 また、業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等を除く。）については、毎年度1%以上の額を節減する。</p> <p>3 障害者雇用納付金を財源に行う調査研究、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調査研究、講習及び啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金及び障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障が生じないように、その事業規模に配慮する。</p> <p>4 給付金及び助成金業務の効率化 高年齢者等の雇用の機会の増大に資する事業主又はその事業主の団体に対しての給付金、障害者雇用納付金制度及び障害者雇用継続援助事業に基づく助成金の支給業務については、支給申請の際のトラブル防止のため、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、事務手続きの効率化を図るとともに、給付金及び助成金の支給業務の一部を委託する公益法人（以下給付金受付業務を委託する公益法人を「地方高齢者法人」、助成金受付業務を委託する公益法人を「地方障害者法人」という。）における申請内容の確認の強化、審査能力の向上等を図るため、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等による合理化の推進、事業主に分かりやすい資料の作成配布、手続等の</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、業務の効果的実施等の観点から、平成16年度から本部組織の機能強化を図るため、所要の準備を行う。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等 一般管理費などの経費（人件費のうち退職手当に係る経費を除く。）については、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推進、競争入札の積極的な実施に努めるほか、更なる経費節減に向けた対応のあり方について、検討を進める。 また、業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等を除く。）については、平成15年度において節減を図るとともに、毎年度1%以上の節減に向け、検討を進める。</p> <p>3 障害者雇用納付金を財源に行う調査研究、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調査研究、講習及び啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金及び障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障が生じないように、その事業規模に配慮する。</p> <p>4 給付金及び助成金業務の効率化 高年齢者等の雇用の機会の増大に資する事業主又はその事業主の団体に対しての給付金、障害者雇用納付金制度及び障害者雇用継続援助事業に基づく助成金の支給業務については、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）の短縮に向け、次の措置を講ずる。 給付金及び助成金の種類ごとに支給要件、助成率、手続等を解説した申請事業主等に分かりやすいパンフレットを作成する。 申請様式及び添付書類の整理・簡素化を行う等により支給申請手続の効率化を図るとともに、給付金及び助成金の種類ごとに定めた支給要領を作成し、業務担当者に利用しやすいものとする。 支給申請の際のトラブル防止のため、事業主等に対して、支給申請書等の記入方法</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 効果的な業務運営体制の確立 平成16年度から本部組織の機能を強化し、業務の効果的実施を図るため、平成16年3月22日付で組織規程を一部改正した。その概要は以下のとおりである。 (1) 不動産関係事務の整理 従来、地域センターの土地・建物等の不動産に関する管理事務は、設置・廃止等については経理部契約管財課が行い、それ以外の修繕等の事務は職業リハビリテーション部管理課が行ってきたが、業務の効率的効果的実施の観点から、経理部契約管財課が一元的に行うこととした。 (2) 障害者職業総合センター職業センターの課名及び所掌事務の整理 課の名称を職業リハビリテーションに関する技法開発を行うという業務にふさわしいものにするるとともに、所掌事務について実態に即したものとなるよう見直すなどの整理を行った。 (3) 業務部の所掌事務の整理 大手町事務所にある高齢者事業本部の業務を円滑に実施するため、同事業本部の総括的な機能を業務部指導課に持たせるとともに、所掌事務について、事務のまとまりを考慮し、また、実態に即したものとなるよう見直すなどの整理を行った。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等 (1) 役職員に対し経費節減に関する意識の徹底を図り、省資源・省エネルギーに努めた結果、平成14年度と比較して、本部における電気料金について約3%、ガス料金及び水道料金については10%以上の節減を図ることが出来た。 (2) 一般競争入札への移行を目的とした内規等を整備し、平成16年度以降の本格実施に向け体制整備を進めた。 (3) 経費節減に向けた対応の検討のため、平成15年11月に経費削減プロジェクトチームを発足させ、中期計画期間中の効率的な予算執行の観点から細部にわたる検討、見直しを行い平成15年度内に実行可能な経費削減案については、可能な限り着手した。</p> <p>3 障害者雇用納付金を財源に行う調査研究、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調査研究、講習及び啓発事業の執行については、障害者雇用調整金、報奨金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給状況を把握しつつ、これらの支給に支障が生じないように、事業規模について適宜配慮しながら行った。</p> <p>4 給付金及び助成金業務の効率化 給付金・助成金の支給業務の平均処理期間の短縮を図るため、次の措置を講じた。 (1) パンフレット（リーフレット）の作成 イ 作成に際しては、重要な部分は色づけするなど支給要件の表記を見やすくしたほか、申請から給付までの流れ図、具体的な申請時期や期間を明記するなど、事業主等が理解しやすいように工夫した。 ロ パンフレット等は、給付金・助成金ごとに作成し、事業主等に周知した。また、制度の概要、必要な手続き等はホームページに掲載した。 (2) 申請様式等の簡素化等支給申請手続きの効率化 イ 給付金の添付書類の「確認書」及び助成金の添付書類「公共職業安定所長の意見書」を廃止した。 ロ 高齢者の「継続雇用定着促進助成金」の申請の手引き作成、申請書記載内容の記入例の統一化、支給要領に関する確認業務の見直し、及び「高年齢者等共同就業機会創出助成金」の事業計画書等の提出、受付、審査等の期限、期間の見直しを行った。 ハ 助成金は、平成15年10月1日の支給要領の改定に際して、支給要件の合理化及び支給対象措置の要件を緩和した。 ニ 助成金の支給申請様式を改正して、プレプリント化を28種類に拡大（確認・審査事項等の簡素化）。</p>

	<p>周知徹底に関する会議を定期的に設け、委託先の公益法人の助成金担当者の質の向上を図る等の取組を行い、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10%短縮する。</p>	<p>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。 業務担当者会議の開催により、給付金及び助成金の支給業務の一部を委託する公益法人（以下給付金受付業務を委託する公益法人を「地方高齢法人」、助成金受付業務を委託する公益法人を「地方障害法人」という。）における申請内容の確認の強化、審査能力の向上等を図る。</p>	<p>(3) 支給要領の作成 イ 給付金・助成金の種類ごとに冊子にまとめ、業務担当者及び公共職業安定所に配布した。また、助成金の支給要領については、運用通達の内容を支給要領に取りまとめ、業務担当者の利便性に努めた。 ロ 業務担当者会議では、新旧対照表を用いて解説を行い改正点の徹底を図った。 (4) 事業者等に対する事前相談 イ 給付金に関しては、事業者等の制度の理解不足等による誤申請の防止及び審査の効率化を図るため、「支給申請の手引」及び「申請に当たっての注意事項」の作成に際し、従来の審査実績等を踏まえ、申請事項のうち誤りの多い事項に解説を付し、よくある質問等の項目を追加して、事業者等に配布するとともに、適切な事前相談等に努めた。 ロ 助成金に関しては、助成金ごとの支給要領の策定と質疑応答集の見直し及びパンフレットの改善による適切な事前相談に努めた。 (5) 業務担当者会議の開催 給付金業務担当者会議（全国）を平成15年11月、助成金業務担当者会議（ブロック別）を平成16年1～2月に開催し、地方法人の審査能力等の向上を図った。（別紙 資料1-4-(5)-1）</p>
--	---	--	--

評価の視点	自己評価	A	評価	A
<ul style="list-style-type: none"> ・ 機構の組織体制について、業務の効果的実施等の観点から、適宜見直しが行われているか。 ・ 本部組織の機能強化を図るための準備が行われたか。 ・ 一般管理費について、省資源、省エネルギーを適切に推進し、これらに関する経費を節減しているか。 ・ 競争入札を積極的に実施したか。 ・ 経費節減に向けた対応のあり方について検討を行ったか。 ・ 業務経費（事業者等に支給する障害者雇用調整金等を除く。）について、節減額1%以上を達成するための検討を行ったか。 ・ 調査研究、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か。 ・ 給付金及び助成金の種類ごとに支給要件等がわかりやすいパンフレットが作成されたか。 ・ 申請様式及び添付書類の整理・簡素化を行う等により支給申請手続の効率化を図ったか。 ・ 給付金及び助成金の種類ごとに支給要領を作成し業務担当者に利用しやすいものとしたか。 ・ 事業者に対して支給申請書等の記入方法等について十分な事前相談を行ったか。 ・ 地方の公益法人における審査能力の向上等を図るための措置が講じられたか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 独立行政法人化に伴い、業務の効率的実施等の観点から本部組織機能の見直しを行い、法人の設立趣旨に則した業務運営を行なう体制整備を図った。 ・ 昼休中の消灯、定時退庁日の一斉消灯、エレベーターの稼働台数の見直し、空調温度の設定見直し等を行い、一般管理費の経費節減に努めた。 ・ 一般競争入札への移行を目的とした内規等の整備を行うとともに、指名競争入札における指名業者数を増やす等により競争効果の向上を図った。 ・ 経費削減プロジェクトチームにおいて、契約方法の見直し（印刷物一括発注等）、IP電話の導入、システム監査の実施等経費削減方法について検討を行い、また、その他検討の結果15年度中に着手可能と判断された案件については積極的に着手した。（具体例：事務所清掃の仕様の見直し、喫煙室の廃止による空気清浄機維持費の削減等） ・ 執行管理等を行い、適切な事業規模で障害者雇用納付金を財源に行う調査研究、講習及び啓発事業を実施した。 ・ こうしたことから、調査研究事業の実施を複数年度化すること等により、障害者雇用調整金等の事業に対して過大とならないよう事業規模に配慮した。 ・ 給付金、助成金について、種類ごとにパンフレットを作成し、また、業務の効率化の観点から見直しを行い、申請事務手続きの簡素化等を積極的に推進した。 ・ 助成金は、支給業務の効率化の観点から、プレプリント化を推進し、併せて事業者の利便性を向上させ申請手続きの効率化を図った。 ・ 給付金・助成金の種類ごとに支給要領を定め、業務担当者および公共職業安定所に配布した。 ・ 事業者に対して、事業者の制度の理解不足等による誤申請の防止を図るため、「支給申請の手引き」または「支給要領」、「質疑応答集」を見直す等の改善に努め適切な事前相談に努めた。 ・ 地方の公益法人の業務担当者会議を開催し、審査能力の向上、不正受給の防止を図った。 	A	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 経費削減とともに、平均処理期間の短縮を評価できる。 ・ 努力とその成果は確かに認めるところであるが、これは他の法人も同様であり、「初年度の頑張り」と捉え、以後の継続的な努力に期待する。 ・ 1件当たりの平均処理期間を早急に短縮することが望まれる。 ・ 経費削減効果あり。 ・ 節減率1.9%（人件費含む）。ただし、ラスパイレズ指数121.4を今後どのように改善するのか？（職員削減、給与削減のダブルパンチでは職員のモラルの低下を来すことにならないか。13%の削減が動かせないとしても。） ・ 主要目標のコスト削減は、目標達成とまでは至っていないのでは。 	A

中期目標	中期計画	平成15年度計画	平成15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</p> <p>1 関係者のニーズ等の把握 事業主団体、障害者団体等と情報交換を行うとともに、機構の業務に関する要望、意見等を聞くことを目的とする場を設けること。</p> <p>2 業績評価の実施及び公表による業務内容の充実等 適正な業務の推進に資するため業績評価を行い、業務運営に反映する。 さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的、かつ分かりやすく公表すること。</p> <p>3 高齢者等や障害者の雇用情報等の提供 高齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報をホームページにおいて公表し、高齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報の効果的な活用と国民の理解の促進を図ること。</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>1 関係者のニーズ等の把握 事業主団体、障害者団体等と情報交換を行うとともに、機構の業務に対する意見等を障害者、事業主、学識経験者等から聞く場を設定する。 ここでの意見も踏まえてニーズに即した業務運営を行うため、必要な措置を柔軟に実施する。</p> <p>2 業績評価の実施及び公表に関する業務内容の充実等 適正な業務の推進に資するため業績評価を行い、業務運営に反映する。 さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的、かつ分かりやすく公表する。</p> <p>3 高齢者等や障害者の雇用情報等の提供 機構において収集した高齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報については、事業主等に対し、広く利用されるようインターネット上のホームページに公表し、利用者ニーズの把握や定期的な内容の更新等に努めつつ、当該ホームページへの年間アクセス件数が1,000,000件以上となるようにする。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 関係者のニーズ等の把握 事業主団体、障害者団体等と情報交換を行うとともに、機構の業務に対する意見等を障害者、事業主、学識経験者等から聞くため、速やかにこのような機能を有する評議員会を設置する。 ここでの意見も踏まえてニーズに即した業務運営を行うため、必要な措置を柔軟に実施する。</p> <p>2 業績評価の実施及び公表に関する業務内容の充実等 適正な業務の推進に資するため、内部の検討に加え、外部の学識経験者により構成される外部評価委員会を開催し、機構が実施する業務に対する評価方法等の検討を行う。 また、機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的、かつ分かりやすく公表する。</p> <p>3 高齢者等や障害者の雇用情報等の提供 機構において収集した高齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報については、事業主等に対し、広く利用されるようインターネット上のホームページに公表し、当該ホームページへの平成15年度のアクセス件数が500,000件以上となるようにする。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 関係者のニーズ等の把握 (1) 関係者のニーズを把握するため使用者代表、労働者代表、障害者代表及び学識経験者(各分野5名ずつ、計20名)からなる評議員会を設置し、以下の内容で第1回評議員会を開催した。(別紙 資料2-1-(1)-1) 開催日 平成16年1月19日(月) 議題 ・独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の設立について ・機構の中期目標、中期計画及び平成15年度計画について 参加者 評議員:16名、機構:役員、部長等</p> <p>(2) 評議員会においては、関係者から広く意見を聴取の上、評議員会において出された意見については、平成16年度計画の策定に当たっての参考とした。 (例)助成金の申請手続きが煩わしいとの意見を踏まえ、様式及び申請手続等をホームページに分かりやすく掲載することとし、その旨を平成16年度計画に記載した。</p> <p>2 業績評価の実施及び公表に関する業務内容の充実等 (1) 業績評価実施規程の制定 イ 平成15年10月、業績評価実施規程を定めた。(別紙 資料2-2-(1)-1) ロ 平成15年度においては、同規程に基づき、機構の部長を委員とする内部評価委員会、及び、厳格な評価を実施するための第三者の学識経験者で構成する外部評価委員会(本委員会、職業リハビリテーション専門部会及び研究評価委員)を設置した。 ハ 平成16年1月に外部評価委員会、及び2月に同職業リハビリテーション専門部会を開催し、業績評価の方法等について審議を行った。 (なお、平成15年度事務事業の業務実績については、同規程に基づき、平成16年2月~5月に内部評価、及び平成16年6月に外部評価を行った。)</p> <p>(2) 業務内容のホームページでの公表 イ 機構においては、高齢者、障害者の雇用支援への活用を促進するため、機構の業務の内容を分かりやすく掲載し、かつ、リンクフリーのホームページを設定し、情報の提供を行った。 ロ 問い合わせの内容やアクセス記録等の個人情報には細心の注意を払い、厳重な管理の下に運用している。 ハ 業績評価の外部評価結果は、評価結果がまとまり次第ホームページで公表予定である。</p> <p>3 高齢者等や障害者の雇用情報等の提供 (1) ホームページの運営 イ 独立行政法人化に向けて、日本障害者雇用促進協会と(財)高齢者雇用開発協会のホームページ管理要領を見直し、「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構ホームページ運営管理要領」(別紙 資料2-3-(1)-1)を定め、これに基づき運営管理を行った。 ロ 機構のホームページは、障害者等の使いやすさに配慮するとともに、アクセス状況を把握できるよう、平成15年1月に大幅に改訂した。具体的には視覚障害者が利用しやすいように、報告書等はテキストデータによる情報提供を行い、また、海外からの閲覧者に対しては英語版による情報提供を行っている。</p> <p>(2) アクセス件数 971,949件。(別紙 資料2-3-(2)-1) ・月2回の定期更新と随時更新を行なった。 ・お問い合わせに対する対応等(平成15年度にホームページに寄せられたお問合せメール(69件)の、質問、要望等に対しては、関係部の担当者と同様の上、迅速、的確に回答するよう努めた。)</p>

評価の視点	自己評定	A	評定	A
<p>関係団体と情報交換を行うとともに、機構の業務に関する要望等を聞くことを目的とする場を設けることにより、関係者のニーズ等を的確に把握し、把握したニーズを柔軟に反映させているか。</p> <p>機構が実施する業務に対して、外部の学識経験者等が行う業績評価を行い、その結果等を業務に反映させるとともに、結果等の公表を行っているか。</p> <p>高年齢者等や障害者の雇用に資する情報等の提供を行っているか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページへのアクセス件数が500,000件以上を達成しているか。 ・ホームページの内容は適宜更新されているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・関係団体と情報交換を行うとともに、機構の業務に関する要望等を聞くことを目的に、評議員会設置規程を定め評議員会を設置した。1月に評議員会を開催し、関係者のニーズを把握し、その結果を平成16年度年度計画に反映した。 ・特殊法人等整理合理化計画等の指摘を踏まえ、業績評価実施規程を定め、外部学識経験者による厳格な外部評価の実施体制を整備した。 ・平成15年度業務実績については、平成16年6月に厳格に外部評価を行なった。この評価結果については、業務に反映させるとともに、ホームページ等で公表することによりアクセシビリティの向上に努めることとしている。 ・機構のホームページは視覚障害者の利便性に資するため、PDF版以外に視覚障害者用の音声読み上げソフト対応のためにテキストファイル版をおくなど、誰もが利用しやすいものとした。また、他のホームページとのリンクを図り、高齢者・障害者等の雇用に関する情報を積極的に発信した。 ・独立行政法人としての機構の組織、名称が速やかに周知されるよう平成15年度上期からホームページ等を通して周知を行った。また、月2回の定期更新と随時更新により、最新の情報発信に努めた結果、アクセス件数は971,949件となった。 		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・HPのアクセス件数の計画達成はあるが、そのことがこの分野の主要業務ではない。 ・ホームページのアクセス件数大幅に増加した点など視覚障害者への配慮は、努力と成果は高いと評価する。(ホームページを拝見したが見やすかった) ・アクセス件数が目標値を大幅に上回ったことを評価する。 ・外部評価委員会がよく活用されている。特にHPのアクセスについて評価。 ・業績評価実施規程等、ようやく実行体制への基礎が整備された段階であり、あるべき姿の第一歩がスタートしたこととどまる。 ・アクセス件数のみでは、「S」と評価してもよいが、内容情報(コンテンツ)が不明。 ・数値目標の根拠、数値達成の内容が十分理解できない。 ・情報効果員活動、ホームページアクセスの点では目標を上回る。 	

中期目標	中期計画	平成15年度計画	平成15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</p> <p>4 高年齢者等の雇用の機会の増大に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>(1) 給付金の支給申請事業主等の利便性を図るため、支給要件、助成額、申請窓口等をホームページ等で公開すること。</p> <p>(2) 高年齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給については、職業安定機関と密接な連携を図る体制を確保し、適切な情報提供等を行うことにより、適正な支給業務の実施を図ること。</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>4 高年齢者等の雇用の機会の増大に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項 高年齢者等の雇用の安定を図る観点から、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者等の雇用の確保や再就職援助等を行うため、機構が実施する各種給付金支給業務については、その政策目的に則り、適正かつ効率的な運営を図る。</p> <p>(1) 事業主等に対する制度の周知・広報 事業主等の利便性を図るため、機構において支給する各種給付金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から、7日以内にホームページ等で公開する。また、機構において支給事務を行う助成金以外のものであっても、高年齢者等の雇用の確保や再就職援助等と関連性を有する助成金については、併せてその内容について情報提供を行う。</p> <p>重点的に周知・広報を行うべきと認められる給付金については予算の範囲内で、新聞広告、一般誌の広告等を活用して周知を図る。</p> <p>各種給付金のパンフレットや支給申請の手引等を作成し、地方高齢法人の事務所において配布するとともに、職業安定機関その他の関係機関における配布など連携を図る。</p> <p>(2) 適正な支給業務の実施 適切な支給事務を行うため、機構と地方高齢法人は、給付金業務担当者会議を少なくとも年1回開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行い、密接な連携を図る。</p> <p>不正受給防止を図るため、受給事業主等に対する必要な情報収集や実態調査等を実施する。また、不正受給が発生した場合は、再発防止の観点から、その原因を究明し、地方高齢法人及び都道府県労働局その他関係機関に対して適切な情報提供を行う。</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>4 高年齢者等の雇用の機会の増大に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項 高年齢者等の雇用の安定を図る観点から、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者等の雇用の確保や再就職援助等を行うため、機構が実施する各種給付金支給業務については、その政策目的に則り、適正かつ効率的な運営を図る。</p> <p>(1) 事業主等に対する制度の周知・広報 事業主等の利便性を図るため、機構において支給する各種給付金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から、7日以内にホームページ等で公開する。また、機構において支給事務を行う助成金以外のものであっても、高年齢者等の雇用の確保や再就職援助等と関連性を有する助成金については、併せてその内容について情報提供を行う。</p> <p>「高年齢者等共同就業機会創出助成金」については、予算の範囲内で、新聞広告、一般誌の広告等を活用して周知を図る。</p> <p>各種給付金のパンフレットや支給申請の手引等を作成し、機構の業務委託を受けて支給事務を行う地方高齢法人の事務所において配布するとともに、職業安定機関その他の関係機関における配布など連携を図る。</p> <p>(2) 適正な支給業務の実施 適切な支給事務を行うため、機構と地方高齢法人は、給付金業務担当者会議を12月に開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行い、密接な連携を図る。</p> <p>不正受給防止を図るため、受給事業主等に対する必要な情報収集や実態調査等を実施する。また、不正受給が発生した場合は、再発防止の観点から、その原因を究明し、地方高齢法人及び都道府県労働局その他関係機関に対して適切な情報提供を行う。</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>4 高年齢者等の雇用の機会の増大に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>(1) 事業主等に対する制度の周知・広報 事業主に対する情報提供 イ 事業主等の利便性に資するため、各種給付金の支給要件、助成額、申請窓口の所在等をホームページで公開した。 ロ 平成15年度は、平成16年4月1日付で支給要領の改正が予定されていた「継続雇用定着促進助成金」等4種類の助成金について、事業主等に対し事前に改正内容等について情報の提供を行い、また、支給要領の改正後、ホームページ等で速やかに公開できるよう準備を進め、平成16年4月6日にホームページで公開した。</p> <p>「高年齢者等共同就業機会創出助成金」の周知 「高年齢者等共同就業機会創出助成金」に関しては、主要新聞5大紙全国版(10月30日及び31日)、その他労働新聞等(11月10日)の刊行紙において申請受付期間等の周知広報を図った。(別紙 資料2-4-(1)-1)</p> <p>各種給付金のパンフレットや支給申請の手引等の作成、及び職業安定機関等との連携 平成15年10月の独立行政法人への移行に伴い、給付金の種類ごとに「支給申請の手引」、リーフレット(「ご案内」)を作成し、また、「継続雇用定着促進助成金」に関しては、平成16年4月1日の制度改正の事前情報を、地方高齢法人にメールで配信するとともに、事業主向けの「お知らせ」を作成し、地方高齢法人を通じて事業主、公共職業安定所に配布、周知した。 ・事業主等が制度について正しい理解を得られるよう、リーフレット、支給申請の手引きは、従来の審査実績を踏まえ誤りの多い申請事項に解説を加えるなど、理解しやすい記述に配慮して作成し、周知・広報に努めた。</p> <p>(2) 適正な支給業務の実施 給付金業務担当者会議の開催 給付金業務担当者全国会議を開催(平成15年11月27日)し、地方高齢法人に対して、不正受給防止に係る審査方法等について情報交換を行い、共通の認識のもとに連携を図った。(別紙 資料2-4-(2)-1)</p> <p>不正受給防止を図るための情報収集や実態調査等の実施等 イ 不正受給防止を図るため、給付調査員等が情報収集や事業所訪問による実地調査活動を申請事業主に対して実施した。 ロ 不正受給については、架空雇用など不正事実の実態把握や原因を究明の上、地方高齢法人、地方労働局、その他関係機関等への情報提供を行い、再発防止の措置を図った。 ハ 過年度に支給した架空雇用等の不正容疑が認められた2件(「継続雇用定着促進助成金」)について、地方高齢法人を通じ、職業安定機関への関係資料閲覧・照会、及び事業所立入調査時の地方労働局の随行等の協力を得て、2件2,400,000円の支給決定取消し、返還通知を発出した。(1件は暴力団による組織ぐるみ</p>

	<p>機構及び地方高齢法人は、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行う体制を確立し、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<p>機構及び地方高齢法人は、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<p>の悪質な不正で警察に告発し、逮捕後に全額返還、1件は分割返還中。)(別紙資料2-4-(2)-2)</p> <p>二 「継続雇用定着促進助成金」については、支給申請の手引に、不支給要件の「労働保険料の2年を超える滞納」、「3年前から申請日までの間における不正受給」について明記するなどし、不適正支給防止の項目を掲載の上、事業主に周知した。</p> <p>ホ 「高齢者等共同就業機会創出助成金」については、審査・点検上の各種取扱いについて精査、見直しを行い、地方高齢法人における事前相談、申請の受理・点検、事業所確認から機構における審査・決定までの一貫した審査による適正な支給業務に努めた。</p> <p>へ 高齢者助成部内の連携を強化し、書類審査及び支給決定の審査の段階においての不適正支給の早期発見、早期処理に努めた。</p> <p>機構及び地方高齢法人と厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との定期的な情報交換会の実施</p> <p>イ 機構においては、給付金制度改正の都度、厚生労働省と定期的に打ち合わせを行った。また、地方高齢法人とは、給付金業務担当者全国会議(11月)において審査方法等の情報交換を実施した。</p> <p>ロ 地方高齢法人は、概ね四半期ごとに地方労働局並びに関係機関との定期的な連絡会議において情報交換を実施した。</p> <p>ハ 平成16年1月末から2月に、地方高齢法人の14協会に対して、支給事業所の確認並びに支給業務担当者に対して事務指導を実施した。</p>
--	---	---	---

評価の視点	自己評定	B	評定	B
<p>○各種給付金支給業務に関して、その政策目的に則り、適正かつ効率的な運営が図られているか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者の利便性に立ったホームページ等での情報提供がなされているか。提供する情報に変更があった場合、7日以内に修正しているか。 ・「高齢者等共同就業機会創出助成金」について、新聞広告等を活用した周知広報がなされているか。 ・利用者の利便性に立ったわかりやすいパンフレットや手引等が作成されているか。 ・地方高齢法人や職業安定機関において配布を行ったか ・地方高齢法人と密接な連携が図られているか。 ・不正受給防止を図るため情報収集及び実態調査等の措置を講じているか。不正受給が発生した場合は、原因を究明した上で、再発防止策に取り組んでいるか。 ・各種給付金について、都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施が図られているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成16年4月1日付けで予定されていた制度改正、支給要領改正について、施行日後7日以内にホームページで公開し、事業主等に情報提供できるよう準備を進めた。また、従来の審査実績を踏まえ誤りの多い申請事項に解説を加えるなど理解しやすい記述とした。 ・「高齢者等共同就業機会創出助成金」について、主要新聞広告等を活用して事業主等に周知広報を行った。 ・制度改正等について、事業主等にチラシ等により事前に周知を図った。また、リーフレット及び支給申請の手引きの改訂について、事業主等に制度の正しい理解が得られるよう、誤りの多い申請事項に解説を加えるなど、理解しやすい記述に配慮して作成した。 ・各種給付金パンフレット等については地方高齢法人や職業安定機関を介して事業主等に配布し、周知・広報に積極的に取り組んだ。 ・地方高齢法人等と支給要件に関する照会、事業主との対応等密接な連携を図った。 ・不正受給防止のため、支給申請の手引きに、不支給要件について明記するなど不適正支給防止の項目を掲載し、事業主に周知した。また、事業所訪問による実地調査や情報収集活動などの取り組みを講じた。 ・不正受給事案2件について実態把握や原因究明をした上で、関係機関への情報提供を行い再発防止策を講じた。 ・制度改正の都度、厚生労働省と定期的な打ち合わせを行い、また、地方高齢法人と全国会議において審査方法等の情報交換を行い、密接な連携を図るとともに、申請の受理、審査等について一貫した審査による適正な支給業務を実施した。 		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画通り進んでいる。 ・自己評定「B」のどこがBであるかの説明が十分でない。 	

中期目標	中期計画	平成15年度計画	平成15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</p> <p>5 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 高齢者等の安定した雇用の確保、雇用管理改善、再就職援助措置等の実施、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 65歳までの安定した雇用の確保、高齢者等の雇用管理改善及び再就職援助措置等の効果的な実施に資するため、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、毎年度延べ30,000件()の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、実施後はアンケート調査を実施し、雇用管理の改善を進める上で効果があつた旨の評価を概ね70%以上得られるようにすること。 また、高齢者雇用アドバイザー等の業務については、質の向上を図ること。 (参考：14年度実績延べ28,590件)</p> <p>高齢者雇用アドバイザーが持っている企業診断ノウハウを補完するために開発された企業診断システムを利用して、訪問先企業内の高齢化の現状と経営者の考え方、継続雇用制度の制度化へ向けた企業での実態や課題等を把握することにより、相談・援助活動を効果的に実施する。このため、本システムの活用実績について毎年度1,500回()を目指し、積極的な運用を図る。 (参考：14年度実績1,335回)</p> <p>高齢者雇用アドバイザーのより一層の質の向上を図るため、活動実態の把握及び整理を行い、事業主の取組を促進する際に</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>5 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 高齢者雇用確保措置に関する事業主の自主的な取組、高齢者等の雇用管理の改善、再就職援助措置等の実施、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>(1) 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施 高齢者雇用確保措置、高齢者等の雇用管理改善、再就職援助措置等の実施については、定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は雇用管理改善、再就職援助計画の作成等に取り組みとす又は取り組む必要がある事業主に対し、高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助を実施する。</p> <p>事業主の取組を促進する際に課題となる賃金・退職金制度、人事管理制度等の見直し等について、高齢者雇用アドバイザーが、事業主等に対して、ニーズの把握に努めつつ、適切な訪問計画を作成し、毎年度延べ30,000件()の訪問による相談・援助を計画的かつきめ細かく実施するとともに、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の援助を積極的に実施する。実施後は、利用事業主等に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね70%以上の利用事業主等から雇用管理の改善を進める上で効果があつた旨の評価が得られるよう質の向上を図る。 (参考：14年度実績延べ28,590件)</p> <p>高齢者雇用アドバイザーが持っている企業診断ノウハウを補完するために開発された企業診断システムを利用して、訪問先企業内の高齢化の現状と経営者の考え方、継続雇用制度の制度化へ向けた企業での実態や課題等を把握することにより、相談・援助活動を効果的に実施する。このため、本システムの活用実績について毎年度1,500回()を目指し、積極的な運用を図る。 (参考：14年度実績1,335回)</p> <p>高齢者雇用アドバイザーのより一層の質の向上を図るため、活動実態の把握と事例検討会を行うとともに、継続雇用制度導</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>5 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 高齢者雇用確保措置に関する事業主の自主的な取組、高齢者等の雇用管理の改善、再就職援助措置等の実施、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、職業安定機関と十分に連携しつつ、事業主等に対する相談・援助、各種講習、調査研究、啓発広報活動等を効果的に実施する。</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 定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は雇用管理改善、再就職援助計画の作成等に取り組みとす又は取り組む必要がある事業主に対し、高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助を実施する。</p> <p>高齢者雇用確保措置及び高齢者等の雇用管理改善については、事業主の取組を促進する際に課題となる賃金・退職金制度、人事管理制度等の見直し等について、高齢者雇用アドバイザーが、事業主等に対して、15,000件の訪問による相談・援助を計画的かつきめ細かく実施する。 また、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の援助を積極的に実施する。 相談・援助実施後は、利用事業主等に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね70%以上の利用事業主等から雇用管理の改善を進める上で効果があつた旨の評価が得られるよう質の向上を図る。このため、効果がなかつた旨の評価に対しては、自由回答欄の記載により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。</p> <p>高齢者雇用アドバイザーが持っている企業診断ノウハウを補完するために開発された企業診断システムを利用して、訪問先企業内の高齢化の現状と経営者の考え方、継続雇用制度の制度化へ向けた企業での実態や課題等を把握することにより、相談・援助活動を効果的に実施する。このため、本システムの活用実績について750回を目指し、積極的な運用を図る。</p> <p>高齢者雇用アドバイザーのより一層の質の向上を図るため、活動実態の把握と事例検討会を行うとともに、継続雇用制度導</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>5 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>(1) 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施</p> <p>高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の実施 イ 高齢者雇用確保措置の実施に向けた条件整備のための相談・援助を実施した。平成15年度下期の相談・援助件数は、15,560件(企画立案111件を含む。)であった。</p> <p>ロ 利用事業主に対するアンケート調査(別紙 資料2-5-(1)-1) 北海道から愛知県までの23地方高齢法人において、平成16年1月19日～2月18日までの1ヵ月間に高齢者雇用アドバイザーが個別訪問した1,591社のうち、アンケート調査に協力を得られた1,525社を対象に実施した。 ・有効回答は922社(回収率60.5%)であり、うち、「効果があつた」「どちらかといえば効果があつた」との評価は、85.5%であった。 ・効果がなかつた旨回答した事業主の自由記述では、「経営状況が悪く余裕がない」「既に継続雇用を(運用で)実施している」「親会社の決定待ち」といった意見があつた。</p> <p>企業診断システムを活用した相談・援助活動の実施 イ 平成15年度下期の活用実績は、598件であった。(別紙 資料2-5-(1)-2) 企業診断システムはCD-ROM版化により運用改善を図り、また、平成15年度下期には雇用管理診断システムの運用を開始した。</p> <p>ロ 企業診断システムの効果的な展開を図るため、システム研修の実施、及びシステムを活用した好事例の収集を行った。</p> <p>高齢者雇用アドバイザー業務の活性化のための取り組み 高齢者雇用アドバイザーの質の向上を図るため、定例報告による活動実態の把握を行い、また、ブロック別経験交流会による事例検討を行った。(別紙 資料2-5-</p>

課題となる賃金・退職金制度、人事管理制度等の見直し等を実施している企業の好事例の提供や事例検討会等を実施するなど業務の活性化を図るための具体的方策を講ずる。

再就職援助措置については、周知・啓発を図るほか、その実施に係る相談・援助を計画的に実施し事業所訪問等による相談・援助を毎年度4,300件()行う。また、相談・援助実施後は、利用事業主等に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね70%以上の利用事業主等から再就職援助措置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。
(参考：14年度実績3,904件)

相談・援助活動から得られた事例等情報や再就職の支援などを実施している企業等の事例を積極的に収集・整理し、再就職支援の業務に資する。

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・技術の向上を図るため、高齢者雇用アドバイザー等に対する実務研修等を実施する。

(2) 高齢者等の雇用に関する各種講習等の実施
高齢者等の雇用問題についての認識と理解を深めるため、事業主等に対して、高齢者雇用確保措置、高齢者等の雇用管理改善、再就職援助措置の実施等高齢者等の雇用に関する講習等を実施すること。

(2) 高齢者等の雇用に関する各種講習等の実施
事業主、企業における高齢者等の雇用の実務担当者等に対し、そのニーズの把握に努めつつ、高齢者等の雇用に関して以下の講習等を毎年度合計640回以上()実施する。
(参考：14年度実績334回)
あわせて、中高年従業員研修に必要な助言・指導その他の援助を行う。

企業経営者・事業主団体役員等を対象とした研修
企業の経営者層等に高齢化の進展とその対策高齢者等の雇用創出の重要性企業としての責務等について理解と認識を深めてもらうとともに、職場環境及び雇用管理の改善に関する専門的な知識を深めてもらうため「高齢者雇用管理研修」を実施する。

高齢者雇用推進者を対象とした講習
各事業所において選任された「高齢者雇用推進者」を対象に、高齢者等の雇用の好事例、地域別・産業別等の取組の実態などの情報提供及び意見交換等を行うことを目的に「高齢者雇用推進者講習」を

入企業等における人事管理制度等を中心とする事例を収集・整理し、事例集等を作成するなどにより、業務の活性化を図る。

再就職援助措置については、周知・啓発を図るほか、再就職支援コンサルタントによる相談・援助を計画的に実施し、事業所訪問等による相談・援助を2,150件行う。実施後は、利用事業主等に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね70%以上の利用事業主等から再就職援助措置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。このため、効果がなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載により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。

再就職措置の実施に係る相談・援助の質的向上等を図るため、事業主による再就職援助措置に取り組む事例を収集・整理し、事例集等を作成する。

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する実務研修等を実施する。

(2) 高齢者等の雇用に関する各種講習等の実施
事業主等の高齢者等の雇用に関する理解と認識を高めるため、そのニーズの把握に努めつつ、以下の講習等を合計320回以上実施する。
あわせて、中高年従業員研修に必要な助言・指導その他の援助を行う。

企業経営者・事業主団体役員等を対象とした研修
企業の経営者層等を対象に、高齢化の進展とその対策、高齢者等の雇用創出の重要性、企業としての責務等について理解と認識を深めるとともに、職場環境及び雇用管理の改善に関する専門的な知識を深める「高齢者雇用管理研修」を実施する。

高齢者雇用推進者を対象とした講習
各事業所において選任された「高齢者雇用推進者」を対象に、高齢者等の雇用の好事例、地域別・産業別等の取組の実態などの情報提供及び意見交換等を行う「高齢者雇用推進者講習」を実施する。

(1)-3)
また、高齢者雇用アドバイザー活動の利便性の視点から、業種・規模等に配慮した事例を収集し整理を行った。

再就職支援コンサルタントによる相談・援助
イ 再就職援助計画の作成方法や再就職援助措置の実施方法についての相談・援助を平成15年度下期は2,386件実施した。

ロ 利用事業主に対するアンケート調査(別紙 資料2-5-(1)-4)
北海道から愛知県までの23地方高齢法人において、平成16年1月19日～2月18日までの1ヵ月間に再就職支援コンサルタントが個別訪問した338社のうち、協力を得られた276社を対象にアンケート調査を実施した。
・有効回答は、188社(回収率68.1%)であり、うち、「効果があった」又は「どちらかといえば効果があった」との評価は87.8%であった。
・自由記述欄では「再就職援助方法に関する支援」「退職予定者に対するセミナー等による支援」「他社事例の提供」を希望する意見があった。

ハ 事業主が取り組むべき再就職援助措置の内容を例示的に取りまとめたマニュアルを作成し、具体的な相談・援助の実施を指導した。

再就職援助措置に係る相談・援助の質の向上に向けた取組み
業種・規模等に配慮しつつ、収集した事例の整理を行い、併せて「再就職支援コンサルタント活動マニュアル」を作成した。(別紙 資料2-5-(1)-5)

高齢者雇用アドバイザー等に対する実務研修等
高齢者雇用アドバイザーの質の向上を図るため、「効果的アドバイザー活動のための手引き」に基づく提案型活動の実施に資する内容の実務研修を実施した。(別紙 資料2-5-(1)-6)

(2) 高齢者等の雇用に関する各種講習等の実施
高齢者等の雇用に関する各種講習等は、合計327回(高齢者雇用管理研修75回、高齢者雇用推進者講習179回、職場活性化研修73回)実施した。

企業経営者・事業主団体役員等を対象とした研修(高齢者雇用管理研修)
イ テーマは、高齢者雇用の動向・課題、高齢者雇用施策、助成制度、賃金・退職金・人事管理制度の整備、能力開発、健康管理、職場改善等の中から設定、実施した。

ロ 受講者数 6,049人

ハ アンケート調査(別紙 資料2-5-(2)-1)
・平成16年1月から2月までの期間に研修を受講した1,390名を対象に実施した。有効回答1,058名(回収率76.1%)のうち95.8%の利用者から「理解が深まり有用だった」「どちらかといえば有用だった」旨の回答を得た。
・アンケートの自由記述においては、「法改正の趣旨等もっと他の話が聞きたい、具体的な話が聞きたい」等の意見が出された。

高齢者雇用推進者を対象とした講習
イ 高齢者雇用推進者講習は、高齢者雇用管理研修に準じたテーマの中から、高齢者雇用等実際に取り組んでいる企業の好事例や実務的な知識の習得に資するようテーマ設定を行い実施した。

ロ 受講者8,227名

	<p>施する。</p> <p>継続雇用制度の導入・検討が進んでいない企業及び既に導入しているが、運用等において種々の問題を抱えている企業に対して、高年齢者雇用アドバイザーが講師となり、当該企業の職場管理者の能力向上及び意識改革、中高年従業員の自己啓発促進等による職務遂行能力の向上を図る研修（継続雇用制度導入のための職場活性化研修）を実施する。</p> <p>上記の講習等については、終了後、参加者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね80%以上の参加者から高年齢者等の雇用を進める上で有用であった旨の評価が得られるよう質の向上を図る。</p>	<p>継続雇用制度の導入・検討が進んでいない企業及び既に導入しているが、運用等において種々の問題を抱えている企業に対して、高年齢者雇用アドバイザーが講師となり、当該企業の職場管理者の能力向上及び意識改革、中高年従業員の自己啓発促進等による職務遂行能力の向上を図る職場活性化研修を実施する。</p> <p>上記の講習等については、終了後、参加者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね80%以上の参加者から高年齢者等の雇用を進める上で有用であった旨の評価が得られるよう質の向上を図る。このため、有用でなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載によりその原因等を把握する等により、より参加者の満足が得られる内容となるよう随時見直しを図る。</p>	<p>八 アンケート調査（別紙 資料2-5-(2)-2）</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成16年1月から2月までの期間に講習を受講した2,323名を対象に実施した。有効回答1,627名（回収率70.0%）のうち94.8%の利用者から「理解が深まり有用だった」「どちらかといえば有用だった」旨の回答を得た。 アンケートの自由記述において「65歳継続雇用の答申内容等もっと他の話が聞きたい、具体的事例を取り上げてほしい」等の意見が出された。 <p>職場活性化研修</p> <p>イ 職場管理者及び中高年従業員を対象として、継続雇用に向けた意識改革・能力向上のための研修を実施した。（平成15年度の新規業務）</p> <p>ロ 受講者数1,432名</p> <p>八 アンケート調査（別紙 資料2-5-(2)-3）</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成16年1月から2月までの期間に研修を受講した498名を対象に実施した。有効回答486名（回収率97.6%）うち97.3%の対象者から「理解が深まり有用だった」「どちらかといえば有用だった」旨の評価を得た。 アンケートの自由記述において「内容が難しすぎた」「講義内容と職場のギャップがある」等の意見があった。 また、この研修を実施した企業から「目的を十分達成した。」「グループ討議や改善計画の発表などから職場の活性化が目に見えた。」「管理職としての自覚が進んだ様子がうかがえる。」等の高い評価を得た。 <p>二 平成15年度の新規業務であることから、高年齢者雇用アドバイザーが事業主に対する相談助言活動の中で周知することをはじめ、地方高齢法人においては、ホームページや広報誌への掲載等、周知広報に重点的に取り組んだ。</p>
--	---	--	---

評価の視点	自己評定	B	評定	B
<p>高年齢者等の安定した雇用の確保、雇用管理改善、再就職援助措置等の実施、高年齢者等の多様な就業ニーズに応じた就業機会の確保に関して、事業主に対する支援を職業安定機関と十分に連携しつつ実施しているか。</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主のニーズに即して、計画的な訪問相談を実施しているか。 15,000件の訪問による相談・援助が達成されているか。また、有効回答のうち概ね70%以上の訪問先企業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を得られたか。 また、アンケート調査において提出された意見を適宜取り入れ、又は意見を参考として、適宜改善策について検討しているか。 750回の活用実績が達成されているか。企業のニーズに応じて、企業診断システムを効果的に活用しているか。 企業事例について、高年齢者雇用アドバイザーの業務に資するため、適切に整理されているか。 2,150件の事業所訪問等による相談・援助が達成されているか。また、有効回答のうち概ね70%以上の訪問先企業から再就職援助措置を進める上で効果があった旨の評価を得られたか。 また、アンケート調査において提出された意見を適宜取り入れ、又は意見を参考として、適宜改善策に 	<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> 65歳までの安定した雇用の確保のため、高年齢者雇用アドバイザー及び再就職支援コンサルタントによる相談・援助を計画に基づき実施した。 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助を15,560件実施した。アンケート調査結果については有効回答のうち、「効果があった」「どちらかといえば効果があった」との評価は、85.5%であった。 高年齢者雇用アドバイザー活動に関するアンケート調査の自由記述欄について、地方高齢法人にフィードバックして今後のアドバイザー活動に活かすよう指導した。 企業診断システムの活用実績は598件であった。また、システムの効果的な活用を図るため、研修及び好事例の収集を行った。 高年齢者雇用アドバイザー活動の利便性の観点から業種・規模等に配慮した事例を収集・整理を行い、その活用を図った。 再就職支援コンサルタントによる相談・援助を2,386件実施した。アンケート調査結果については有効回答のうち、「効果があった」又は「どちらかといえば効果があった」との評価は87.8%であった。 再就職支援コンサルタント活動に関するアンケート調査の自由記述欄について、地方高齢法人にフィードバックして今後のコンサルタ 	B	<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> この分野の主要業務であるアドバイザー業務の達成状況を評価する。 目標には到達していると評価するが、大幅なものではない。計画を下回る「企業診断システム」については工夫を要する。 企業診断システムの運用については、目標値を下回っているが、その他はおおむね目標値を達成していることを評価する。（数値目標がたくさんある中で、1つを除いて目標値は達成されている） 	B

<p>ついて検討しているか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業事例について、再就職支援コンサルタントの業務に資するため、適切に整理されているか。 ・高年齢者雇用アドバイザー等に対する実務研修等が適切に実施されているか。 ・各種講習等について、合計320回以上開催しているか。 ・企業の経営者等に対し、高齢者の雇用の創出の重要性等について認識が深まるような研修が行われているか。 ・企業の高年齢者雇用推進者に対し、情報提供及び意見交換等を行う講習が行われているか。 ・継続雇用制度の導入・検討が進んでいない企業及び既に導入しているが、運用等において種々の問題を抱えている企業に対して、職場活性化研修が実施されているか。 ・各種講習等について有効回答のうち概ね80%以上の参加者から有用であった旨の評価を得られたか。 ・また、アンケート調査において提出された意見を適宜取り入れ、又は意見を参考として、適宜改善策について検討しているか。 	<p>ント活動に活かすよう指導した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コンサルタント活動の利便性の視点から業種・規模等に配慮した事例を収集・整理し、その活用を図った。 ・外部評価では、「特に高年齢者雇用アドバイザーの専門性を活かした地道な支援が、政策目標である高年齢者雇用確保措置に資するものであり、今後とも活動に期待する」との意見、また、各種講習等では、新しい事業である職場活性化研修が、「職場活性」の観点を取り入れて実施していることに期待が寄せられた。 ・職業安定機関との役割分担を明確化し、高年齢者雇用確保措置の実施を阻害する個別課題の解決に向けた企業実態に即した具体的な改善案を提案する活動を重点的に実施した。また、提案型業務を推進するため、「効果的アドバイザー活動のための手引き」を作成し実務研修を実施した。 ・高年齢者等の雇用に関する各種講習等は、合計327回（高年齢者雇用管理研修75回、高年齢者雇用推進者講習179回、職場活性化研修73回）実施した。 ・企業の経営者等に対する研修の実施に際しては、各地方の実情、受講者の傾向等を勘案し、効果的なテーマ設定に留意して実施に努めた。 ・高年齢者雇用推進者講習は、高年齢者雇用推進者の役割、ニーズを踏まえ、実務的な知識の習得に留意して実施した。 ・継続雇用制度の導入・検討が進んでいない企業等に対して、企業ニーズに沿った職場活性化研修を実施した。 ・アンケート調査については、有効回答のうち「理解が深まり有用だった」「どちらかといえば有用だった」との評価は高年齢者雇用管理研修が95.8%、高年齢者雇用推進者講習が94.8%、職場活性化研修が97.3%であった。 ・アンケート調査において提出された意見を踏まえて、法改正の趣旨を徹底するための講習等を実施するとともに、地方高齢法人にフィードバックして今後の研修企画に活かすよう指導した。 	
---	---	--

中期目標	中期計画	平成15年度計画	平成15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</p> <p>5 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 高齢者等の安定した雇用の確保、雇用管理改善、再就職援助措置等の実施、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>(3) 調査研究の実施 高齢者等の雇用管理改善、相談・援助のための手法の開発等に関する調査研究を行うほか、先進的な事例に取り組む事業主等と共同研究を実施する。また、高齢者等の雇用の促進のために解決すべき課題について事例の収集・提供、支援を行う。また、調査研究等の成果については、事業主等に対し広く情報提供して有効活用を図るとともに、成果をできる限り波及させること</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>5 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 高齢者雇用確保措置に関する事業主の自主的な取組、高齢者等の雇用管理の改善、再就職援助措置等の実施、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>(3) 調査研究の実施 高齢者等の雇用問題に関する施策の効率的かつ効果的な実施に資するため、高齢者雇用確保措置及び高齢者等の雇用に関する必要な調査研究を実施する。</p> <p>実践的調査研究の実施 高齢者等の雇用に関する調査研究、事業主支援手法の開発等を実施し、機構の事業の効果的、効率的な運営に資する。</p> <p>共同研究等の実施 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等業務の一環として、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行おうとしている事業主等との共同研究を毎年度10件以上()実施する。また、ワークシェアリングの導入等多様な就業形態の開発等により、高齢者等の雇用を推進していく先進企業の事例の収集・提供及び支援を行う。さらに、これら研究成果の活用、実用化を促進するため、その成果を取りまとめた後は、冊子等を作成し、関係機関に配布するほか、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速やかに公開す</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>5 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 高齢者雇用確保措置に関する事業主の自主的な取組、高齢者等の雇用管理の改善、再就職援助措置等の実施、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、職業安定機関と十分に連携しつつ、事業主等に対する相談・援助、各種講習、調査研究、啓発広報活動を効果的に実施する。</p> <p>(3) 調査研究の実施 高齢者等の雇用に関する相談その他の援助業務を効果的かつ効率的に実施するために必要となる調査研究を実施する。</p> <p>実践的調査研究の実施 「高齢者雇用促進のための対事業主支援策のあり方に関する検討」「アドバイザー活動ツールの見直しのための検討」をテーマとした調査研究を実施し、その研究成果を相談・援助業務等に活用する。</p> <p>共同研究等の実施 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」をテーマとした共同研究を10件以上実施する。 また、ワークシェアリングの導入等多様な就業形態の開発等により、高齢者等の雇用に取り組む先進企業について事例の収集・提供を行うとともに、先進企業の取組を支援する。 これら研究成果の活用、実用化を促進するため、その成果を取りまとめた後は、冊子等を作成し、関係機関に配布するほか、データベースを構築し、当該情報を蓄積・管理した上で、ホームページで速やかに公開する。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>5 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) 調査研究の実施</p> <p>実践的調査研究の実施 イ 平成15年度は、「高齢者雇用促進のための対事業主支援策のあり方に関する検討」、及び「アドバイザー活動ツールに関する検討」の2テーマに取り組んだ。(別紙 資料2-5-(3)-1) ・「高齢者雇用促進のための対事業主支援策のあり方に関する検討委員会」における検討と高齢者雇用アドバイザー活動の実態把握に基づき、体系的に整理を行い、「効果的アドバイザー活動の手引き」を作成した。 ・「職場活性化研修ニーズ把握システム開発委員会」においては、「職場管理行動特性把握システム」「継続雇用要件把握システム」、及び「生涯現役要件把握システム」の3システムから構成する「職場活性化研修ニーズ把握システム」を開発した。これについては、Web上で活用できるシステムとした。</p> <p>□ 平成16年2月24日、25日に、「効果的アドバイザー活動の手引き」を教材として、高齢者雇用アドバイザーを対象に「特別研修」を実施した。</p> <p>ハ 高齢者雇用アドバイザー活動を「継続雇用阻害要因を解決するための各企業の実情に即した具体的な提案を中心とする相談援助活動」とし、効果的なアドバイザー活動マニュアルの作成に資するよう努めた。</p> <p>ニ 「職場活性化研修ニーズ把握システム」は、Web上での活用を想定し、操作性の重視と理解しやすいイメージを中心とした結果の提供を念頭においた。</p> <p>共同研究等の実施 イ 共同研究は16件について実施し、高齢者ワークシェアリングは高齢者ワークシェアリング推進委員会を設置し、ワークシェアリング等導入支援企業の選定及び支援を行い、併せてワークシェアリング事例を収集・整理した。(別紙 資料2-5-(3)-2)</p> <p>□ 研究成果の普及・広報のため、平成14年度共同研究年報を作成し、地方高齢法人、経営者団体、研究機関等に配布した。(別紙 資料2-5-(3)-3)</p> <p>ハ 共同研究の普及を図るため「職場改善ノウハウデータベース(蓄積データ508事例(平成15年度未現在))」「職場改善チェックシステム」「作業負担評価システム」を構築し、Web上での一般の利用に供した(平成15年度アクセス数9,904件)。なお、平成15年度は、平成14年度に実施した11事業所の共同研究成果(改善事例37事例)をデータベースとしてホームページで公開した。</p> <p>ニ 高齢者雇用フェスタ(平成15年10月)で開催した高齢者雇用開発フォーラムにおいて共同研究2事例の発表を含めた企業レポート及びトークセッション</p>

	<p>る。 (参考：14年度実績11件)</p> <p>産業別高齢者雇用推進事業の実施 学識経験者、産業団体代表者等を委員とする産業別の懇談会を毎年度新規に5産業団体程度()について開催し、高年齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行う。 また、産業団体がその結果に基づき高年齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に策定することを支援する。 さらに、その成果を取りまとめた後は、冊子等を作成し、関係機関に配布するほか、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速やかに公開する。 (参考：14年度実績3産業団体)</p>	<p>産業別高齢者雇用推進事業の実施 「電気機械器具製造業」「紡績業」「旅行業」「農業」及び「ビルメンテナンス業」の5産業団体について、学識経験者、産業団体代表者等を委員とする産業別の懇談会を開催し、高年齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行う。 また、「鉄鋼業」「旅館業」「情報サービス業」「老人福祉介護業」「砂利採取業」及び「包装資材卸売業」の6産業団体について、懇談会において検討された結果に基づき、高年齢者等の雇用を促進するためのガイドラインを自主的に策定することを支援する。 これら成果を取りまとめた後は、冊子等を作成し、関係機関に配布するほか、データベースを構築し、当該情報を蓄積・管理した上で、ホームページで速やかに公開する。</p>	<p>を実施した。また、各都道府県における高齢者雇用フェスタにおいて当該地域における共同研究事例の発表等により普及、啓発を図った。</p> <p>ホ 共同研究の拡充を図るため、地域、研究テーマ等を勘案し新たな外部研究者を発掘し、外部研究者データベースに登録した。 ・これまで実績の少ない地域での共同研究の実施に向け、重点的に広報活動実施した。</p> <p>産業別高齢者雇用推進事業の実施 イ 「電気機械器具製造業」「紡績業」「旅行業」「農業」及び「ビルメンテナンス業」の5産業団体について、産業別の懇談会を開催し、高年齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行った。(別紙 資料 2-5-(3)-4)</p> <p>ロ 「鉄鋼業」「旅館業」「情報サービス業」「老人福祉介護業」「砂利採取業」及び「包装資材卸売業」の6産業団体について委員会を開催し、産業団体が高年齢者等の雇用を促進するためのガイドラインを自主的に策定するよう支援を行った。</p> <p>ハ ガイドラインのデータベースへの登録については、平成14年度までの取り組み終了産業団体9産業団体について登録を行った。</p> <p>ニ 産業別高齢者雇用推進事業については、高齢化の進展の現状に鑑み、本事業の取組産業団体数を3団体から平成15年度は5団体に増やし取組を強化することとした。 ・ガイドラインの普及啓発のための「鉄鋼業」「情報サービス産業」は会員企業への説明会を行い、「旅館業」はガイドラインパンフレットの会員企業等への配布を行った。</p>
--	--	---	---

評価の視点	自己評定	B	評定	B
<ul style="list-style-type: none"> 各種事業の効率的推進の観点から、調査研究のテーマを設定しているか。研究成果は相談・援助業務等に活用されているか。 高年齢者等の雇用確保のための条件整備に必要な共同研究を10件()以上実施しているか。 (数値は平成15年度を通じたもの。) ワークシェアリング導入等の企業の事例の収集・提供を行っているか。 研究成果のデータベースの構築、ホームページでの情報提供がなされているか。 5産業団体()について、産業別の懇談会を開催し、高年齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行っているか。 6産業団体()がガイドラインを策定することについて支援しているか。 成果のデータベースの構築、ホームページでの情報提供がなされているか。 (数値は平成15年度を通じたもの。) 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 実践的調査研究の実施において、より一層効果的なアドバイザー活動に資することを念頭に置き「効果的アドバイザー活動の手引き」等を作成し、高年齢者雇用アドバイザーの積極的な活動につながるよう努めた。 共同研究は16件について実施した。 ワークシェアリング導入等の企業事例を収集・整理した。 研究成果についてはデータベースを構築しWeb上で公開した。 共同研究は、企業と機構とが共同して高齢者の継続雇用のための条件整備に係る実践的なテーマについて調査研究を行い、目標数より実施本数を増やし、当事業の推進に取り組んだ。外部評価では、この取組本数が目標を大幅に上回ったことに対し高い評価を得た。 5産業団体について懇談会を開催し検討を行った。 6産業団体についてガイドラインを自主的に策定するよう支援を行った。 ガイドラインのデータベースへの登録を行い、Web上で公開した。 	B	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 調査研究の成果を蓄積していくデータベースのグランドデザインを明確にすることが望まれる。 「計画通り」と評価する。共同研究の成果に関しては、より一層の活用を期待する。 共同研究の件数が目標値を上回ることを期待する。 実践的調査研究のコンテンツと、これの具体的展開がどのようになされ、成果につながっていったのか。 「効果的アドバイザー活動の手引き」が、アドバイザーの活動にどのように使用され、企業の実践に結びついているのか。 研究は行ったことに意味があるのではなく、成果の内容を評価すべきではないか。研究成果データベースへのアクセス数など次回からどの程度「cite」されたかの評価をすべきであろう。 	B

中期目標	中期計画	平成15年度計画	平成15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</p> <p>5 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 高齢者等の安定した雇用の確保、雇用管理改善、再就職援助措置等の実施、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>(4) 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、利便性の観点からインターネット等の積極的活用を図り、各種行事の開催、刊行誌の発行、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>5 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 高齢者雇用確保措置に関する事業主の自主的な取組、高齢者等の雇用管理の改善、再就職援助措置等の実施、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>(4) 啓発広報活動等の実施 高齢者等の雇用について、事業主をはじめ社会全体の意識を醸成するため、資料・情報の収集やインターネットを活用した情報提供の実施、高齢者雇用促進月間を中心とした各種行事の開催、定期刊行誌等の発行、新聞・テレビ等マスメディアの活用等により、啓発広報活動を効果的かつ積極的に展開する。</p> <p>インターネット等を活用した情報提供の実施 事業主等に対する情報の提供については、インターネット等の積極的活用を図り、情報の内容を充実させ、事業主等の利便性に立った情報提供を図るとともに、積極的な普及啓発を図る。</p> <p>高齢者雇用フェスタの実施 高齢者雇用確保措置及び高齢者等の雇用の重要性を広く社会に浸透させるために、企業等が創意工夫を行った改善の事例を発表する高齢者雇用開発フォーラム(シンポジウム・研究発表会)、高齢者雇用開発コンテスト入賞企業の表彰及び企業事例の紹介・展示等を行う「高齢者雇用フェスタ」等を開催することにより、幅広く啓発広報活動を実施する。その結果、アンケート調査における理解度が増加した参加者の割合を概ね80%以上とするよう質の向上を図る。また、その普及啓発活動の在り方についても、アンケート等により広く意見を求め、その内容及び方法についてより効果的なものとする。</p> <p>定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施 高齢化対策、高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作成し、月60,000部()</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>5 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 高齢者雇用確保措置に関する事業主の自主的な取組、高齢者等の雇用管理の改善、再就職援助措置等の実施、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、職業安定機関と十分に連携しつつ、事業主等に対する相談・援助、各種講習、調査研究、啓発広報活動を効果的に実施する。</p> <p>(4) 啓発広報活動等の実施 高齢者等の雇用について、事業主をはじめ社会全体の意識を醸成するため、啓発広報活動を効果的かつ積極的に展開する。</p> <p>インターネット等を活用した情報提供の実施 インターネット等の積極的な活用により、事業主等の利便性に立った情報提供を図るとともに、提供する情報の内容を充実を図る。</p> <p>高齢者雇用フェスタの実施 高齢者等の雇用の重要性を広く社会に浸透させ、高齢者等にとって働きやすい雇用環境にするために、10月の高齢者雇用促進月間を中心として、企業等が創意工夫を行った改善事例を発表する高齢者雇用開発フォーラム、高齢者雇用開発コンテスト入賞企業の表彰及び企業事例の紹介・展示等を行う「高齢者雇用フェスタ」を開催する。その結果、アンケート調査における理解度が増加した参加者の割合を概ね80%以上とするよう質の向上を図る。このため、理解の助けにならなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載によりその原因等を把握する等により、次年度において、より参加者の理解度が増加する内容となるよう見直しを図る。 また、その普及啓発活動の在り方についても、アンケート等により広く意見を求め、その内容及び方法についてより効果的なものとする。</p> <p>定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施 高齢化対策、高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」を作成し、月60,</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>5 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>(4) 啓発広報活動等の実施</p> <p>インターネット等を活用した情報提供の実施 イ 高齢事業ホームページへのアクセス件数は、446,764件であった。(別紙資料2-5-(4)-1) ロ 「職場改善システムデータベース」、「職場改善チェックシステム」、「作業負担評価システム」をホームページに公開し、高齢者雇用を行う事業主の利便を図った。 ハ 研究成果等をホームページにおいて公開した。</p> <p>高齢者雇用フェスタの実施 イ 平成15年10月6日(月)に東京ドームシティ・プリズムホールにおいて、(財)高齢者雇用開発協会、(社)東京都高齢者雇用開発協会との共催、厚生労働省、NHKの後援及び高齢社会NGO連携協議会の協賛を得て実施した。参加者は1,215名であった。(別紙資料2-5-(4)-2) ロ 実施に際しては、高齢者の雇用と就業問題について、「高齢者雇用のノウハウ、キャリア開発や再就職の情報や相談、あるいは地域社会の中での生きがい就労など、企業と高齢者個人にとって役に立つ情報を得られる広場」を設定した。また、当フェスタにおける「公開シンポジウム」はNHK「土曜フォーラム」(11月15日)で「65歳現役社会は実現できるか」として放映され、約130万世帯が視聴した。</p> <p>ハ アンケート調査(別紙資料2-5-(4)-3) 当フェスタの公開シンポジウム出席者400名に対してアンケートを実施した。有効回答246名(回収率61.5%)のうち90.7%から高齢者の雇用を考える上で「参考になった」との評価を得た。</p> <p>二 国主催の「高齢者雇用促進月間」が廃止されたことに伴い、機構として独自に啓発広報事業への取り組みを行うこととなったことから、「高齢社会NGO連携協議会との共催による社会参加セミナー」、「各種展示」、「助成金説明会」、「イベント」などを新規に設定するなどの工夫を行った。</p> <p>定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施 イ 平成15年度は、毎月54,900部発行した。 ロ 「エルダー」をもとに、「高齢者雇用問題シリーズ」(小冊子)、「高齢者雇用の企業事例ベスト25」(単行本)を作成、配布した。</p>

	<p>の発行部数を目指すとともに、高齢者等の雇用に関する諸問題を解説した冊子等を作成し、事業主等に配布する。その他予算の範囲内で、テレビ・新聞広告等を媒体とした啓発広報活動を行う。 (参考：14年度実績 54,400部)</p>	<p>000部の発行部数を目指すとともに、高齢化に対応した人事制度の見直し策を解説した小冊子及び高齢化・高齢者雇用に関連する統計データを取りまとめた冊子を作成し、事業主等に配布する。その他予算の範囲内で、テレビ・新聞広告等を媒体とした啓発広報活動を行う。</p>	<p>ハ 高齢化・高齢者雇用に関する統計データを取りまとめた冊子(「高齢社会統計要覧2004年版」)を発行した。</p> <p>ニ テレビ、新聞広告等を媒体とした啓発広報を、計画的に行った。 ・高齢者雇用促進月間に関しては、日本経済新聞(10月3日)朝刊に全7段で広告を掲載した。 ・高齢者雇用促進月間及び「高齢者雇用フェスタ2003」に関しては、JR等の車内においてポスターを掲載した。 ・地方高齢法人でテレビ広告(「第二幕はじまる(仲代達也)」)を放映した。 ・「高齢者雇用フェスタ2003」ポスターをYomiuri Weekly及びAERA(9月15日発売号)に掲載した。 ・ワークシェアリングの企業事例の記事広告を日経ビジネス及びAERA(3月26日発売号)に掲載した。</p> <p>ホ エルダーは、「65歳までの雇用の原点に戻る」という平成15年度の年間重点テーマを設定し、未達成事業所に高齢者雇用のノウハウを提供することに主眼を置いて編集に取り組み、企業事例をタイプ別に分析して掲載した。多くの企業事例をわかりやすく分析して掲載したことから、新聞、テレビ等マスメディアなどの取材を受けた。</p>
--	--	---	---

評価の視点	自己評価	A	評価	A
<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者等の雇用に関して、インターネットを活用して積極的に情報が提供されているか。 ・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となっているか。 ・概ね80%以上の回答者から理解度が増加した旨の評価を得られたか。 ・また、アンケート調査において提出された意見を適宜取り入れ、又は意見を参考として、適宜改善策について検討しているか。 ・「エルダー」について月60,000部の発行部数を目指した取組が行われているか。テレビ・新聞広告等を媒体とした啓発広報活動を行っているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・インターネットでの情報提供については、事業主を対象とし内容の充実を図った。 ・啓発、広報活動は、事業主・国民に対し時宜を得たPRを行い、多くのマスメディアに受け入れられるよう取組に配慮した。 ・高齢者雇用フェスタは、来場者に対する啓発にとどまらず、高齢者の雇用問題を国民に広く周知するため、NHKとタイアップした企画を行ない、テレビ放送により効果的な啓発広報活動を行った。また、当日実施したアンケートでは回答者の90,7%から高齢者の雇用を考える上で「参考になった」と高い評価を受けた。 ・アンケートの自由記述欄から、希望する内容として「仕事・就業・雇用」「年金」「生きがい」に分類できたため、次年度についてはを中心としつつやの内容についても盛り込むことを検討した。 ・外部評価では、「エルダー」の月60,000部発行に向けた購読者拡大の取組、及び見やすい紙面と充実した内容づくりへの取組が評価された。また、テレビ、新聞広告等を媒体とした啓発広報は、計画的に行った。 		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ほぼ計画通り。中身がよいと評価。 ・広報活動への意欲と成果は大いに評価する。「エルダー」はなかなかよくできている。また、フェスタの成果もよい。今後、「女性エルダー」への取り組みも明確にしてほしい。 ・啓発広報は、単なる広報の段階から、より実践的な活動へつなげる大きな手段となる役割と、かつアドバイザーの活用・応用のデータになることを要請される。 ・「エルダー」の中身の見直しはどうなっているのか。(評価の中身をきめ細かくすることによって未来の評価ポイントが見えてくる) ・フェスタのアンケートの90.7%の回答者が参考になったと回答していることを評価。 	

中期目標	中期計画	平成15年度計画	平成15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</p> <p>6 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>労働者が、早い段階から自らの職業生活の設計を行い、高齢期において、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、専門的な相談窓口を設置し、職業安定機関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>また、事業主がその雇用する労働者に対して、高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう啓発・指導を行うこと。</p> <p>(1) 在職者を中心とした中高年齢者に対する業務</p> <p>在職者を中心とした中高年齢者に対し、高齢期の職業生活設計等を支援するため、毎年度36,000件以上の相談援助等を実施する。また、高齢期における職業生活設計等に資する各種情報提供、各種セミナー・講習会を開催すること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>6 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>労働者が早い段階から自らの職業生活の設計を行い、高齢期において、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、専門窓口を設置し、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、在職者を中心とした中高年齢者に対し、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>(1) 在職者を中心とした中高年齢者に対する業務</p> <p>在職者を中心とした中高年齢者に対する個別相談等の実施</p> <p>在職者を中心とした中高年齢者に対し、高齢期の職業生活設計等を支援するため、そのニーズの把握とノウハウの確立に努めつつ、再就職、職業生活設計、退職準備等に係るきめ細かな相談援助等を毎年度36,000件以上実施する。実施後は、利用者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね70%以上の利用者から高齢期における職業生活設計を行う上で効果があった旨の評価が得られるよう質の向上を図る。</p> <p>セミナー・講習会の開催</p> <p>高齢期における職業生活設計等に資する各種情報を提供するため、利用者のニーズの把握とテーマの多様化に努めつつ、セミナー・講習会を毎年度2,450回以上開催する。</p> <p>また、セミナー・講習会等終了後に参加者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね80%以上の参加者から高齢期における職業生活設計を行う上で有用であった旨の評価が得られるよう質の向上を図る。</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>6 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>労働者が早い段階から自らの職業生活の設計を行い、高齢期において、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、地方高齢法人に高齢期雇用就業支援コーナーを設置し、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、在職者を中心とした中高年齢者に対し、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>(1) 在職者を中心とした中高年齢者に対する業務</p> <p>在職者を中心とした中高年齢者に対する個別相談等の実施</p> <p>在職者を中心とした中高年齢者に対し、高齢期の職業生活設計等を支援するため、そのニーズに応じた再就職、職業生活設計、退職準備等に係る相談援助等を18,000件以上実施する。実施後は、利用者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね70%以上の利用者から高齢期における職業生活設計を行う上で効果があった旨の評価が得られるよう質の向上を図る。このため、効果がなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載により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。</p> <p>セミナー・講習会の開催</p> <p>高齢期における職業生活設計等に資する各種情報を提供するため、利用者のニーズの把握とテーマの多様化に努めつつ、職業生活設計セミナーを1,200回以上開催する。</p> <p>職業生活設計セミナー終了後に参加者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね80%以上の参加者から高齢期における職業生活設計を行う上で有用であった旨の評価が得られるよう質の向上を図る。このため、有用でなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載によりその原因等を把握する等により、より参加者の満足が得られる内容となるよう随時見直しを図る。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>6 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>本業務は、平成15年10月1日に国から当機構に移管された業務である。このことから、職業安定機関と緊密な連携を図り、利用者の混乱を招かないよう十分な準備を行ない国から業務を円滑に移行した。</p> <p>なお、利用者に対し継続的できめ細かいサービスを行なうため、会員登録を原則とした。平成15年度末の会員数は、18,419名(内訳：在職者4,388名、離職者6,759名、事業主7,272名)であった。(別紙 資料2-6-(1)-1)</p> <p>(1) 在職者を中心とした中高年齢者に対する業務</p> <p>在職者を中心とした中高年齢者に対する個別相談等の実施</p> <p>イ 労働者に対して高齢期における職業生活の設計を容易にするための個別の相談援助業務は、32,359件であった。</p> <p>ロ 利用者アンケート調査(別紙 資料2-6-(1)-2)</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成16年1月19日から2月18日までの来所相談者2,072名を対象に実施した。有効回答1,474名(回収率71.1%)のうち、97.6%の利用者から「効果があった」「どちらかといえば効果があった」旨の評価を得た。 アンケート自由記述において「もっと支援コーナーのPRをしてほしい」「再就職支援の強化をしてほしい」「使い易いツールの開発をしてほしい」等の意見・要望が出された。 <p>ハ 業務運営に当たっては、労働者を対象とした新規の事業であることから在職者を中心とした業務展開をするため、事業主に対してリーフレットの作成、地方高齢法人広報誌への掲載、事業主訪問等により支援コーナー業務の周知広報に重点的に取り組んだ。</p> <ul style="list-style-type: none"> 利用者に会員加入の勧奨を行い会員確保に重点的に取り組んだ。 会員に対しては、「支援コーナー通信」により、セミナー案内等の情報を継続的に提供するとともに、相談に当たっては、相談記録票を整備し、これまでの相談経過を踏まえた効果的な対応を行った。 <p>セミナー・講習会の開催</p> <p>イ 中高年齢者に対するセミナー・講習会開催回数は1,499回、受講者数は31,291名であった。</p> <p>ロ 利用者に対するアンケート調査(別紙 資料2-6-(1)-3)</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成16年1月から2月までの期間にセミナー、講習会を受講した9,732名に対し実施した。有効回答は7,999名(回収率82.2%)であり、有効回答のうち98.3%の利用者から「理解が深まり有用だった」「どちらかといえば有用だった」旨の評価を得た。 アンケート自由記述において、「経験豊富な講師の体験談を交えた講義で、大変わかりやすかった、再就職に関する面接の書き方は参考になった、定年後の生活設計について有用だった」等の積極的評価がある反面、「もっと具体的な説明がほしい、時間が足りない、ポイントを絞って説明してほしい、土日セミナーを希望する、より多くの人にセミナーのPRをしてほしい」等の意見・要望があった。 <p>ハ 平成15年10月1日に、国から移管された新規業務であることから、業務運営に当たっては、事業主に対してリーフレットの作成、地方高齢法人広報誌への掲載、事業主訪問等により支援コーナー業務の周知広報に重点的に取り組んだ。</p>

<p>(2) ホームページ等を活用した情報提供 専門的な相談窓口の業務紹介、各種セミナーの開催案内、情報提供、情報収集活動を行うに当たって、在職者の利便等を勘案して、ホームページの活用を図ること。</p>	<p>(2) ホームページ等を活用した情報提供 専門的な相談窓口の業務紹介、各種セミナーの開催案内、情報提供、情報収集等活動を行うに当たっては、特に在職者の利便等を勘案して、ホームページ等インターネットを積極的に活用し、各種情報の提供等を行うこと等により、そのニーズの把握と定期的な内容の更新等に努めつつ、ホームページの年間アクセス件数が180,000件以上となるように積極的な普及啓発を図る。</p>	<p>(2) ホームページ等を活用した情報提供 高齢期雇用就業支援コーナーにおける業務紹介、各種セミナーの開催案内、関連情報の提供については、特に在職者の利便等を勘案して、ホームページ等インターネットを積極的に活用し、そのニーズの把握と定期的な内容の更新等に努めつつ、ホームページの平成15年度のアクセス件数が90,000件以上となるように積極的な普及啓発を図る。</p>	<p>(2) ホームページ等を活用した情報提供 高齢期雇用就業支援コーナーに関する業務紹介、各種セミナーの開催案内等を、ホームページ等を活用して情報提供を行った。 イ ホームページのアクセス件数は100,966件であった。 ロ 地域の実情、利用者のニーズに応じて独自にホームページを作成し、情報提供を行っている。 ハ 平成15年度においては、国が運営していたホームページについて、これまでの実施状況を確認し、できるだけ速やかに地方高齢法人においてホームページを独自に開設し、円滑な運用が行えるよう取り組んだ。</p>
--	---	--	--

評価の視点	自己評価	A	評価	A
<p>高齢者等が、高齢期において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、高齢期雇用就業支援コーナーを設置し、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、助言・援助が行われているか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・18,000件以上の相談援助を達成しているか。 ・相談等について有効回答のうち概ね70%以上の利用者から高齢期の職業生活設計を行う上で効果があった旨の評価を得られたか。 ・また、アンケート調査において提出された意見を適宜取り入れ、又は意見を参考として、適宜改善策について検討しているか。 ・利用者のニーズに応じたセミナー・講習等を1,200回以上開催しているか。セミナー・講習等について有効回答のうち概ね80%以上の参加者から高齢期における職業生活設計を行う上で有用であった旨の評価を得られたか。 ・また、アンケート調査において提出された意見を適宜取り入れ、又は意見を参考として、適宜改善策について検討しているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成15年度の独立行政法人化において、国から円滑に移行し、職業安定機関と密接な連携と図りつつ、積極的に取り組んだ。 ・個別相談の件数は32,359件であった。アンケート調査結果については有効回答のうち97.6%の利用者から「効果があった」「どちらかといえば効果があった」旨の評価を得た。 ・個別相談については、きめ細かく、かつ、会員登録により継続的に実施し、利用者満足度の高いサービスを行った。 ・アンケート調査において提出された意見を踏まえて、広報の積極的な実施、職務経歴書を作成するための支援システムの構築・運用等を行った。 ・中高年齢者に対するセミナー・講習会開催回数は1,499回実施した。アンケート調査結果については、有効回答のうち98.3%の利用者から「理解が深まり有用だった」「どちらかといえば有用だった」旨の評価を得た。 ・アンケート調査において提出された意見を踏まえて、より満足度の高いセミナー・講習会を開催するよう地方高齢法人を指導するとともに、土日・夜間セミナーを7支援コーナーで実施する。 	A	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画以上の成果を得ている。 ・主要業務である相談員援助業務の成果を評価する。 ・予定通り。特にアンケートの「土・日の開講」への取り組みは早期に行ってほしい。 ・次年度からのアンケートの取り方と内容の評価に検討を要する。 	A

中期目標	中期計画	平成15年度計画	平成15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</p> <p>7 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項 障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施すること。そのために、各関係機関との連携を図るとともに、職業リハビリテーションの実施に係る目標を設定し、厳格な外部評価を実施すること。 また、障害者職業総合センターにおいては、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を行い、その成果の普及・活用を図ること。</p> <p>(1) 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）において、効果的なりハビリテーションが実施されるようにすること。 また、職業安定機関等と連携し、この中期目標の期間中に延べ100,000人以上（ ）の障害者に対し、より就職に結びつく職業リハビリテーションサービスを実施すること。 （参考：過去5年間の対象者数（年平均）20,217人。1割増の目標としつつ、4.5を乗じると約10万人となる。）</p> <p>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、障害者の就労の可能性を高め、中期目標の期間中70%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。 （参考：14年度移行率 69.5%。今後、移行が困難な重度障害者や精神障害者に対する支援が増加することが見込まれている。） なお、職業準備訓練、職業講習については、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公共職業安定機関との緊密な連携を図り、中期目標の期間中においてその修了者の就職率が40%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。 （参考：14年度就職率 38.5%）</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>7 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項 障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、職業安定機関を始め、福祉、医療、教育機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。 また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部の委員による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 障害者の個々の特性に応じた職業リハビリテーション計画の策定 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）において、専門的知識、技術に基づいて職業リハビリテーションを行うことが必要な障害者に対して、効果的な職業リハビリテーションを実施するため、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）により、障害者個々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。 そして、中期目標の期間中に公共職業安定機関と連携し、延べ100,000人以上（ ）の障害者に対し、より就職に結びつく職業リハビリテーションサービスを実施する。 （参考：過去5年間の対象者数（年平均）20,217人。1割増の目標としつつ、4.5を乗じると約10万人となる。）</p> <p>障害者の就労の可能性を高めるための支援の実施 地域センターにおいて、個々の対象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等を図る職業準備訓練、職業講習を的確かつ効果的に実施し、また、障害者のニーズ等を踏まえて講習内容を見直す等、その内容の充実を図ることにより、障害者の就労の可能性を高め、中期目標の期間中に70%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。 （参考：14年度移行率 69.5%。今後、移行が困難な重度障害者や精神障害者に対する支援が増加することが見込まれている。） なお、職業準備訓練、職業講習について</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>7 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項 障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、職業安定機関を始めとする福祉、医療、教育機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。 また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部の有識者により構成する外部評価委員会に設置される職業リハビリテーション専門部会を開催する。</p> <p>(1) 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 障害者の個々の特性に応じた職業リハビリテーション計画の策定 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）において、専門的知識、技術に基づいて職業リハビリテーションを行うことが必要な障害者に対して、効果的な職業リハビリテーションを実施するため、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）により、障害者個々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。 そして、公共職業安定機関と連携し、より就職に結びつく職業リハビリテーションサービスを実施する。 （平成15年度対象者数の目標：11,115人以上）</p> <p>障害者の就労の可能性を高めるための支援の実施 地域センターにおいて、個々の対象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等を図る職業準備支援事業（ ）OA講習を的確かつ効果的に実施し、障害者の就労の可能性を高め、中期目標の期間中に70%以上対象者を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）への移行を図る。 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公共職業安定機関との緊密な連携を図り、中期目標の期間中においてその修了者の就職率が40%以上となることに資するため、その内容の充実を図る。 （ ）職業準備訓練、職業講習及び精神障</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>7 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項 職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施のため、公共職業安定所等関係機関等との連携を図るとともに、業績評価実施規程に基づき外部評価委員会の下部組織として職業リハビリテーション専門部会及び同部会に研究業務に関する個別評価委員を設置し、それぞれ厳格に外部評価を実施した。</p> <p>(1) 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 障害者の個々の特性に応じた職業リハビリテーション計画の策定 イ 障害者の就業ニーズの高まりの中、公共職業安定所との連携と職業リハビリテーションネットワークの活用により、平成15年度下期に地域障害者職業センターで（以下「地域センター」という。）で職業リハビリテーションサービスを提供した対象者は15,464人であった。（別紙 資料2-7-(1)-1） ロ 的確な職業評価の実施とインフォームドコンセント（説明と同意）による障害者個々の特性等に応じた職業リハビリテーション計画の策定に努めた。また、その結果をアンケート調査で確認したところ、調査対象の障害者のうちインフォームドコンセント（説明と同意）については97.5%、計画内容については96.8%が満足しているとの回答を得た。（別紙 資料2-7-(1)-2） ハ 地域センターの障害者、事業主に対する支援件数は開設以来増加の一途にあるが、職業リハビリテーションの専門職である障害者職業カウンセラーの増員がないことから、計画的、効率的な業務運営を図ることで、きめ細かな支援の実施に努めた。（別紙 資料2-7-(1)-3） 特に、就職、職場適応へ向けた具体的な支援との関連性を重視した職業リハビリテーション計画の策定を目的に、職業評価の実施に当たっては、実際の作業場面を活用した評価の実施に努めた。 また、早期からの職業への意識付け、職業情報の提供及び就職後の具体的な支援へと結びつく職業リハビリテーション計画の策定を目的に、学校在学者に対しては必要に応じ2年生時に職業ガイダンス、主に3年生時に職業評価を実施できるよう見直しに取り組んだ。（別紙 資料2-7-(1)-4）</p> <p>障害者の就労の可能性を高めるための支援の実施 イ 基本的な労働習慣の獲得等障害者の就労の可能性を高めるために、平成15年度においては職業準備支援事業を全国の地域センターに導入し、個々の対象者の障害特性、状況等にあわせた個別支援の充実強化に努めた。 (イ) 従来の職業準備訓練においては年間4～5期（受け入れ回数4～5回）で集団指導を中心に実施してきたが、ワークトレーニングコースにおいては対象者の支援開始までの待機期間を短縮するため年間の受け入れ回数を10回程度に増やした。 (ロ) 精神障害者を対象に障害特性に応じたカリキュラムに基づき対人技能訓練、作業支援等を行う「自立支援コース」については、16センターにおいて実施した。 (ハ) 当事業の導入に際して「職業準備支援事業導入打合せ会議（出席者：全国の地域センター所長及び主任カウンセラー）」を実施し、当事業の円滑な業務運営と事業全般に係る理解を促した。また実務レベルでは、当事業の内容の充実・向上及び情報共有を目的とした全地域センターの事業担当者による「職業準備支援事業・業務担当者会議」を開催し、当事業の周知方法やカリキュラム設定、指導体制等について検討・意見交換等を行った。</p> <p>ロ OA講習の実施にあたっては、外部機関の協力によるOA講習の実施センター</p>

は、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公共職業安定機関との緊密な連携を図り、中期目標の期間中においてその修了者の就職率が40%以上()となることに資するため、その内容の充実を図る。
(参考：14年度就職率 38.5%)

害者職業自立支援事業を統合し、総合的に支援を行う事業として平成15年度から開始している事業。
なお、精神障害者については、16センターにおいて、対人技能訓練等の障害特性に応じたカリキュラムを提供するコースを導入して実施する。

を16センターから全センターに拡大した。また、地域センターの専門的支援が必要のない受講希望者については各地域の雇用・能力開発機構等の実施するOA関連講習を紹介する等の対応を図り、地域センターの専門的援助の必要性が不可欠な受講希望者を対象に実施した。

八 平成15年度下半期職業準備支援事業及びOA講習の利用者は1,684人であった。(別紙 資料2-7-(1)5)

- 二 事業修了者の状況
- ・対象者の状況に応じた的確な個別支援の実施に努めた結果、就職等に向かう次の段階への移行率は71.2%、また、修了者の就職率の向上を図った結果、就職率は44.0%となった。(別紙 資料2-7-(1)-6)
- ホ 利用者に対するアンケート調査(別紙 資料2-7-(1)-7)
- ・平成16年1月13日から3月12日までに、事業を修了者354人を対象に実施した。有効回答者319人(回答率90.1%)のうち、96.9%から「地域センターの支援は職場で働くために役立った(効果があった)又はどちらかと言えば役立った(効果があった)」との回答が得られた。
 - ・自由記述において、「指導カリキュラムの内容の充実」「指導期間の延長」「事業所体験実習の追加」等が求められた。

ジョブコーチ支援事業については、外部機関の協力を得て行うものも含め、この中期目標の期間中において13,000人以上(1)の障害者を対象に実施し、中期目標期間中において75%以上(2)の定着率を達成すること。
(参考1：平成15年度の予算における対象者は2,951人。4.5を乗じると約13,000人となる。)
(参考2：平成14年9月末日までに支援を終了した者の定着率 74.7%)
そして、ジョブコーチ支援事業を受けた者にアンケート調査を実施し、職場適応を進める上で効果があった旨の評価を概ね70%以上得られるようにすること。

障害者の職場適応に関する支援の実施
職業安定機関等と密接に連携して知的障害者や精神障害者等の状況把握に努め、職場適応のために事業所における支援が必要な障害者に対して、職場適応援助者(ジョブコーチ)による障害者、事業主等への支援を地域センターが自ら行うとともに、外部機関の協力を得て行うことにより、中期目標の期間中において13,000人以上(1)の障害者を対象に事業を円滑に実施する。また、個々の障害者の特性及び職場環境に十分に配慮した個別の支援計画に基づき、75%以上(2)の定着率を目指して、障害者の職場への適応・定着を促進する。
そして、ジョブコーチ支援事業を受けた者にアンケートを実施し、有効回答のうち概ね70%以上から職場適応を進める上で効果があった旨の評価が得られるようにする。
(参考1：平成15年度の予算における対象者は2,951人。4.5を乗じると約13,000人となる。)
(参考2：平成14年9月末日までに支援を終了した者の定着率 74.7%)

障害者の職場適応に関する支援の実施
職業安定機関等と密接に連携して知的障害者や精神障害者等の職場適応に関する支援ニーズの把握に努め、職場適応のために事業所における支援が必要な障害者に対して、職場適応援助者(ジョブコーチ)による障害者、事業主等への支援を、地域センターが、自ら行うとともに、外部機関の協力を得て円滑に行う。(平成15年度対象者数の目標：1,475人以上)
また、個々の障害者の特性及び職場環境に十分に配慮した個別の支援計画に基づき支援を行うことにより、75%以上の定着率を目指す。
そして、ジョブコーチ支援事業を受けた者にアンケートを実施し、有効回答のうち概ね70%以上から職場適応を進める上で効果があった旨の評価が得られるようにする。このため、効果がなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載により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。

障害者の職場適応に関する支援の実施
イ 職場適応のために支援が必要な障害者に対する職場適応援助者(以下、「ジョブコーチ」という。)による支援は、地域における支援ニーズの把握、及び事業の周知に積極的に努めた。この結果、平成15年度下期支援開始者は1,374人に実施した。なお、年度全体では2,759人(前年度2,120人)に実施した。(別紙 資料2-7-(1)-8)

ロ 対象者の支援困難度が高まる中で、ジョブコーチ支援事業の終了者(平成14年10月～平成15年9月の支援修了者)の支援終了後6ヶ月時点の定着率は、78.7%であった。

ハ 協力機関、関係機関により構成されるジョブコーチ推進協議会を通じ、ケーススタディ、支援に必要な知識の付与、連携の在り方等事業実施に係る協力機関等との連携強化、支援内容の質的向上に努めた。

- 二 支援終了者のアンケート調査(別紙 資料2-7-(1)-9)
- ・平成16年1月13日から3月12日までに、ジョブコーチ支援事業を終了した324人を対象に実施した。有効回答者287人(回答率88.6%)のうち、98.2%から「地域センターの支援は職場で働くために役立った(効果があった)又はどちらかと言えば役立った(効果があった)」との評価が得られた。
 - ・ジョブコーチ支援に対し肯定的な評価が大多数であるが、一部「職業リハビリテーション計画の説明が不十分であった。」「職業リハビリテーション計画に記載されている文章の意味が理解できなかった。」等の意見があった。

- ホ 平成15年度は、特に次の事項に留意した。
- ・職場適応に係る潜在的な支援ニーズの把握を目的に、職業安定機関との同行による事業所訪問等関係機関との密接な連携に努めた。
 - ・事業のPR及び支援ニーズの把握を目的に、各地域センターにおいては各種会議、セミナー、職場適応指導等を通じ積極的な事業の周知に努めた。
 - ・職場適応及び定着率の維持向上のために効果的な支援内容、支援方法を検討・蓄積するため、ケース会議、ケーススタディ等を通じた支援内容・方法の検討に努めた。
 - ・支援体制強化を目的に協力機関型ジョブコーチの追加配置に努めるとともに、支援の質的向上へ向け地域センターのジョブコーチと協力機関型ジョブコーチがペアで支援を実施する等協力機関に対する技術的援助に努めた。
 - ・本部において、ジョブコーチ支援のニーズ調査等を全国の地域センターを対象に実施し、ジョブコーチ支援のニーズに対する効果的な働きかけによる新たなニーズの発生への繋がり等の分析を行い、地域センターにフィードバックを行った。

地域センターにおいて、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する雇用管理に関する助言その他の援助を事業主のニーズに応じて幅広く実施するこ

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

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専門的な支援の実施
イ 職業安定行政における企業に対する雇用率達成指導の強化等の動向を踏まえ、公共職業安定所等との連携により積極的に事業主の支援ニーズを把握し、事業主に対してきめ細やかな事業主支援計画の策定に努めるとともに、6,060事業

と。	<p>ーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な相談、援助をこの中期目標期間中に延べ32,000事業所()に対して実施し、障害者の就職又は職場適応を促進する。</p> <p>そして、助言その他の援助を受けた事業所にアンケートを実施し、有効回答のうち概ね70%以上から障害者の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にする。</p> <p>(参考:平成10年度から12年度(平成13年度及び平成14年度については平成15年度以降行わない障害者雇用機会創出事業の影響があるため除く。)の3年間の対象事業所数(年平均)6,484事業所。1割増の目標としつつ、4.5を乗じると約32,000事業所となる。)</p>	<p>職業リハビリテーション専門機関の立場から、障害者の雇用管理に関する事項について、事業主に対する的確な相談、援助を積極的に実施し、障害者の就職又は職場適応を促進する。</p> <p>(平成15年度対象事業所数の目標:3,555事業所以上)</p> <p>そして、助言その他の援助を受けた事業所にアンケートを実施し、有効回答のうち概ね70%以上から障害者の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にする。このため、効果がなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載により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。</p> <p>また、障害者雇用率達成指導の強化、平成16年度からの除外率の段階的縮小等により、事業主の障害者雇用の取組に対するさらなる支援が必要とされることから、東京及び大阪センターにおいて企業に対する体系的な支援の試行実施を行うなど、今後の事業主支援の方策の検討等を行う。</p>	<p>所に対して機動的な支援を行った。</p> <p>ロ 支援ニーズの内容としては、障害者の作業適応、人間関係の形成等に関することが多く、積極的にジョブコーチ支援事業等を活用し効果的な支援の実施に努めた。(別紙 資料2-7-(1)-10)</p> <p>ハ 全国で広域的に障害者雇用を進める計画をもつ企業に対しては、本社を有する地域のセンターが事業主支援計画を策定し、それに基づき全国の関係地域センターが地域の公共職業安定所と連携しながら機動的な支援を提供した。(別紙 資料2-7-(1)-11)</p> <p>ニ 対象事業主へのアンケート調査(別紙 資料2-7-(1)-12)</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成15年1月13日から3月12日までに、事業主支援計画等に基づく支援を終了した事業主410人を対象に実施した。有効回答数259人(回数率63.3%)のうち、95.4%の事業所から満足している(「雇用を進めること又は障害者の雇用管理を改善することに効果があった」)旨の回答が得られた。 アンケート調査の自由記述において、作業手順書の作成等障害の特性に応じたきめ細やかな作業指導のノウハウの提供が効果的であったという意見が多く得られた。一方では、生活面の支援を含め家族との連携に対する支援の実施等に関する要望も得られた。 <p>ホ 東京センター及び大阪センターにおいて、雇用率未達成企業に対して事業主支援計画に基づく体系的、継続的な支援(パイロット事業)に取り組んだ。また、本部に設置した検討委員会(実施地域センター、障害者雇用情報センター、研究職等による)を2回開催するとともに、支援対象事業所の職務分析等を行い試行的実施に伴う支援方法の検討等を行い、効果的な支援方法等の蓄積に努めた。(別紙 資料2-7-(1)-13)</p> <p>ヘ ジョブコーチ支援事業を積極的に活用し、事業所内での障害特性に応じた作業指導、雇用管理等に関する助言・援助の実施に努めた。</p>
----	---	--	---

評価の視点	自己評価	A	評価	A
<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の措置の総合的かつ効果的な実施のため、関係機関等との連携が図られるとともに、外部の有識者による業績評価が実施されているか。</p> <p>・職業リハビリテーションサービスの実施について、サービス対象者数11,115人を達成しているか。</p> <p>・的確なインフォームドコンセント(説明と同意)を実施しているか。</p> <p>・次段階への移行率について、中期目標期間中に70%以上を達成することが可能な程度に推移している</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業リハビリテーションの措置の推進のために、公共職業安定所、就労支援機関、福祉機関・施設、医療機関・施設、教育機関等と積極的に連携を図った。 業績評価実施規程に基づき、第三者の学識経験者からなる外部評価委員会職業リハビリテーション専門部会及び研究業務の個別評価委員会を設置し、それぞれ厳格な外部評価の実施に向けて準備を行った。職業リハビリテーション専門部会は、平成16年6月4日に外部評価を行ったが、全国的なネットワークを活用した支援、重度障害者に対するきめ細かな支援、事業主ニーズに対応した支援等、就労に関する多様なニーズに対応した職業リハビリテーションサービスを効果的に実施している。障害者職業カウンセラーの増員がないなかで、高い達成度を上げている。職業評価のあり方について見直しを行ない、卒業生を含む養護学校在学者に対して効果的・効率的な職業リハビリテーションサービスの提供を行なっている」等のコメントを得た。研究の個別評価は、研究を終了した7テーマについて個別評価を行った。 平成15年度下期における職業リハビリテーションサービス対象者は15,464人であった。 インフォームドコンセントによる障害者個々の特性に応じた職業リハビリテーション計画の策定に努めた。 職業準備支援事業等の修了者の次の段階への移行率は、71.2%であった。 		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 支援対象者数目標未達成。 各項目とも、努力と成果、大いに評価できる。 「ジョブコーチ」は、「質の問題」がより大事なので、数値を下回ったことはあまり重要ではない。特に、相談・援助件数の大幅増はよい。 職リハ及び移行率についての成果は十分に達成しているとみる。 アンケートの取り方、内容の絞り込みの検討必要。「効果あり」の具体的内容による評価が必要とみる。 「6箇月後定着率の高まり」「事業主の満足度」が諸活動の中でも、最も結果として当該機構の価値を高めているので、この目標を越えた点を評価。 初期の目標設定が甘い。 	

<p>か。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業リハビリテーションサービスの内容について、中期目標期間中においてその修了者の就職率が40%となることに資するための充実が図られているか。 ・ジョブコーチ支援対象者数1,475人、定着率75%を達成しているか。 ・アンケート調査について、有効回答のうち概ね70%以上から職場適応を進める上で効果があった旨の評価がされているか。 ・アンケート調査において提出された意見を適宜取り入れ、又は意見を参考として、適宜改善策について検討しているか。 ・相談・援助等を行った事業所数について、3,555事業所を達成しているか。 ・アンケート調査について、有効回答のうち概ね70%以上から障害者の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ているか。 ・アンケート調査において提出された意見を適宜取り入れ、又は意見を参考として、適宜改善策について検討しているか。 ・今後の事業主支援の方策について検討を行っているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職業準備支援事業等においては、対象者の状況に応じた的確な支援、及び修了者の就職率向上に向けた取組により、就職率は44.0%であった。 ・ジョブコーチ支援事業対象者は、平成15年度下半期では1,374人、年度全体では2,759人であった。 ・ジョブコーチ支援事業終了後6ヶ月時点の定着率は、78.7%であった。 ・ジョブコーチ支援事業修了者に対するアンケート調査では、98.2%の修了者から支援は職場で働くために役立ったとの回答を得た。また、自由記述では「職リハ計画の説明が不十分であった。」「職リハ計画に記載されている文章の意味が理解できなかった。」等の意見があったことから、職リハ計画の内容等については策定時のみならず支援期間中の様々な契機において説明し、支援内容等について利用者の理解状況を把握しながら支援を進めていくことを徹底した。 ・事業主に対する支援は、6,060事業所に対し、きめ細かな事業主支援計画の策定に努めるとともに、機動的に実施した。 ・対象事業主に対するアンケート調査では、95.4%の事業主から障害者の雇用管理の改善を進める上で効果があったとの回答を得た。また、自由記述では生活面の支援を含め家族との連携に対する支援の実施等の要望があったが、状況を踏まえた上で今後の検討課題とした。 ・雇用率未達成企業に対するパイロット事業に取り組み、今後の事業主支援方法の検討等を行った。 	
---	--	--

中期目標	中期計画	平成15年度計画	平成15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</p> <p>7 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項 障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施すること。そのために、各関係機関との連携を図るとともに、職業リハビリテーションの実施に係る目標を設定し、厳格な外部評価を実施すること。 また、障害者職業総合センターにおいては、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を行い、その成果の普及・活用を図ること。</p> <p>(1) 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に寄与するため、医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者も含め、職業リハビリテーションの専門的知識を有する人材の育成を図ること。</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>7 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項 障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、職業安定機関を始め、福祉、医療、教育機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。 また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部の委員による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</p> <p>職業リハビリテーションの専門的知識を有する人材育成等 職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施するとともに、医療・福祉等の分野の職員等を対象に、職業リハビリテーションに関する次の専門的、技術的研修を職種別・課題別に実施する等により、職業リハビリテーション人材の育成を図る。 イ 障害者雇用支援センター及び障害者就業・生活支援センターの指導員等を養成するための研修 ロ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修 ハ 医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を養成するための研修 また、地域の関係機関に対して、職業リハビリテーションに関する専門的な情報を提供する等により、地域の職業リハビリテーションのネットワークの育成を図る。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>7 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項 障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、職業安定機関を始めとする福祉、医療、教育機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。 また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部の有識者により構成する外部評価委員会に設置される職業リハビリテーション専門部会を開催する。</p> <p>(1) 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>職業リハビリテーションの専門的知識を有する人材育成等 職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施するとともに、医療・福祉等の分野の職員等を対象に、職業リハビリテーションに関する実践的支援技法等を付与する職業リハビリテーション実践セミナーを実施する。 また、地域センターにおいて、障害者の就業支援に関する関係機関等の共通認識を形成するための職業リハビリテーション推進フォーラムを開催するとともに、医療・福祉等の分野の職員等を対象に、障害者の就業支援に関する基礎知識を付与するための地域就業支援基礎講座を開催し、地域の職業リハビリテーションのネットワークの育成を図る。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>7 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 職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施のため、公共職業安定所等関係機関等との連携を図るとともに、業績評価実施規程に基づき外部評価委員会の下部組織として職業リハビリテーション専門部会及び同部会に研究業務に関する個別評価委員を設置し、それぞれ厳格に外部評価を実施した。</p> <p>(1) 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>職業リハビリテーションの専門的知識を有する人材育成等 イ 職業リハビリテーションの専門職である障害者職業カウンセラー研修を始めとして、次の研修を実施した。（別紙 資料2-7-(1)-14） ・厚生労働大臣指定講習等受講者 32名 ・カウンセラー等研修受講者 35名 ・支援センター等職員研修受講者 26名 ・職場適応援助者（ジョブコーチ）研修 51名</p> <p>ロ 広く職業リハビリテーションの専門的知識を有する人材育成等を図るため平成15年度下期には次の研修等を実施した。（別紙 資料2-7-(1)-14） (イ) 医療・福祉等の分野の職員を対象に職業リハビリテーション実践セミナー（以下、実践セミナーという）を前期、後期合わせて4回（計画4回）開講した。受講者は553名（予定：500名）であった。 ・カリキュラム充実のため、「障害者の雇用の実際」をテーマとした実践セミナーでは、企業規模及び業種が異なる企業から幅広く講師を招いた。また、事業所内での支援技法を伝授する講座「仕事の開発」については、障害種類別（知的障害、精神障害、高次脳機能障害）に設定した。 ・実践セミナーの「障害者の雇用の実際」におけるパネルディスカッションの内容を、機構ホームページにおいて公開し、広く情報提供に努めた。平成16年2月に掲載し、2ヶ月間で1,129件のアクセスがあった。 (ロ) 地域の医療・福祉等の関係機関及び企業等の実務者レベルの職業リハビリテーションネットワークの維持・発展並びに職業リハビリテーションネットワークの基盤整備を目的に、各都道府県の地域センターにおいて地域職業リハビリテーション推進フォーラム（以下、「フォーラム」という）地域就業支援基礎講座（以下、「基礎講座」という）を実施した。 なお、フォーラム、基礎講座については、地域センターが把握している地域のニーズを踏まえたテーマ設定とした。特に、フォーラムは、具体的な支援事例の紹介など、また基礎講座は、就労支援の経験の浅い参加者にも分かりやすい講座となるように努めた。 フォーラム受講者は3,357名（予定：2,350名）基礎講座受講者は1,354名（予定：940名）であった。</p> <p>ハ 受講者に対するアンケート調査の結果（別紙 資料2-7-(1)-14） ・研修等が、「大変参考になった」「参考になった」と回答した者の割合は、実践セミナーが88.9%、フォーラムが91.2%、基礎講座94.9%であった。</p>

評価の視点	自己評定	A	評定	A
<p>・職業リハビリテーションの専門的知識を有する人材育成のための措置が行われているか。</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職リハの専門職である障害者職業カウンセラー研修を始めとして、「厚生労働大臣指定講習受講者」「カウンセラー等研修受講者研修」「支援センター等職員研修受講者」「職場適応援助者(ジョブコーチ)研修」を実施した。 ・医療・福祉等の分野の職員を対象として、職リハ実践セミナーを、前期・後期合わせて4回(計画4回)開講した。 ・地域の医療・福祉等の関係機関及び企業等の実務者レベルの職リハネットワークの維持・発展並びに職リハネットワークの基盤整備を目的に、各都道府県の地域センターにおいてフォーラムを49回(計画47回)、基礎講座を54回(計画47回)実施した。 ・外部評価(職リハ専門部会)において、次のような評価を得た。 <ul style="list-style-type: none"> ・対象者数、満足度、研修等が全体的に充実している。 ・地域におけるネットワーク作りなどの取り組みも評価できる。 		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国の人材育成のセンターとしての役割をもっていることからすると、人材育成の基本目標(能力、分野、人数等)を設定し、それを基準にして成果をみるようにすべき。 ・育成のためのプロセスであるセミナー等の実施回数等では「B」とどまる。 ・全国レベルのセミナーは評価できるが、今後は「地域レベルでのネットワークと連携づくり」がより大切になるので、一層力を入れてほしい。 ・職リハ人材育成に関し、多様な取り組みがなされている。 ・受講者の計画(予定)に対する実績は、上回っているが、特に顕著な内容と成果があったとは思えない。 ・アンケート調査による効果あり、満足あり等の具体的な内容を明示する必要あり。 ・目標を上回る活動(回数・満足度)である。 	

中期目標	中期計画	平成15年度計画	平成15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</p> <p>7 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項 障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施すること。そのために、各関係機関との連携を図るとともに、職業リハビリテーションの実施に係る目標を設定し、厳格な外部評価を実施すること。 また、障害者職業総合センターにおいては、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を行い、その成果の普及・活用を図ること。</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>職業リハビリテーションの充実、向上に資するため、職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施すること。 また、各研究テーマについて、研究の質を評価することが可能な指標を設定すること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>7 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項 障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、職業安定機関を始め、福祉、医療、教育機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。 また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部の委員による厳格な評価を実施する。</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>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・研究を毎年度平均12テーマ以上()実施する。 (参考：14年度実績 12テーマ) 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> <p>イ 身体障害、知的障害、精神障害その他の多様な障害の職業的特性</p> <p>ロ 各種の障害の特性に対応した効果的な職業リハビリテーション技法</p> <p>ハ 障害者の就労を容易にするための機器・ソフトウェア</p> <p>ニ 障害者職業センターを中心とした関係機関・施設の連携による職業リハビリテーションの効果的な実施方法</p> <p>ホ 職業リハビリテーションに関連する法制度・施策</p> <p>ヘ 職業リハビリテーションに関する情報提供システム</p> <p>中期目標の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。</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>7 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項 障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、職業安定機関を始めとする福祉、医療、教育機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。 また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部の有識者により構成する外部評価委員会に設置される職業リハビリテーション専門部会を開催する。</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>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、平成15年度は以下の14テーマについて研究を実施する。</p> <p>イ 多様な障害に対応した職業リハビリテーション技法 (イ) 職業リハビリテーションにおける課題分析の実務的手法の研究 (ロ) 障害特性に応じた職業リハビリテーションカウンセリングのあり方に関する研究 (ハ) 精神障害者の職業訓練指導方法に関する研究 (ニ) 「学習障害」を主訴とする青年の障害特性と就労支援に関する研究 (ホ) 精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究</p> <p>ロ 事業主に対する効果的な支援方法 (ハ) 精神障害者に対するジョブコーチによる就労支援のあり方に関する研究 (ト) 障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究 (チ) サービス産業等の未開拓職域における就労支援に関する研究 (リ) 総合的コミュニケーション支援技術の活用を通じた、就労の困難な障害者の職域拡大に関する研究</p> <p>ハ 障害者の就労を支える社会的基盤の整備 (イ) 軽度発達障害青年の学校から職業への移</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>7 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項</p> <p>職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施のため、公共職業安定所等関係機関等との連携を図るとともに、業績評価実施規程に基づき外部評価委員会の下部組織として職業リハビリテーション専門部会及び同部会に研究業務に関する個別評価委員を設置し、それぞれ厳格に外部評価を実施した。</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>職業リハビリテーションに関する調査研究の実施 調査研究は、プロジェクト方式による「特別研究」3テーマを含め、14テーマについて実施した。 なお、新規研究テーマの設定に当たり、厚生労働省、機構関係部等からニーズを把握し、職業リハビリテーション業務や政策立案上のニーズに即した研究を実施するよう努めた。</p> <p>イ 多様な障害に対応した職業リハビリテーション技法 (イ) 職業リハビリテーションにおける課題分析の実務的手法の研究 (ロ) 障害特性に応じた職業リハビリテーションカウンセリングのあり方に関する研究 (ハ) 精神障害者の職業訓練指導方法に関する研究 (ニ) 「学習障害」を主訴とする青年の障害特性と就労支援に関する研究 (ホ) 精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究</p> <p>ロ 事業主に対する効果的な支援方法 (ハ) 精神障害者に対するジョブコーチによる就労支援のあり方に関する研究 (ト) 障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究 (チ) サービス産業等の未開拓職域における就労支援に関する研究 (リ) 総合的コミュニケーション支援技術の活用を通じた、就労の困難な障害者の職域拡大に関する研究</p> <p>ハ 障害者の就労を支える社会的基盤の整備 (イ) 軽度発達障害青年の学校から職業への移行支援の課題に関する研究</p>

先駆的な職業リハビリテーションの開発を行い、その成果を新たな職業リハビリテーションサービスとして提供すること。

職業リハビリテーションに係る技法の開発

精神障害者や高次脳機能障害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、で行う調査・研究とあわせて、障害特性及び事業主のニーズに応じた新たな職業リハビリテーション技法の開発を毎年度3テーマ以上実施する。

また、新たな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。

行支援の課題に関する研究

(ル) 視覚障害者の職業的自立支援に関する研究

(7) 障害者を多数雇用する企業等への発注が障害者の雇用・就業に及ぼす影響に関する研究

(7) 高次脳機能障害を有する者の就業のための医療リハとの連携及び家族支援のあり方に関する研究

(カ) 職業的視点から見た障害と、地域における効果的な支援に関する総合的研究

また、平成15年度に終了する(ニ)(ホ)(ト)(フ)(リ)(7)(7)の研究については、研究終了後、速やかに外部の研究評価委員による評価を行う。

職業リハビリテーションに係る技法の開発

精神障害者や高次脳機能障害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、以下の4テーマについて障害特性及び事業主ニーズに応じた新たな職業リハビリテーション技法の開発を行う。また、これらを活用した職業準備訓練、職業講習、職業レディネス指導事業を実施するなどにより多様な障害者に対して効果的な職業リハビリテーションサービスを実施する。

イ 採用後精神障害者の職場復帰に関し、ストレス対処の技法開発及び産業医、医療機関との連携の開発

ロ 高次脳機能障害者の職場復帰に関し、事務系以外の多様な職種での職場復帰支援技法の開発

ハ 高次脳機能障害者の就労支援に関し、作業評価課題を通じた職業評価とその結果の活用方法の開発

ニ ITを活用した視覚障害者等への支援として、起業、就業に必要なカルテ作成等の技能習得に関する支援技法の開発

(ル) 視覚障害者の職業的自立支援に関する研究

(7) 障害者を多数雇用する企業等への発注が障害者の雇用・就業に及ぼす影響に関する研究

(7) 高次脳機能障害を有する者の就業のための医療リハとの連携及び家族支援のあり方に関する研究

(カ) 職業的視点から見た障害と、地域における効果的な支援に関する総合的研究

なお、研究を終了した(ニ)(ホ)(ト)(フ)(リ)(7)(7)の7テーマについては、業績評価実施規程に基づき研究評価委員による個別評価を行ったが、何れも中期計画に定められた水準(「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る」)に達する評価が得られた。(別紙 資料2-7-(2)-1)

二 これらの研究の報告書等は、広域・地域センター、地方障害者法人、公共職業安定所、障害者福祉・教育、障害者多数雇用企業などに配布した。また、研究発表会、学会での発表(18件)、研修・セミナー等での講義などの機会を通して研究成果の普及を図った。(別紙 資料2-7-(2)-2)

職業リハビリテーションに係る技法の開発

職業準備訓練、職業講習、職業レディネス指導事業等の先駆的サービスの実施を通して、次の4テーマの技法開発を行った。(別紙 資料2-7-(2)-3)

技法の開発に際し、国の施策として平成16年度から地域センターへの展開が予定されているリワークプログラムの開発を最重点に位置付け、「採用後精神障害者の職場復帰に関し、ストレス対処の技法開発及び産業医、医療機関との連携の開発」に取り組んだ。特に、現在までに見られる医療機関やNPOの取り組みは、本人への支援や知識付与等を目指したプログラムであることから、本人と事業所の双方に対する支援を行う包括的復帰支援プログラムとして、開発を行なった。

なお、開発した技法については、実践報告書、研究発表等を通して地域センター等に還元することにより、地域における職業リハビリテーションサービスにおいて活用されている。

イ 採用後精神障害者の職場復帰に関し、ストレス対処の技法開発及び産業医、医療機関との連携の開発(新規)

・国の障害者雇用施策に対応して、特に対応が求められた在職精神障害者の職場復帰(リワーク)を支援するプログラムを新たに開発した。開発した成果は、平成16年度地域センターの新規事業として導入された。また、報告書は事業マニュアルとして活用されることを前提に作成した。

ロ 高次脳機能障害者の職場復帰に関し、事務系以外の多様な職種での職場復帰支援技法の開発(新規)

・多様な職種での職場復帰支援技法を開発するため、事務職以外の営業、生産技能職等に従事している高次脳機能障害者に対する職務再設計と復職支援を行うとともに、地域センターのジョブコーチとの連携方法を確立した。これにより、これまで手探りであった高次脳機能障害者の支援の枠組みが提供できることとなった。その成果は、当該地域センターに対して連携による効果的な支援を目的に支援手順書を提供するとともに、職業リハビリテーション研究発表会でも報告を行った。また、こうした取り組みについて、地域の新聞にも取り上げられるなど、社会的関心の高さが再確認できた。

ハ 高次脳機能障害者の就労支援に関し、作業評価課題を通じた職業評価とその結果の活用方法の開発(新規)

・職業準備訓練において、高次脳機能障害者が職業リハビリテーションのサービスを受ける上で必要とされる、障害の評価、記憶障害補完手段の活用訓練、生活面のスキル獲得に関して、体系的支援に係る取組を行った。また、この場合に最も重要な課題となる障害の自己理解と受容を促進するため、グループワークの手法による支援に取り組んだ。その成果は研究発表会で報告した。さらに、利用者の声を受けて、平成16年度から高次脳機能障害者に特化した障害理解と受容を促進するためのコースを別途設定した。

ニ ITを活用した視覚障害者の支援として、起業、就業に必要なカルテ作成等の技能習得に関する支援技法の開発(新規)

・視覚障害者にとってITは有力な支援機器であるが、障害特性上技能習得が困難で、習得できる機能が限られるため、電子メールによる遠隔教育の手法を用いて、三療の顧客管理(カルテ、予約調整等)などのDBやホームページ作成技法について訓練を行った。その成果は、職業リハビリテーション研

多様な障害に対応した支援技法を開発すること。

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。

研究成果の積極的な普及・活用
研究成果の普及・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、インターネットを通じての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、ツール等を中期目標期間中に15件以上()作成する。
(参考：過去3年間の実績(年平均)3件。1割増の目標としつつ、4.5を乗じると約15件となる。)

研究成果の積極的な普及・活用
平成15年12月に、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開催し、研究成果の普及と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。
また、研究成果の普及・活用を図るため、学会等での発表、各種研修での講義、インターネットを通じての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等を3件以上作成する。

研究発表会で報告した。

研究成果の積極的な普及・活用
イ 職業リハビリテーション研究発表会
平成15年12月2日、3日に開催した。

(イ) プログラム内容

- ・研究発表
職業リハビリテーションに関する研究と実践の交流を通じ両者の質的向上を図ることを目的として、就労支援技法に関するものを中心に、65名(うち高障機構職員44名)が発表を行った。(別紙 資料2-7-(2)-4)
- ・研究発表会の開催に際し、障害者の雇用促進にとって事業主への支援、企業との連携・協力が重要であることに鑑み、特別講演「どうすれば障害者雇用は進むのか-企業からの提案-」(講師：日本経済団体連合会障害者雇用相談室障害者雇用アドバイザー)及び、パネルディスカッション「障害者雇用を進めるために-企業と支援機関との連携-」を企画、実施した。

・基礎講座
研究発表会の開催前に、外部参加者を対象に、職業リハビリテーションに関する基礎知識の解説を行う講座(3テーマ)を開設した。

(ロ) 参加者数

762名。内訳は高障機構298名(うち、広域・地域センター151名)、職業安定機関191名、福祉118名、教育・研究67名、企業42名、その他46名であった。

(ハ) 参加者アンケート(328名から回収)(別紙 資料2-7-(2)-5)

各プログラムとも「参考になった」、「非常に参考になった」との意見が大半(約95%)で、自由記述においても、「普段、大学の研究の中では聞くことのできない貴重な話を聞くことができた」、「企業側のニーズが聞けて良かった」、「パネルディスカッションは聞き応えがあり良かった」、「ポスター発表は明日から使える考え方を得ることができた」等の意見があった。

ロ マニュアル・教材等の作成

(イ) 研究成果の普及・活用を図るため、次の7件のマニュアル・教材等を作成した。(別紙 資料2-7-(2)-6)

なお、作成に際しては、職業リハビリテーション関係者や事業主、障害者本人等にとって使いやすい形態の成果物の作成に努めた。

- 「職場適応促進のためのトータルパッケージ」
「精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究」の成果物として作成した精神障害者や高次脳機能障害者等に対する職業評価・職業指導の各種技法(ツールを含む)及び訓練プログラム。
本「トータルパッケージ」は、平成15年12月に担当者への説明会を開催し、職業リハビリテーション業務で活用できるよう配慮した。
- 「働くあなたの健康管理ハンドブック」
「知的障害者の職場適応のための援助技法に関する研究」の成果物として作成した知的障害者向けに日常の健康管理の方法について示したハンドブック。成人病の予防や疲労の回復に配慮した内容で、イラストを用い分かりやすく説明した。
- 知的障害者の職場におけるパソコン利用支援マニュアル「仕事とパソコン」
「総合的コミュニケーション支援技術の活用を通じた、就労の困難な障害者の職域拡大に関する研究」の成果物として作成した、知的障害者の職場でのパソコン利用を支援するマニュアル。Windowsの基本操作、文字の入力方法などについて、平易な文章とイラストで分かりやすく解説した。
なお、開発に際しては、知的障害者にパソコンを使った作業を担当させている企業の協力を得ながら開発し、障害者による試用等を通じて完成度の向上を図り、また、広範な普及を図るためCD-ROMの形態で市販化した。
- 「職業リハビリテーションのための評価技法ハンドブック」
「精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究」の成果物として作成したもので、職業リハビリテーションに使用する各種検査の紹介、行動観察及びワークサンプル法についての解説等からなる。
- 「就労支援ハンドブック-「学習障害」を主訴とする青年のために-」
「「学習障害」を主訴とする青年の障害特性と就労支援に関する研究(その2)」の成果物として作成したもので、「学習障害」についての基礎知識や効果的な職業相談・職業指導等の実施方法についての解説、職業リハビリテーションを利用した「学習障害」青年の事例の紹介などからなる。
- 「リワークプログラムとその支援技法-在職精神障害者の職場復帰支援プログラムの試行について」

<p>(3) 障害者の雇用に関する情報の収集、分析及び提供の効果的な実施 職業リハビリテーションに関する情報を始めとして、障害者雇用に関する情報を収集、分析し、障害者本人、事業主及び関係機関に対して、積極的、効果的に提供を行うこと。ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表することにより、業務の透明性を高め、業務内容の充実を図ること。</p>	<p>(3) 障害者の雇用に関する情報の収集、分析及び提供の効果的な実施 職業リハビリテーションに関する調査研究成果、図書等の情報を「障害者雇用支援システム」に集積し、インターネットを通じ、年間のアクセス件数320,000件以上を目標として提供する。 また、障害者に対する支援や、事業所における環境整備、地域の支援機関サービスの利用等に際して役立つ専門的知識や詳細な情報をデータベースにより職業リハビリテーション関係機関や事業主に提供するため、必要なシステムの整備を行う。</p>	<p>(3) 障害者の雇用に関する情報の収集、分析及び提供の効果的な実施 職業リハビリテーションに関する調査研究成果、図書等の情報を「障害者雇用支援システム」に集積し、インターネットを通じ、平成15年度のアクセス件数160,000件以上を目標として提供する。</p>	<p>在職精神障害者の職場復帰支援に係る支援技法として、支援プログラムの開始前の取り組みからフォローアップに至るまでのプログラムの内容を実施例を含めて具体的に記述しており、地域センターにおいて在職精神障害者の職場復帰を支援する際に参考となるものとなっている。</p> <p>g) 事例集「高次脳機能障害を理解するために」 職業リハビリテーションに係る技法開発の一環として行った「高次脳機能障害者の職場復帰支援プログラム」の利用者8名の事例をもとに、障害の理解・受容に至った経緯や補完手段・対処行動の内容について記述しており、地域センターにおいて高次脳機能障害者の障害理解を促進するツールとして活用可能なものとなっている。</p> <p>(d) 活用方法 ・作成したマニュアル・教材等については、広域・地域センター等の施設、障害者法人や関係機関に配布するほか、一般の事業主や障害者等に広く提供し普及を図ることが適当なものについては市販化した。(別紙 資料2-7-(2)-7)</p> <p>ハ 学会等での発表 ・職業リハビリテーション研究発表会30件、日本職業リハビリテーション学会等の学会18件、機構の実施する研修・セミナー等での講義56回(別添資料2-7-(2)-2) ・「障害者職業総合センター研究部門ホームページ」を設け、職業リハビリテーションに関する研究成果等の情報を提供した。</p> <p>(3) 障害者の雇用に関する情報の収集、分析及び提供の効果的な実施 イ 「障害者職業総合センター研究部門ホームページ」を設け、職業リハビリテーションに関する研究成果等の情報を提供している。 ロ 平成15年度においては、170,016件のアクセス件数があり、その内129,877件が調査研究報告書等の研究成果に対するものであった。(別紙 資料2-7-(2)-8) なお、調査研究報告書等は、ダウンロードして閲覧する利用者が多いことから、PDF化していない20種類についてPDF化を行い、サービスの向上に努めた。</p>
--	--	---	---

評価の視点	自己評価	B	評価	B
<ul style="list-style-type: none"> ・職業リハビリテーションに係る調査・研究について、14テーマ()実施しているか。(数値は平成15年度を通じたもの。) ・外部の評価委員が行う、調査・研究に対する評価を行うとともに、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ているか。 ・職業リハビリテーションに係る技法の開発について、4テーマ()実施しているか。(数値は平成15年度を通じたもの。) ・職業リハビリテーション研究発表会は、計画どおり実施されたか。 ・マニュアル等の作成について、3以上()作成しているか。(数値は平成15年度を通じたもの。) ・学会等での発表、各種研修での講義、インターネットを通じての情報提供等を行ったか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・調査研究は、14テーマについて実施した。 ・研究を終了した7テーマについては、業績評価実施規程に基づき研究評価委員による個別評価を行ない、何れも定められた水準に達する評価が得られた。 ・職業準備訓練、職業講習、職業レディネス指導事業等の先駆的サービスの実施を通して「採用後精神障害者の職場復帰に関し、ストレス対処の技法開発及び産業医、医療機関との連携の開発」をはじめとする4本の技法の開発を実施した。 ・職業リハビリテーション研究発表会は、計画どおり平成15年12月2日、3日に開催した。研究発表を行った者は65名、参加者は762名であった。 ・研究成果の普及・活用を図るため、「職場適応促進のためのトータルパッケージ」をはじめとして7件のマニュアル・教材等を作成した。 ・「障害者職業総合センター研究部門ホームページ」を設け、研究成果等の情報を提供している。 		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画通り進んでいる。 ・開発された技法、マニュアル、教材の評価については、量的指標(何冊マニュアルを作成した)にとどまらず、いかに社会的に活用できているかの指標がないと「A」になりにくい。 ・なぜ(自己評価が)Bか。 ・「リワークプログラムの開発」への取り組みは特に評価できる。 ・マニュアル、教材等の質の高さは評価できる。 ・職リハ研究会は参加者数と分野、内容等もう工夫が必要か。 ・目標、テーマに対する具体的な成果は次年度以降に期待される。 	

<p>・アクセス件数について、160,000件以上を達成しているか。</p>	<p>・平成15年度においては、170,016件のアクセス件数があり、その内129,877件が調査研究報告書等の研究成果に対するものであった。</p> <p>・外部評価（職業リハビリテーション専門部会）において、次のような評価を得た。 個々の研究の評価結果が目標をクリアしている。 リワークプログラム、高次脳機能障害などの技法の開発に意欲的に取り組み、成果を上げている。 職業リハビリテーション研究発表会は有意義であるが各回のテーマ、特色等をより明確にすることが望まれる。 マニュアル・教材等は活用されやすい実践的なものとなっている。</p>
--	---

中期目標	中期計画	平成15年度計画	平成15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</p> <p>8 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、入校者の障害の重度化、多様化が進んでいることにかんがみ、広域障害者職業センターとの密接な連携の下、知的障害者、精神障害者等を含む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) 障害者の職業訓練機会の拡大 この中期目標期間中に、受講者数30%（ ）増を達成する。在職者及び離転職者に対する職業訓練については機動的に実施すること。 また、重度障害者を積極的に受け入れること。 (参考：平成14年度受講者数 211人)</p> <p>(2) 障害者に対する訓練内容の充実 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、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公共職業安定機関との緊密な連携を図り、中期目標の期間中において修了者等の就職率が60%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。 (参考：障害者職業能力開発校における平成14年度の就職率 57.1%) また、先導的な職業訓練実施の成果をもとに、知的障害者、精神障害者等を含む職業的重度障害者に対する職業訓練内容、指導技法等を他の障害者職業能力開発校等に提供することにより、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献すること。 職業訓練の実施に当たっては、民間外部講師の活用等による委託の拡大を図り、効率的な運営を行うこと。</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>8 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、入校者の障害の重度化、多様化が進んでいることにかんがみ、広域障害者職業センターとの密接な連携の下、知的障害者、精神障害者等を含む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) 障害者の職業訓練機会の拡大 入校者の障害の重度化に十分対応しつつ関係機関との一層緊密な連携を図り、重度障害者を積極的に受け入れることにより、この中期目標期間中に、受講者数30%増（ ）を達成する。また、在職者及び離転職者に対する職業訓練については機動的に実施する。特に離転職者の受け入れについては、近年障害者の解雇者数が高水準で推移していることにかんがみ、その訓練機会の拡大を図る。 (参考：14年度受講者数 211人)</p> <p>(2) 障害者に対する訓練内容の充実 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、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公共職業安定機関との緊密な連携を図り、中期目標の期間中において修了者等の就職率が60%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。 また、先導的な職業訓練実施の成果をもとに、知的障害者、精神障害者等を含む職業的重度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に提供することにより、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献する。 職業訓練の実施に当たっては、IT基礎訓練等における民間外部講師の活用等による委託の拡大を図り、効率的な運営を行う。 (参考：障害者職業能力開発校における14年度就職率 57.1%)</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>8 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、入校者の障害の重度化、多様化が進んでいることにかんがみ、広域障害者職業センターとの密接な連携の下、知的障害者、精神障害者等を含む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他、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) 障害者の職業訓練機会の拡大 入校者の障害の重度化に十分対応しつつ関係機関との一層緊密な連携を図り、職業訓練を実施する。また、重度障害者、離転職者に対する職業訓練を積極的に実施する。 さらに、企業の人材ニーズに対応した訓練内容を設定するなど在職者の訓練を機動的に実施する。</p> <p>(2) 障害者に対する訓練内容の充実 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、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公共職業安定機関との緊密な連携を図り、修了者等の就職率が60%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。 また、指導技法検討会議を開催し、平成15年度においては高次脳機能障害者に対する職業訓練内容、指導技法等に関する実践・検討結果を実践報告書にとりまとめ、他の障害者職業能力開発校等に提供する。あわせて障害者能力開発指導者交流集会を開催することにより、障害者能力開発施設に対してノウハウを提供するとともに、参加施設が互いに情報交換できる場を提供する。 なお、職業訓練の実施にあたっては、IT関連分野等、民間の人材を活用できる訓練において、民間外部講師の活用の拡大を図る。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>8 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事業</p> <p>(1) 障害者の職業訓練機会の拡大 イ 職業的重度障害者に対し、個々の訓練生の障害状況等に応じた個別カリキュラムを設定するとともに、職業訓練実施中において見いだされた個別課題に応じた見直しを図りつつ、先導的な職業訓練を実施した。(別紙 資料2-8-(1)-1) ロ 入所希望者の待機期間を短くすること及び入所者数を分散することによりきめ細かな指導が実現できるよう随時入所により年間を通じて職業訓練機会を提供した。 在職者訓練については、事業主のニーズに応じた内容、時期、期間を設定するオーダーメイド型の職業訓練を中心に機動的な実施に努めた。</p> <p>(2) 障害者に対する訓練内容の充実 イ 知的障害者、精神障害者、高次脳機能障害者に対し、職業訓練指導員と障害者職業カウンセラーとのチームティーチングにより技能指導に加えて職業生活指導を行う等きめ細かく先導的な職業訓練を実施した。 ロ 受講者数に占める職業的重度障害者の割合は71.9%となった。特に知的障害者、精神障害者、高次脳機能障害者の割合は平成14年度の13.3%から17.9%に拡大した(別紙 資料2-8-(2)-1「年度別知的障害者等割合推移状況」)。 雇用失業情勢が厳しい中で、実際の職場での実習指導を積極的に行う等により就職に結びつく職業訓練の実施に努めた。その結果、就職率は79.1%と高い水準を維持することができた。また、知的障害者についてはチームティーチング、職場実習の効果的な実施等により就職率を75.0%とすることができた。(別紙 資料2-8-(2)-1「年度別就職率推移状況」)</p> <p>ハ 民間外部講師の活用については、平成14年度の1,008時間から3,968時間に拡大した(別紙 資料2-8-(2)-2「外部講師活用時間数比較」)。</p> <p>ニ アンケート調査(別紙 資料2-8-(2)-3) ・平成16年1月13日から3月12日までの2ヶ月間に職業訓練を修了した43人を対象に実施した。回答者は42人(回収率97.7%)であり、回答者の85.7%から「満足した」との回答が得られた。 ・アンケート調査の自由記述において、求職者訓練については、個別カリキュラムによる訓練に対し好評価を得られたが、指導員数の不足、訓練生との対話不足を示唆する内容の意見が挙げられた。また、在職者訓練については、オーダーメイド方式での実施により概ね好評価を得られた。</p> <p>ホ 指導技法の取りまとめ、ノウハウの提供 ・国立職業リハビリテーションセンター(中央障害者職業能力開発校)、国立吉備高原職業リハビリテーションセンター(吉備高原障害者職業能力開発校)両施設及び職業リハビリテーション部の合同による「職業的重度障害者に対する指導技法等検討会議」を設置し、職業訓練を通じて蓄積した指導技法等</p>

			<p>を取りまとめ、報告書を作成した。報告書は利便性を考慮し、CDにより作成した。また、過去に作成した知的障害者に関する報告書（10本）の引き合いが多いこと及びその利用しやすさを考慮し、今までの報告書も同じCD内に収めて関係機関に配付した。また、機構ホームページにおいて公開することにより、更に広い範囲の需要に応えられる形とした。（別紙 資料2-8-(2)-4）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者能力開発指導者交流集会（主催：当機構）には、公立及び民間の障害者能力開発施設等から約50名の参加を得た。また、本集会では当機構から高次脳機能障害者の取り組みについて2題発表を行った。アンケート調査の結果、参加者のうち90.9%から「業務の参考になった」との回答が得られた。また、発表内容、質疑応答、アンケート結果等を報告書にまとめ、出席者及び関係機関に配布することにより、出席者以外にも本集会の成果を普及した（別紙 資料2-8-(2)-5）。 ・高次脳機能障害の代償手段の共同研究（国立身体障害者リハビリテーションセンター、明電ソフトウェア株式会社）に参画し、そこで開発された「認知機能障害者用支援装置」について3月15日に特許出願（三者共同出願）した（別紙 資料2-8-(2)-6）。
--	--	--	--

評価の視点	自己評定	A	評定	A
<p>個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分に考慮し、弾力的な運営が図られているか、また障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加え、先導的な職業訓練が実施されているか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・重度障害者を積極的に受け入れているか。 ・受講者数は、中期目標期間中に30%増を達成することが可能な程度に推移しているか。 ・在職者及び離転職者に対する職業訓練が機動的に実施されているか。 ・企業ニーズに対応した、より就職に結びつく職業訓練が実施されているか。 ・修了者等の就職率が60%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を行い訓練内容の充実が図られているか。 ・先導的な職業訓練実施の成果が、他の障害者職業能力開発校等に提供されているか。 ・民間外部講師の活用等により、職業訓練の効率的な運営が行われているか。 	<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受講者に占める重度障害者の割合は、71.9%である。特に、知的障害者、精神障害者、高次脳機能障害者の割合は、13.3%（平成14年度）から17.9%に拡大した。 ・受講者数については中期目標に定められた目標を達成するため、随時入所による職業訓練機会の設定に努めた。 ・離職者に対する職業訓練は、本人の状況に応じた短期課程又は普通課程による職業訓練実施に加え、随時入所随時修了による機動的な実施に努めた。 ・在職者に対する職業訓練は、事業主ニーズに応じたオーダーメイド型の職業訓練による機動的な実施に努めた。 ・個々の訓練生の障害状況等に応じた個別カリキュラムの設定・見直しと、特に知的障害者に対しては職業訓練指導員と障害者職業カウンセラーとのチームティーチングにより技能指導に加えて職業生活指導を行う等きめ細かく先導的な職業訓練を実施することにより、高水準の就職率が維持された。 ・「職業的重度障害者に対する指導技法等検討会議」を設置し、職業訓練を通じて蓄積した指導技法等を取りまとめた。 ・また、この成果は知的障害者に関する報告書（10本）を含め、CD-ROM化し、関係機関へ配布した。 ・障害者能力開発指導者交流集会を開催し、公立及び民間の障害者能力開発施設等から参加した指導員約50名に対して高次脳機能障害者の取り組み等について先導的な職業訓練の成果について提供を図った。 ・外部講師の活用については、平成14年度の1,008時間から3,968時間に拡大した。 	A	<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職率等の数値目標達成を評価する。 ・高次脳機能障害の代償手段の開発については評価できる。 ・障害者職業能力開発校の対象者は「職業的重度障害者」であろうが、就職率（特に知的障害者）に関し、もう一考、と期待するのは酷か。 ・訓練校の講習会のアンケート、「否定的自由記載」で気になることあり（指導員の対応）。対応をお願いしたい。 ・職業能力開発校としての最重要役割は、十分に達成している。 ・就職率がもっともCriticalな成果目標。その数値（目標60%以上）の妥当性にやや疑問。 	A

中期目標	中期計画	平成15年度計画	平成15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</p> <p>9 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、障害者雇用調整金、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、法律の目的の通り、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研究、調査、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みを支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>(1) 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金の支給に関する業務の適切な実施 障害者雇用納付金の徴収、障害者雇用調整金、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>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。 (参考：過去5年間の収納率はいずれの年も9.9%以上)</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>9 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>(1) 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金の支給に関する業務の適切な実施 障害者雇用納付金制度に対する理解の促進 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、事業主説明会を毎年度平均で250回以上()開催するほか、パンフレット、記入説明書等の配布を行う。 (参考：過去3年間の説明会の年平均開催回数 約230回)</p> <p>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 障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、障害者雇用納付金の的確な徴収及び障害者雇用調整金、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する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9.9%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。 さらに、業務の効率化及び障害者雇用納付金申告対象事業主等の利便性の向上を図るため、必要に応じ電算機処理システムの</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>9 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>(1) 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金の支給に関する業務の適切な実施 障害者雇用納付金制度に対する理解の促進 障害者雇用納付金制度については、事業主からの確かな申告・支給申請がなされるよう、事業主説明会の開催、パンフレット、記入説明書等の配付により、制度及び事務手続きについて適切な周知、理解の促進を図る。 なお、事業主説明会の開催については、関係機関との連携を図りつつ、250回以上開催するほか、今後の事業主説明会の内容の充実に資するため、新たに参加者アンケートを実施する。 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とともに、地方障害法人の業務担当者を対象に会議を開催し、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。</p> <p>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 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、本部及び駐在事務所において、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とにより、9.9%以上の収納率を維持する。 また、障害者雇用調整金及び報奨金の支給に関しても、厳正な審査を実施する。 新障害者雇用納付金電算機処理システムの効果的な活用 平成15年度から稼働を開始した新障害者雇用納付金電算機処理システムの効果的</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>9 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>(1) 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金の支給に関する業務の適切な実施 障害者雇用納付金制度に対する理解の促進 イ 事業主説明会は、254回開催した。(別紙 資料2-9-(1)-1) ・事業主説明会出席者6,169社に対し、「制度の内容や事務手続きについて理解できたか」とのアンケート調査を実施した(有効回答数：5,029社、回収率81.5%) ・この結果、95.2%の事業主から「理解できた」と及び「やや理解できた」との評価を得た。 なお、アンケートにより示された意見については、今後の事業主説明会の充実のために活用するよう地方障害法人に対して指導を行った。 ・各種パンフレット等を作成し、地方障害者法人を通じ、事業主説明会等において配布又は郵送により、制度の周知に努めた。 なお、平成15年度から適用された障害者雇用調整金及び報奨金の支給申請期限等の繰り上げについてその周知を図るため、周知用チラシを作成し対象事業主あてに郵送配付した ロ 職業安定機関との情報交換会は、76回実施した。なお、会議に当たっては機構(納付金部)の指示に基づき、納付金徴収業務等の適切な実施において必要となる情報の提供等について依頼した。 ハ 地方障害法人と機構(納付金部)との連絡会議は、6回(全国6ブロックで実施)開催した。 ニ 事業主の申告、申請書等作成事務の簡素化を図るため、平成14年度からパソコン作成用様式のダウンロードファイルを機構ホームページに掲載しており、今年度は計算式の簡素化、文字等のポイントを大きくするなどのバージョンアップを行った。その結果、昨年度に比べこれを利用した申告等が7%から31%に増加した。(抽出調査対象：東京所在調整金支給事業主約440社)</p> <p>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(別紙 資料2-9-(1)-2) イ 厳正な審査や的確な事業主調査の実施による徴収又は支給 障害者雇用納付金の収納率9.9%以上の維持を図るため、督促状及び督促状の発出に併せ、こまめに電話督促を行った結果、99.9%と極めて高い収納率を達成した。 ・平成15年度においては調整金、報奨金について、不正受給と認められる案件はなかった。 ロ 障害者雇用納付金 11,382件 23,947百万円 ハ 障害者雇用調整金 2,260件 3,792百万円 ニ 報奨金 2,105件 3,888百万円 新障害者雇用納付金電算機処理システムの効果的な活用 各自に配備されたパソコンから直接システムのデータベースにアクセスできるなどの改善を図り、事業主からの照会等に対して、速やかで的確な助言、指導などを行うことができた。</p>

	見直しを実施する。 (参考：過去5年間の収納率はいずれの年も99%以上)	な活用を通じ、事務処理の効率化、迅速化を図り、一層の事業主サービスの向上を図る。 調査の的確な実施 調査に当たっては、特に次の点に留意し実施する。 イ 効率的な調査を行うため、地方障害法人の把握する情報を積極的に活用する。 ロ 出向者、パートタイム労働者及び派遣労働者の取扱いに留意して、正確な常用雇用労働者数の把握を行う。 申告・申請の電子化に関する検討 障害者雇用納付金の申告・納付及び障害者雇用調整金、報奨金の支給申請手続の電子化については、厚生労働省から提示される実施方策に沿って、事業主サービスの向上と事務処理の効率化、迅速化を図るとの観点から、そのシステムのあり方等に関し、新たに検討を始める。	調査の的確な実施 イ 調査は計画どおり1,140件実施した。(別紙 資料2-9-(1)-3) ロ 調査に当たっては、特に正確な常用雇用労働者数の把握のため出向者、パートタイム労働者等の取扱いに留意して実施した。その結果、申告、申請金額の変更を要することとなった事業主数は133社であり、調査実施件数に対する割合は11.7%であった。 申告・申請の電子化に関する検討 厚生労働省からの実施方策提示が年度末であったことから、具体的な検討を開始することができなかったが、電子納付の実施方法について日本マルチペイメントネットワーク推進協議会等と協議を行うなど、そのシステムのあり方等について検討を行った。
--	---	---	--

評価の視点	自己評価	A	評価	B
<p>障害者雇用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適正かつ効果的に行われているか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主説明会について、250回以上開催しているか。 ・参加者アンケートを実施しているか。 ・事業主の障害者雇用納付金制度に対する理解を促進するために各種措置を講じているか。 ・職業安定機関と緊密な連携を図っているか。 ・地方障害法人の業務担当者を対象とした会議を開催しているか。 ・障害者雇用納付金の収納率について、99%以上の収納率を達成しているか。 ・障害者雇用調整金及び報奨金の支給について不正受給は行われていないか。また、行われた場合の対処は適切か。 ・新障害者雇用納付金電算機処理システムを効果的に活用することにより、サービスの向上が図られているか。 ・調査は計画どおり実施されているか。 ・実施方策に沿って検討が開始されているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主説明会は、254回開催した。(別紙 資料2-9-(1)-1) ・事業主説明会出席者6,169社に対し、「制度の内容や事務手続きについて理解できたか」とのアンケート調査を実施した(有効回答数：5,029社、回収率81.5%) ・各種パンフレットの作成、配布及び事業主説明会を開催するなどして理解の促進を図った。また平成15年度からの障害者雇用調整金及び報奨金の支給申請期限等の繰り上げについて、対象事業主に対して周知した。 ・職業安定機関との情報交換会は、76回実施し、緊密な連携を維持した。 ・地方障害法人と機構(納付金部)との連絡会議は、6回(全国6ブロックで実施)開催した。 ・納付金の収納率は99.9%であった。(別紙 資料2-9-(1)-2) ・99%以上の収納率を達成するため、督励状及び督促状の発出のほか、こまめに電話督励を行った。 ・障害者雇用調整金及び報奨金について、不正受給はなかった。 ・各自に配備されたパソコンから直接システムのデータベースにアクセスできるなどの改善を図り、事業主からの照会等に対して、速やかで的確な助言、指導などを行うことができ、サービスの向上に役立った。 ・調査は計画どおり、1,140件実施した。(別紙 資料2-9-(1)-3) ・厚生労働省からの実施方策提示が年度末であったことから、具体的な検討を開始することができなかったが、電子納付の実施方法について日本マルチペイメントネットワーク推進協議会等と協議を行うなど、そのシステムのあり方等について検討を行った。 ・外部評価では、99%以上の収納率の達成に向けた取り組みに関して評価をする旨のコメントがなされた。 		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画通り進んでいる。 ・納付金の収納率達成を評価する。ただし、他の項目については「B」レベル。 ・収納率99.9%は大いに評価できるが、いわば「そうあって当然」の事。 ・この数値目標は、下回らないことに意味あり。(守りの目標)全収納できることが妥当なもの。 	

中期目標	中期計画	平成15年度計画	平成15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</p> <p>9 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、障害者雇用調整金、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、法律の目的の通り、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研究、調査、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みを支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>(2) 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給業務の適切な実施</p> <p>障害者雇用に関する事業主への助成金支給については、障害者雇用に係る事業主支援・援助の実施を通じて障害者の働く場の整備を図るため、適正かつ効率的に行うことはもとより、助成金制度、申請手続き等を周知すること、事業主が利用しやすい手続きとすること、助成金を障害者雇用に効果的に活用できるように事業主に対して助言・援助を行うこと、など事業主に対するサービスの向上を図ること。</p> <p>適正な助成金業務を実施するため、厳正な審査と支給対象事業所に対する計画的な調査を行うとともに、地方障害法人の助成金業務担当者会議を少なくとも年1回開催する等により、助成金業務に関する問題点等について情報交換を行うように努め、密接な連携を図る。 また、不正受給が発生した場合は、再発防止の観点から、その原因を究明し、地方障害法人その他関係機関に対して適切な情報提供を行う。</p> <p>機構と厚生労働省は、助成金業務の問題点等に対する情報交換等の密接な連携を図るとともに、地方障害法人と職業安定機関との間においても助成金業務に関し密接な連携を図り、適切な助成金業務を行う。</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>9 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>(2) 障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施</p> <p>事業主の利便性を図るため、機構において支給する各種助成金の支給要件、助成率、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、助成金業務の効率化を図り、事業主に対する助成金の助言・援助を行うなどのサービスの向上を図る。 また、地方障害法人及び職業安定機関等との密接な連携を図り、制度の周知徹底を図る。 なお、助成金の支給要件等に変更があった場合は、当該変更が確定した日から、7日以内にホームページ等で公開する。</p> <p>適正な助成金業務を実施するため、厳正な審査と支給対象事業所に対する計画的な調査を行うとともに、地域別に地方障害法人の助成金業務担当者会議を1月から2月にかけて開催するなど、助成金業務に関する問題点等について情報交換を行うように努め、密接な連携を図る。 また、不正受給が発生した場合は、再発防止の観点から、その原因を究明し、地方障害法人その他関係機関に対して適切な情報提供を行う。</p> <p>機構と厚生労働省は、助成金業務の問題点等に対する情報交換等の密接な連携を図るとともに、地方障害法人と職業安定機関との間においても助成金業務に関し密接な連携を図り、適切な助成金業務を行う。</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>9 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>(2) 障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施</p> <p>事業主の利便性を図るため、助成金の種類ごとに支給対象事業主、支給対象措置、支給対象費用、助成率及び手続等を解説したパンフレットを作成するほか、各種助成金の概要、相談・申請窓口の照会等に活用しているホームページについても、より適切な情報提供に向けて検討を進める。 また、支給申請書様式及び添付書類の整理・簡素化を行い、支給申請手続きの効率化を図るとともに、申請書等の記入上の注意事項を説明した文書を申請事業主等に配布する等により、サービス向上を図る。 なお、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の改正等により助成金の支給要件等に変更があった場合は、その施行日から7日以内にホームページ等で公開するなど、制度改正の迅速な周知を行う。</p> <p>適正な助成金業務を実施するため、厳正な審査と支給対象事業所に対する計画的な調査を行うとともに、地域別に地方障害法人の助成金業務担当者会議を1月から2月にかけて開催するなど、助成金業務に関する問題点等について情報交換を行うように努め、密接な連携を図る。 また、不正受給が発生した場合は、再発防止の観点から、その原因を究明し、地方障害法人その他関係機関に対して適切な情報提供を行う。</p> <p>機構と厚生労働省は、助成金業務の問題点等に対する情報交換等の密接な連携を図るとともに、地方障害法人と職業安定機関との間においても助成金業務に関し密接な連携を図り、適切な助成金業務を行う。</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>9 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>(2) 障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施</p> <p>事業主の利便性 イ 平成15年10月1日に助成金の制度改正がなされたことから、その改正に沿って、支給要領を制定した。制定に際しては、支給対象措置の要件の緩和、一部の助成金について、他の助成金と相違していた申請時期の是正、支給限度額の設定の簡素化、支給申請書の見直し、及び添付書類の簡素化を図った。 ロ 事業主の利便性の向上の側面からの実施概要 ・パンフレットの作成に当たっては、原則として、助成金の種類ごとに作成した。 ・各種助成金の支給要件、助成率及び申請窓口の所在地の情報等をホームページに掲載した。 ・支給申請書様式及び添付書類の整理・簡素化として、平成15年10月1日付けの支給要領の制定に併せ、「公共職業安定所長の意見書」の添付を撤廃した。 また、助成金支給請求書のプレプリント化に対応する助成金を1種類から26種類(細目)に拡大した(支給対象期間中6ヶ月ごとに支給請求行為を要する助成金のすべて)。 ・制度改正内容のホームページへの掲載については、平成15年10月1日付けの支給要領の改正に併せて、10月7日にホームページに掲載した。</p> <p>適正な助成金業務の実施 イ 厳正な審査を実施した。 ロ 計画的な調査については、駐在事務所による支給後調査66事業所、助成部職員による支給前調査25事業所、各事業所に支給している計128件の助成金について調査を実施した。また、助成金業務担当者会議を実施した(平成16年1月～2月に納付金部と共催で6ブロックで開催)。(別紙 資料2-9-(2)-1) なお、平成15年度においては不正受給のケースは発生しなかった。</p> <p>密接な情報交換の実施 機構と厚生労働省間においても密接な情報交換を実施したほか、地方障害法人においても地方労働局と延べ353回の情報交換を実施した。</p>

評価の視点	自己評価	A	評価	B
<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主に対する周知を含め、事業主の利便性を高めるための各種措置が行われているか。 ・ 助成金の要件等の変更について、7日以内にホームページに掲載しているか。 ・ 助成金の不正受給は行われていないか。また、行われた場合の対処は適切か。 ・ 地方障害法人における助成金業務担当者会議を開いているか。 ・ 厚生労働省と密接な連携が図られているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成15年10月1日付けでなされた制度改正に沿って、支給要領を制定し、支給対象措置の要件の緩和、一部の助成金について、他の助成金と相違していた申請時期の是正、支給限度額の設定の簡素化、支給申請書の見直し(プレプリント化含む)及び添付書類の簡素化を図った。 ・ 分かりやすいパンフレットの作成等による周知広報に努めた。 ・ 助成金の要件変更等の制度改正の内容等については、改正後7日以内(10月7日)にホームページで公開した。 ・ 助成金の不正受給はなかった。 ・ 機構と厚生労働省間においても密接な情報交換を実施したほか、地方障害法人においても地方労働局と延べ353回の情報交換を実施した。 		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 目標を着実に達成したとみるべきである。 	

中期目標	中期計画	平成15年度計画	平成15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</p> <p>9 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、障害者雇用調整金、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、法律の目的の通り、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研究、調査、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みを支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>(3) 障害者の雇用に関する研究、調査、講習の事業、啓発の事業の効果的な実施 障害者の雇用・就業分野の拡大を図るため、就労支援機器、職務再編成、職場環境の改善、職域拡大及びキャリアアップのための雇用管理に関する研究を実施し、事業主が利用しやすい報告書、マニュアル等の成果物を発表すること。</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>9 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研究、調査、講習の事業及び啓発の事業の効果的な実施 障害者の雇用に関する調査研究の実施 企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ及び障害の種類に配慮しつつ、障害者の雇用に関する技術的事項に関する調査・研究を実施する。 また、調査研究の成果をとりまとめた報告書、事業主等の利用しやすいマニュアル等を中期目標の期間中に25件以上()作成する。 (参考：過去3年間の実績(年平均)5件。1割増の目標としつつ、4.5を乗じると約25件となる。) さらに、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>9 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研究、調査、講習の事業及び啓発の事業の効果的な実施 障害者の雇用に関する調査研究の実施 企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ及び障害の種類に配慮しつつ、障害者の雇用に関する技術的事項に関する調査・研究を実施する。 また、「知的障害者の職域拡大等雇用促進に関する研究」「知的障害者・精神障害者の職業自立に向けた事業主支援の展開のための研究」等調査研究の成果をとりまとめた報告書、事業主等の利用しやすいマニュアル等を6件以上作成する。 さらに、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用リファレンスサービス」は、障害者雇用のモデルとなるような先駆的で質の高い企業の取組を詳細にまとめた障害者雇用モデル事例を加えて充実を図り、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>9 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研究、調査、講習の事業及び啓発の事業の効果的な実施 障害者の雇用に関する調査研究の実施 イ 報告書、マニュアル(別紙 資料2-9-(3)-1) ・報告書は、「障害者就業支援におけるケアマネジメントと支援ネットワークの形成」及び「精神障害者の雇用事例についての研究調査」の2テーマを作成した。 ・マニュアルは、「障害者雇用マニュアル 94 建設業における障害者雇用事例」「障害者職域拡大マニュアル 14 知的障害者の職場定着推進マニュアル」「障害者職域拡大マニュアル 15 はじめての障害者雇用」「平成15年度障害者雇用職場改善好事例・入賞事例集[聴覚障害者]」の4テーマを作成した。 ・ビデオ等は、「聴覚障害者とともに働く」を作成した。 なお、平成15年度応募作品「ともに歩んで～知的障害者雇用の最前線～」(平成14年度作成ビデオ)が、平成16年度日本産業映画・ビデオコンクールにおいて奨励賞を受賞した。(別紙 資料2-9-(3)-2) ・報告書、マニュアル等は公共職業安定所及び事業所等に配布した。(別紙 資料2-9-(3)-3) ・報告書及びマニュアル等については、障害者雇用の経験がない企業からの要望が多い、初歩的な知識や課題別の対応方法について、具体的かつわかりやすい情報提供に努めた。また、障害別、業種別の報告書やマニュアル等を作成したり、成果物は、ビデオやDVDを取り入れ、映像による情報提供に努めた。</p> <p>ロ 障害者職域拡大に係る研究調査業務の実施(委託)。 ・「障害者の雇用機会拡大及び就労機会継続のための福祉連携状況の把握」(平成15年4月～)(別紙 資料2-9-(3)-4) ・障害者のキャリア形成・在職障害者の能力開発の実情に関する研究調査(平成15年4月～)(別紙 資料2-9-(3)-5) ・聴覚障害者の職域開発に関する研究(平成15年10月～) ・障害者職域拡大に係る研究調査業務(委託)は、国をはじめとした関係機関及び事業主(団体)等のニーズを踏まえテーマを選定した。</p> <p>ハ 障害者雇用リファレンスサービス 障害者雇用事例を地方障害法人を通じて収集し、障害者雇用に関心のある事業主に対して地方障害法人及び雇用情報センター等を通じて提供した。 ・平成15年度については障害者雇用モデル事業の積極的な収集を図った。</p> <p>ニ 生命保険業界における雇用推進事業 営業職員に対する雇用保険の適用範囲の拡大に伴い、法定雇用義務数が大幅に増加した生命保険業界の要請に基づき、研究委員会を設置した。研究委員会は3回開催し、事業所見学会(1回)を実施した。また、対象企業へのアンケート調</p>

<p>障害者雇用事例等の情報収集と事業主への効果的な提供を実施すること。</p>	<p>除外率設定業種事業主に対する支援 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正に伴い、平成16年度から段階的に引き下げられる除外率について、今後、一層の障害者雇用への取組みが求められる除外率設定業種事業主(団体)における具体的取組みを支援するため、障害者の雇用を進める上での問題点等の調査・分析、雇用事例の収集等を実施し、啓発資料として、マニュアル・好事例集等を中期目標期間中に5件以上作成する。</p>	<p>除外率設定業種事業主に対する支援 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正に伴い、平成16年度から段階的に引き下げられる除外率について、今後、一層の障害者雇用への取組みが求められる除外率設定業種事業主(団体)における具体的取組みを支援するため、除外率設定業種における障害者雇用推進事業委員会を開催し、障害者の雇用を進める上での問題点等の調査・分析、除外率設定業種ごとの取組の具体化の検討を行い、雇用事例の収集等を実施し、啓発資料として、「除外率設定業種における障害者の雇用に関するアンケート調査を踏まえて(仮題)」等のマニュアル・好事例集等を作成する。</p>	<p>査を実施し結果をまとめた。(別紙 資料2-9-(3)-6)</p> <p>除外率設定業種事業主に対する支援 イ 「除外率設定業種における障害者雇用推進事業委員会」の設置・運営 ・学識経験者、除外率設定業種の各事業主団体、労働者団体及び職業安定行政担当者から構成される「除外率設定業種における障害者雇用推進事業委員会」を通じて各種事業を実施し、障害者雇用の取り組みの検討を行った。(別紙資料2-9-(3)-7) ロ 「学校教育分野における障害者雇用推進事業委員会」の設置・運営(別紙資料2-9-(3)-8) ハ 上記の委員会における検討を踏まえ、平成15年度は「除外率設定業種における障害者の雇用に関するアンケート調査報告」及び障害者雇用マニュアル 9.3「除外率設定業種における障害者の雇用促進-その2」を作成し、事業主及び事業主団体等に広く配布した(別紙資料2-9-(3)-9) ・平成16年4月からの除外率引き下げ(10%ポイント)を控え、事業主等のニーズを把握し支援策に反映させることが重要であり、経営トップに対する周知啓発を積極的に図るため、平成15年7月17日に「除外率設定業種における企業・法人トップセミナー」(別紙資料2-9-(3)-10)を開催した、除外率引き下げに伴う障害者雇用への積極的な取り組みについての啓発を行った。 ・障害者の就業が困難とされる除外率設定業種においては、それぞれの業種においてその特性等を踏まえた課題・問題点等の研究調査を行うことが一層効果的であることから業種別の専門委員会を開催することとし、平成16年1月に学校専門委員会を立ち上げ、検討を開始した。</p>
--	--	--	--

評価の視点	自己評定	A	評定	B
<ul style="list-style-type: none"> ・障害者の雇用に関する調査研究について、調査研究の成果をとりまとめた報告書、事業主等の利用しやすいマニュアル等を6件以上()作成しているか。(数値は平成15年度を通じたもの。) ・上記研究調査について、迅速かつ的確な情報提供を行っているか。 ・除外率引き下げに対応するなど、事業主のニーズ等を的確に把握した調査研究を行っているか。 ・マニュアル・好事例集等の作成件数が1件以上であるか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・報告書及びマニュアル等は、事業主等のニーズを踏まえ、利便性、実践に応用できる内容に取りまとめる等の工夫を行ない、7件作成した。 ・報告書及びマニュアル等については、必要に応じて活用しやすいようビデオやDVD化を図り、事業主・事業主団体及び各関係機関に対して配布するなど、積極的な情報提供に努めた。 ・除外率引き下げに関しては、「トップセミナー」を開催することにより、経営首脳に対する働きかけを行なった。 ・「除外率設定業種における障害者の雇用に関するアンケート調査報告」及び障害者雇用マニュアル 9.3「除外率設定業種における障害者の雇用促進-その2」を作成し、事業主及び事業主団体等に広く配布した。 ・外部評価では、生命保険業界における障害者雇用推進事業は実践的であると評価された。 	A	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画以上の成果。 ・除外率引き上げの努力は大いに評価できる。更なる努力をお願いする。調査研究の質も評価できる。 ・事業主ニーズの把握に向けての調査研究をさらに積極的に押し進める必要がある。 	B

中期目標	中期計画	平成15年度計画	平成15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</p> <p>9 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、障害者雇用調整金、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、法律の目的の通り、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研究、調査、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みを支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>(3) 障害者の雇用に関する研究、調査、講習の事業、啓発の事業の効果的な実施</p> <p>障害者の雇用管理に関し、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、障害者の雇用管理を容易にするための援助を実施するようにすること。</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>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>9 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研究、調査、講習の事業及び啓発の事業の効果的な実施</p> <p>相談・援助業務の効果的な実施 障害者雇用に関する広範な知識と経験を持った障害者雇用アドバイザーを配置するとともに、必要に応じ医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、事業主に対し、的確かつ効果的な相談援助を中期目標期間中にアドバイザー1人当たり750件以上()実施する。 (参考：平成14年度の実績は約150件であり、1割増の目標としつつ、4.5を乗じると約750件となる。) そして、助言その他の援助を受けた事業所にアンケートを実施し、有効回答のうち概ね70%以上から障害者の雇用管理の改善を進める上で効果があつた旨の評価が得られるよう支援サービスの質の向上を図る。</p> <p>障害者職業生活相談員資格認定講習の充実 障害者職業生活相談員資格認定講習の実施に当たっては、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要な専門知識を付与するため講習内容の充実を図る。</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>9 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研究、調査、講習の事業及び啓発の事業の効果的な実施</p> <p>相談・援助業務の効果的な実施 障害者雇用に関する広範な知識と経験を持った障害者雇用アドバイザーを配置するとともに、必要に応じ医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、事業主に対し、的確かつ効果的な相談援助をアドバイザー1人当たり85件以上実施する。 そして、助言その他の援助を受けた事業所にアンケートを実施し、有効回答のうち概ね70%以上から障害者の雇用管理の改善を進める上で効果があつた旨の評価が得られるよう支援サービスの質の向上を図る。このため、効果がなかつた旨の評価に対しては、自由回答欄の記載により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。</p> <p>障害者職業生活相談員資格認定講習の充実 地方障害法人で実施する障害者職業生活相談員資格認定講習については、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要な専門知識を付与するため講習内容の充実を図る。</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>9 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研究、調査、講習の事業及び啓発の事業の効果的な実施</p> <p>相談・援助業務の効果的な実施 イ 平成15年度下期のアドバイザー等の相談援助件数は、8,831件(障害者雇用アドバイザー等1人当たり81件)であった。(別紙 資料2-9-(3)-11) ・雇用相談・援助の項目別の内訳 「納付金関係」、「雇用計画」、「雇用管理」、「受入体制」等で下期延べ43,902件 ロ 障害者雇用アドバイザー等の研修については、討論会形式による意見交換の場を新たに設けるなど研修内容の充実を図った。</p> <p>ハ 障害者雇用アドバイザーでは対応が難しく、より専門性を求められる工学的、医学的分野等の相談については、協力専門家を活用できる体制を整え、ニーズに応じた対応を行うこととした。 ニ アンケート調査(別紙 資料2-9-(3)-12) ・平成16年1月19日から平成16年2月18日までに相談を行なった三重県以西24府県の410事業所を対象に実施した。有効回答数263社(回収率64.1%)のうち、94.3%が障害者の雇用管理の改善を進める上で「効果があつた」と回答を得た。 ・アンケート調査において効果がなかつたとした自由記述は、障害者の雇用に関する事項(障害者雇用に関する指摘、助成金制度)に関することと障害者雇用アドバイザーの相談方法に関する事項とがあげられた。</p> <p>ホ 地方障害法人への指導等 ・特に、効果的な雇用相談業務の実施に向け、機構から地方障害者法人に対し各種会議や研修会の場での指導、情報提供等に加え、訪問によるヒアリング等の指導を行った。</p> <p>障害者職業生活相談員資格認定講習の充実 認定講習の実施回数は55回であり、修了者数は2,888人であった。(前年度54回、修了者数2,598人) ・本講習が法定講習であることの趣旨を踏まえ、精度の高い講習内容とするため「テキストの見直しに関する検討委員会」を開催し、検討を行った。(平成16年度講習から活用予定) ・パソコンによる音声読み上げソフトの活用により、視覚障害者にも利用できるようCD-ROMを作成、配布した。 ・認定講習の実施にあたっては、法に定められた資格取得を伴う講習であることから、地方障害者法人に対し、講習テーマに沿ったカリキュラムを参考例を示してきたところであるが、均一性の保持と内容の一層の充実を図るため、今年度は会議等の場を活用して強くその徹底を図った。(別紙 資料2-9-(3)-13) ・東京・大阪・愛知・福岡については、収容規模の大きい会場の確保や実施回</p>

事業主を対象に障害者雇用に関する理解を促すとともに、職場における障害者の指導方法等の雇用管理に関し、各種のノウハウを提供することを目的として、地域のニーズや特性等を踏まえた障害者雇用に関する各種の講習会を効果的に実施すること。

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

雇用管理等講習等の充実
雇用管理等に関する事業主向け講習等については、事業主や障害者の多様なニーズ、特性等を踏まえ、

イ 企業の雇用・定着管理の改善のための講習

ロ 障害者の職業能力発揮のための環境整備に係る講習を適宜組み合わせ、効果的、効率的に実施する。

また、障害者の適正な職場配置、障害者の特性に応じた雇用管理等が図られるよう、障害者職場定着推進チーム育成事業の実施に当たって、障害者職場定着推進チーム未設置事業所に対する設置勧奨及び設置された定着推進チームの育成指導を継続して実施することとする。

各種講習会については、地域のニーズに応じた特性等を踏まえつつ、毎年度平均22,000人以上() (ただし、平成15年度は11,000人以上)を対象に実施する。

(参考：14年度受講者数 20,134人)

そして、講習会の受講者にアンケート調査を実施し、障害者の雇用を進める上で有用であった旨の評価が概ね80%以上得られるようにする。

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、従来のビデオやパンフレットに加え、新たにホームページを活用し効果的な普及・啓発活動を実施し、毎年度平均で80(ただし、平成15年度は40)以上の事業所に就労支援機器の貸出を行う。

また、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、効果的な業務を行うため、就労支援機器の利用率(全機器の貸出累積月数/延べ保有台月数)を常態において36%以上()にする。

(参考：過去3年間の就労支援機器の平均利用率 32.9%)

雇用管理等講習等の充実

雇用管理等に関する事業主向け講習等については、事業主や障害者の多様なニーズ、特性等を踏まえ、11月に「障害者雇用推進専門講習」、12月に「産業別雇用促進講習」、2月に「重度障害者障害種別雇用促進講習」、11月及び1月に「特定技能指導員講習」を実施するほか、地方障害法人ごとに「障害者雇用促進講習」、「事業主地域間交流講習」、「特定障害者雇用管理講習(手話講習)」等を適宜組み合わせ、効果的、効率的に実施する。

また、障害者の適正な職場配置、障害者の特性に応じた雇用管理等が図られるよう、障害者職場定着推進チーム育成事業の実施に当たっては、事業所訪問等による障害者職場定着推進チーム未設置事業所に対する設置勧奨及び設置された定着推進チームの育成指導を継続して実施することとする。

各種講習会については、地域のニーズに応じた特性等を踏まえつつ、11,000人以上を対象に実施する。

そして、講習会の受講者にアンケート調査を実施し、障害者の雇用を進める上で有用であった旨の評価が概ね80%以上得られるようにする。このため、効果がなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載により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。

就労支援機器の普及・啓発

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、障害者雇用情報センターにおいてビデオやパンフレットを活用しながら効果的な普及・啓発活動を実施し、40以上の事業所に就労支援機器の貸出を行う。

また、貸出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とともに、効果的な業務を行うため、就労支援機器の利用率(全機器の貸出累積月数/延べ保有台月数)を常態において36%以上にする。

さらに、より効果的な普及・啓発のあり方について検討を進める。

数を増やすなど、受講希望者の増加に対応するための工夫を行った。

雇用管理等講習等の充実

イ 講習の実施

・「重度障害者障害種別雇用促進講習」、「知的障害者」をテーマに、平成16年2月に実施した。

・「産業別雇用促進専門講習」は「通信販売業」を取り上げ、平成16年2月に実施した。

・「障害者雇用推進専門講習」は、平成15年11月の2日間、「雇用制度改革期における重度障害者の雇用問題を考える」をテーマとして開催した。

・「特定技能指導員講習」は、10月、11月、1月、3月に 各一回、各4日間の講習を(社)日本盲人職能センターにて実施した。

・地方障害法人においては、「障害者雇用促進講習」、「事業主地域間交流講習」、「特定障害者雇用管理講習(手話講習)」等の各講習を適宜組み合わせ、雇用促進、定着、能力発揮等に係る講習を、合計319回実施した。講習参加者は12,721人であった。

・講習会の受講者に対するアンケート調査結果(別紙 資料2-9-(3)-14)講習受講者6,886人、有効回答3,698人(回収率57.7%)のうち、95.5%が有用であったと回答した。

・アンケートの自由回答欄においては、加齢に伴う職場定着やキャリアアップに対応した内容を求める意見が見られた。

・また、障害者雇用事例や雇用の現場の声を聞きたいというニーズに対応するため、「重度障害種別雇用促進講習」及び「事業主地域間交流講習」のカリキュラムに「障害者ワークフェア」見学を組み入れ、効果的、実践的な理解を図れるようにした。

・各講習の実施にあたり、地域のニーズにより、いくつかの講習を併せて実施、又は、関係機関の行事と合同で開催することが効果的であると判断できる場合は、講習目的を明確にしながら連携を図ることとした。

・「産業別講習」の対象となる産業の選考方針を従来のように雇用率のみで選考するのではなく、業界の将来性、障害者雇用の職域開発などの視点を取り入れて、従来実施していない業界も対象とするように改善した。

ロ 障害者職場定着推進チーム育成事業は、障害者の職場適応の向上と定着促進のため、事業主訪問により、「障害者職場定着推進マニュアル」「設置勧奨用リーフレット」を利用しながら、職場定着推進チーム未設置事業所に対する設置勧奨及び設置された定着推進チームの育成指導を継続して実施した。平成15年度は5,747件実施した。

・雇用情勢の影響から、新規設置・継続への意欲が必ずしも高いとはいえない事業所もある中で、特に、障害者の離職により推進チーム解散の申し出があった事業所に対しての積極的な継続設置指導、新たな雇用の検討要請も含めた、障害者3名以上の事業所に枠を広げての新規設置勧奨、在職している障害者の職場定着を図るためのチーム育成指導に重点を置き、業務を実施した。

就労支援機器の普及・啓発

イ 貸出しを行った事業所は51所。事業所所在地を都道府県別に分類すると、15都府県であった。また、就労支援機器の利用率は45.8%(貸出累積月数246台/延べ保有台月数537台)であった。(別紙 資料2-9-(3)-15)

・機器の貸出しに係る事業主のニーズの把握等を目的として、貸出しを終了した19事業所に対して、郵送によるアンケート調査(全数調査)を実施した。(有効回答数14所(回収率73.7%))

・アンケート調査の結果、a)最新機器の導入・在庫の充実、b)機種変更への対応、c)機器に関する詳細情報の提供、d)機種変更の手続きの簡素化、に関する回答があった。また、57.2%の事業主が貸出終了後に機器を導入し、そのうち62.5%が障害者作業施設設置等助成金又は中途障害者作業施設設置等助成金を活用して導入したとの回答があった。(別紙 資料2-9-(3)-16)

・既雇用又は新規雇用に限定せず、事業主のニーズに応じて貸出対象範囲を拡大した。

・貸出対象範囲を拡大し、貸出利用期間中の機種変更の申請方法について分かりやすくパンフレットに明記し、周知を図った。

・限られた経費の中で最新の貸出用機器の導入及び在庫の充実に関する事業主からのニーズに応えるため、新製品については複数導入せず、貸出申請数及び事業主からの問合せ数に応じて追加整備、リース機器の更新期間を最短のものとし、機器の更新を早めた、製品及びニーズの高い機器を導入するにあたっては、就労支援機器開発・販売メーカーに対してデモ用機器の無償貸与を依頼した(6社から協力が得られ、合計8機種24台を追加整備した)。

評価の視点	自己評価	B	評価	B
<p>【相談・援助業務の効果的実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アドバイザー1人あたりの相談援助について、85件以上実施しているか。 ・アンケート調査について、有効回答のうち概ね70%以上から障害者の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ているか。 ・アンケート調査において提出された意見を適宜取り入れ、又は意見を参考として、適宜改善策について検討しているか。 <p>【障害者職業生活相談員資格認定講習の充実】</p> <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が図られているか。 <p>【雇用管理等講習等の充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用管理講習等の講習対象者数について、11,000人以上を達成しているか。 ・アンケート調査について、障害者の雇用を進める上で有用であった旨の評価が概ね80%以上得られているか。 ・アンケート調査において提出された意見を適宜取り入れ、又は意見を参考として、適宜改善策について検討しているか。 <p>【就労支援機器の普及・啓発】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労支援機器の貸出事業所及び利用率について、事業主のニーズを把握することにより貸出事業所数40以上、利用率36%以上を達成しているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用アドバイザーによる相談・援助業務は、障害者の雇用管理により資するものとなるよう専門家の活用等体制を整え、ニーズに応じた支援を行なったが、実績としては雇用アドバイザー等1人当たり81件であった。 ・有効回答数263社(回収率64.1%)のうち、94.3%が障害者の雇用管理の改善を進める上で「効果があった」と回答を得た。 ・アンケート調査において効果がなかったとした自由記述は、障害者の雇用に関する事項(障害者雇用に関する指摘、助成金制度)に関することと障害者雇用アドバイザーの相談方法に関する事項とがあげられた。なお、障害者雇用アドバイザーの相談については、知識・専門性の向上を図るため、研修時期や見直しを図る。 ・認定講習は、法定講習の趣旨を踏まえ、地方障害法人に対し講習テーマに沿ったカリキュラムを示し、均一性の保持と内容の充実を図った。また、精度の高い講習とするため、テキストの見直しを行なった。 ・合計319回実施した。講習参加者は12,721人であった。 ・有効回答3,698人(回収率57.7%)のうち、95.5%が有用であったと回答した。 ・障害者雇用事例や雇用の現場の声を聞きたいというニーズに対応するため、「重度障害種別雇用促進講習」及び「事業主地域間交流講習」のカリキュラムに「ワークフェア」見学を組み入れ、効果的、実践的な理解を図れるようにした。 ・貸出事業所51所、就労支援機器の利用率は45.8%(貸出累積月数246台/延べ保有台数537台)であった。 	B	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画通り進んでいる。 ・就労支援機器について、「時代のニーズにあった機器を常に提供できる」ようにお願いしたい。 	B

中期目標	中期計画	平成15年度計画	平成15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</p> <p>9 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、障害者雇用調整金、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、法律の目的の通り、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研究、調査、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みを支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>(3) 障害者の雇用に関する研究、調査、講習の事業、啓発の事業の効果的な実施</p> <p>事業主や国民一般に対して障害者雇用の機運を醸成するとともに、障害者の職業的自立を支援するため、障害者雇用に関する様々な啓発活動を展開すること。</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>9 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研究、調査、講習の事業及び啓発の事業の効果的な実施</p> <p>障害者雇用に係る啓発事業の実施 事業主や国民一般に対して、障害者に対する認識を高め、その雇用の促進と職業の安定を図るため、障害者雇用促進月間を中心として、全国レベルで表彰、障害者ワークフェア等の諸事業を複合的に実施する。 なお、ワークフェア来場者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね80%以上の来場者から「良かった」、「やや良かった」との評価が得られるようにする。 このほか、各都道府県において表彰や障害者の作業実演による啓発等の事業を実施し、障害者の雇用促進を図る。 さらに、障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した啓発誌を作成し、月54,000部()の発行を目指すとともに、ホームページを通じた障害者雇用に関する情報を提供するほか、障害者の雇用を進める上で必要となる情報等についてメディア媒体を利用した広報・啓発活動を展開し、広く国民の障害者雇用に対する理解を深める。 (参考：平成15年度予算 54,000部)</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>9 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研究、調査、講習の事業及び啓発の事業の効果的な実施</p> <p>障害者雇用に係る啓発事業の実施 事業主や国民一般に対して、障害者に対する認識を高め、その雇用の促進と職業の安定を図るため、平成16年2月に障害者ワークフェア、知的障害者の雇用啓発事業及び障害者職業能力開発校の指導者交流集会を同時に開催する。 なお、ワークフェア来場者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね80%以上の来場者から「良かった」、「やや良かった」との評価が得られるようにする。このため、良くなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載によりその原因等を把握する等により、次年度において、より参加者の満足が得られる内容となるよう検討を行う。 このほか、各都道府県において障害者の作業実演による啓発等の事業を実施し、障害者の雇用促進を図る。 さらに、障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した啓発誌「働く広場」を作成し、月54,000部の発行を目指すとともに、ホームページを通じた障害者雇用に関する情報を提供するほか、障害者の雇用を進める上で必要となる情報等についてメディア媒体を利用した広報・啓発活動を展開し、広く国民の障害者雇用に対する理解を深める。</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>9 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研究、調査、講習の事業及び啓発の事業の効果的な実施</p> <p>障害者雇用に係る啓発事業の実施</p> <p>イ 障害者ワークフェア 平成16年2月13日(金)～14日(土)の2日間、東京ドームシティ・リズムホールで開催した。(別紙 資料2-9-(3)-17) (イ) 当フェアでは、働く障害者の総合しごと展(58事業所等)、障害者の生活・福祉展(31授産施設等)、喫茶サービスコンテスト(知的障害者雇用啓発事業)、障害者能力開発指導者交流集会(37機関57名)を実施した。来場者数は、延べ3,418名だった。 (ロ) アンケート調査(別紙 資料2-9-(3)-18) ・無記名選択・自由記述方式において調査を実施した。来場者3,418名のうち180名から回答があり、うち有効回答94%から、「良かった」「やや良かった」との評価を得た。 ・自由記述による主たる要望事項 企画面に関しては、優良事業所の講演会、障害者自身が参加する企画及び広報について、運営面に関しては、ブースの配置、表示等会場設備の改善の要望があった。 (ハ) その他 ・NHK首都圏ニュース(2月14日(土)18:45～)において、ワークフェアの中で実施した「喫茶サービスコンテスト」が放送(当日の首都圏視聴率15.3%、249万3900世帯が視聴(ビデオリサーチ社公表データ))。 ・外務省海外向け広報用ビデオに収録。当該ビデオは、110数カ国の在外公館を通じて各国放送局に提供。 ・「福祉的就労から雇用への移行」及び「職業と生活・福祉の両面からの総合的な支援」をキーコンセプトに、独立行政法人化後の新たな取り組みのひとつとして、全国の授産施設で構成されている特定非営利活動法人日本セルフセンターの協力を得て、国内ではあまり例のない職業はもちろん生活・福祉をも含んだトータルな雇用啓発事業として開催した。</p> <p>ロ 地方障害法人における啓発活動 (イ) 障害者の作業実演(地方アピリンピック)(別紙 資料2-9-(3)-19) ・障害者が日頃職場で鍛えた技能を互いに競うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害者の職業能力について理解と認識を深め、その雇用の促進を図ることを目的として、全国47都道府県で実施した。 なお、このうち38都道府県では、知的障害者の職種を同時実施した。 ・参加した障害者数は、1,697人。 ・競技職種数は延べ258職種(うち知的障害者の実施職種83職種)であった。 ・総来場者数 6,106人 ・マスコミ等の反響による啓発効果</p>

			<p>テレビ・ラジオ（１２１件）、新聞（７７件）、県等の広報誌（１１３件）、その他（２４件）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本事業に参加している優秀な技能を持った参加者の中から、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）又は、国際アビリンピックに参加する者もあり、障害者の作業実演を出発点にして、障害者自身に技能をとおして働くことの誇りを付与するだけでなく、事業主及び広く国民一般に対して障害者の職業能力への理解を促進するというより大きな啓発効果を得る事業となっている。 <p>(ロ) 表彰式（上半期に実施：参考）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主や国民一般に対して、障害への理解、障害者の雇用及び職業の安定を図るため、地方障害者法人（都道府県との共催：３５都道府県）において、障害者雇用優良事業所及び優秀勤労障害者の表彰等を行った。 ・４０都道府県（ワークフェア形式での開催は３０都道府県）で実施したが、被表彰者数：６９２人（事業所） 総来場者数：６，４３２人であった。 ・未実施都道府県については、関係機関と連携を取り、実施のための準備を行うこととした。また、実施実績のある都道府県については、地域の実情に応じてこれまでの実施種目の見直しを図るとともに、事業主等への啓発の観点から、講演・セミナー・展示会等を同時開催する等、啓発効果を高める工夫を行うよう指導した。 <p>八 啓発誌「働く広場」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎月５４，０００部発行し、障害者雇用納付金申告対象事業主、報奨金申請対象事業主などに、送付（第３種郵便）した。（別紙 資料 2-9-(3)-20） ・学識経験者（１０人）をもって構成する編集委員会（平成１５年１２月８日）を開催し（通年では２回）当誌の編集・発行に関する技術的専門的事項について意見等を聴取し、誌面編集の基本方針としている。 ・過去１２ヶ月分の啓発誌「働く広場」の掲載記事について、PDF版及びテキスト版（視覚障害者対応）及び障害者雇用に関する必要な資料情報等をホームページを通じ広く一般に提供した。また、ホームページに寄せられたメールにより、広く読者の意見や要望を受けられるよう配慮している。 ・記事掲載後、取材先企業に対し、フォローアップ調査を実施し、掲載記事を含む啓発誌に対する意見、読者からの反響等を把握し、誌面の充実に努めた。
--	--	--	--

評価の視点	自己評定	B	評定	B
<p>【障害者ワークフェア】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アンケート調査について、有効回答のうち概ね８０％以上の来場者から「良かった」、「やや良かった」との評価が得られているか。 ・アンケート調査において提出された意見を適宜取り入れ、又は意見を参考として、適宜改善策について検討しているか。 <p>【作業実演（国内アビリンピック）】</p> <p>【啓発誌「働く広場」】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・啓発誌について、月５４，０００部発行されているか。 ・ホームページを通じて障害者の雇用に関する情報が提供されているか。 	<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者ワークフェアは、独立行政法人化したことを踏まえ、生活・福祉を含むトータルな雇用啓発事業とした。 ・アンケート調査では１８０名から回答があり、うち有効回答９４％から、「良かった」、「やや良かった」との評価を得た。 ・企画面に関しては、優良品事業所の講演会、障害者自身が参加する企画及び広報についての改善要望、運営面に関しては、ブースの配置、表示等会場設備の改善要望を受けて、新しい企画として障害者自身による作業実演や各ブースの特徴を考慮した会場レイアウト、分かりやすい案内表示について、検討を行っている。 ・作業実演による啓発事業（地方アビリンピック）は、全都道府県で実施できるよう取り組んだ。また、外部評価では、「喫茶サービス、ワープロ、オフィスアシスタント、ビルクリーニング」等、新しい職域に繋がる作業種目の設定などが評価された。 ・啓発誌は、月５４，０００部を発行し、見やすい紙面づくりに努力しており、外部評価では、「あらゆる職域、国民諸階層にとって興味もてる点で、高い水準を達成している」と評価された。 ・過去１２ヶ月分の啓発誌「働く広場」の掲載記事について、PDF版及びテキスト版（視覚障害者対応）及び障害者雇用に関する必要な資料情報等をホームページを通じ広く一般に提供した。また、ホームページに寄せられたメールにより、広く読者の意見や要望を受けられるよう配慮している。 		<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画通り進んでいる。 ・アビリンピック、働く広場など例年通り努力していると評価する。 ・障害者ワークフェアの計画、実施が充実し、NHKでも好評であり、諸外国でも評価が高いことから、関係者の努力が認められる。 	

中期目標	中期計画	平成15年度計画	平成15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</p> <p>10 障害者となった労働者の雇用を継続する事業主に対する助成金の支給に関する事項 在職中に労働災害、疾病等により障害者となった者の雇用の継続を行う事業主に対して支給する障害者雇用継続助成金については、適正かつ効率的な支給業務の実施を図ること。 障害者雇用継続助成金の支給については、制度、申請手続き等を周知すること、事業主が利用しやすい手続きとすること、助成金を中途障害者の雇用継続に効果的に活用できるように事業主に対して助言・援助を行うこと、など事業主に対するサービスの向上を図ること。</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るべき措置</p> <p>10 障害者となった労働者の雇用を継続する事業主に対する助成金の支給に関する事項 (1) 事業主の利便性を図るため、機構において支給する各種助成金の支給要件、助成率、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、助成金業務の効率化を図り、事業主に対する助成金の助言・援助を行うなどのサービスの向上を図る。 また、地方障害法人及び職業安定機関等との密接な連携を図り、制度の周知徹底を図る。 なお、助成金の支給要件等に変更があった場合は、当該変更が確定した日から、7日以内にホームページ等で公開する。</p> <p>(2) 適正な助成金業務を実施するため、厳正な審査と支給対象事業所に対する計画的な調査を行うとともに、地方障害法人の助成金業務担当者会議を少なくとも年1回開催する等により、助成金業務に関する問題点等について情報交換を行い、密接な連携を図る。 また、不正受給が発生した場合は、再発防止の観点から、その原因を究明し、地方障害法人その他関係機関に対して適切な情報提供を行う。</p> <p>(3) 機構と厚生労働省は、助成金業務の問題点等に対する情報交換等の密接な連携を図るとともに、地方障害法人と職業安定機関との間においても助成金業務に関し密接な連携を図り、適切な助成金業務を行う。</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>10 障害者となった労働者の雇用を継続する事業主に対する助成金の支給に関する事項 (1) 事業主の利便性を図るため、助成金の種類ごとに支給対象事業主、支給対象措置、支給対象費用、助成率及び手続き等を解説したパンフレットを作成するほか、各種助成金の概要、相談・申請窓口の照会等に活用しているホームページについても、より適切な情報提供に向けて検討を進める。 また、支給申請書様式及び添付書類の整理・簡素化を行い、支給申請手続きの効率化を図るとともに、申請書等の記入上の注意事項を説明した文書を申請事業主等に配布する等により、サービス向上を図る。 なお、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の改正等により助成金の支給要件等に変更があった場合は、その施行日から7日以内にホームページ等で公開するなど、制度改正の迅速な周知を行う。</p> <p>(2) 適正な助成金業務を実施するため、厳正な審査と支給対象事業所に対する計画的な調査を行うとともに、地域別に地方障害法人の助成金業務担当者会議を1月から2月にかけて開催するなど、助成金業務に関する問題点等について情報交換を行うように努め、密接な連携を図る。 また、不正受給が発生した場合は、再発防止の観点から、その原因を究明し、地方障害法人その他関係機関に対して適切な情報提供を行う。</p> <p>(3) 機構と厚生労働省は、助成金業務の問題点等に対する情報交換等の密接な連携を図るとともに、地方障害法人と職業安定機関との間においても助成金業務に関し密接な連携を図り、適切な助成金業務を行う。</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>10 障害者となった労働者の雇用を継続する事業主に対する助成金の支給に関する事項 (1) 事業主の利便性の向上の側面からの実施概要 イ 助成金ごとにパンフレットを作成し、分かりやすいページ構成に配慮した。 ロ 各種助成金の支給要件、助成率及び申請窓口の所在地の情報等をホームページに掲載した。</p> <p>八 支給申請書様式及び添付書類の整理・簡素化については、平成15年10月1日付けの支給要領の制定に併せ、「公共職業安定所長の意見書」の添付を撤廃した。 ・また、助成金支給請求書のプレプリント化に対応する助成金を1種類から2種類(細目)に拡大した(支給対象期間中6ヶ月ごとに支給請求行為を要する助成金のすべて)。</p> <p>二 制度改正内容のホームページへの掲載については、平成15年10月1日付けの支給要領の制定に併せて、10月7日にホームページに掲載した。</p> <p>(2) 適正な助成金業務の実施 イ 厳正な審査を実施した。 ロ 計画的な調査については、助成部職員による支給前調査を5事業所、計5件の助成金について調査を実施した。また、助成金業務担当者会議を実施した。 なお、平成15年度においては不正受給のケースは発生しなかった。</p> <p>(3) 密接な情報交換の実施 機構と厚生労働省間においても密接な情報交換を実施したほか、地方障害法人においても地方労働局と延べ353回の情報交換を実施した。</p>

評価の視点	自己評価	A	評価	B
<p>障害者雇用継続助成金については、適正かつ効率的な支給業務の実施、事業主に対するサービスの向上が図られているか。</p> <p>・事業主に対する周知を含め、事業主の利便性を高めるための各種措置が行われているか。</p> <p>・助成金の要件等の変更について、7日以内にホームページに掲載しているか。</p> <p>・助成金の不正受給は行われていないか。また行われた場合の対処は適切か。</p> <p>・地方障害法人における助成金業務担当者会議を開いているか。</p> <p>・厚生労働省と密接な連携が図られているか。</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <p>・分かりやすいパンフレットの作成、添付書類の合理化、申請書類のプレプリント化など、事業主の利便性に配慮した取り組みを行っている。</p> <p>・助成金の要件変更等の制度改正の内容等については、改正後7日以内(10月7日)にホームページで公開した。</p> <p>・助成金について不正受給はなかった。</p> <p>・助成金業務担当者会議を実施した。</p> <p>・機構と厚生労働省間においても密接な情報交換を実施したほか、地方障害法人においても地方労働局と延べ353回の情報交換を実施した。</p>		<p>(理由及び特記事項) ・計画通り進んでいる。</p>	

中期目標	中期計画	平成15年度計画	平成15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</p> <p>11 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項 障害者技能競技大会を開催することにより、障害者が技能労働者として社会に参加する自信と誇りを持つことができるよう、広く障害者の職業能力に対する社会の理解と認識を高め、その職業能力の向上と雇用促進を図ること。 このため、中期目標の期間内においては、競技大会への参加選手を延べ600人()以上とし、全都道府県からの選手参加を得ること、及び大会来場者の年々の増加を目指すこと。 また、平成19年に静岡県で開催予定の技能五輪・アビリンピック国際大会に向け、障害者の就業の実態等に留意しつつ多様な障害種別に対応した競技種目・定員の設定を行うとともに、技能レベルの向上を図ること。 (参考：平成14年度競技大会参加選手数208人。中期目標期間内に競技大会を3回開催する予定。)</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>11 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項 障害者技能競技大会(アビリンピック)を定期的(年1回、国際アビリンピック開催年を除く。)に開催し、成績優秀者を顕彰する。 また、都道府県における障害者の職業能力についての啓発を推進し特に障害者多数雇用事業所、特例子会社及び障害者職業能力開発施設等へ選手の参加を勧奨することにより、競技大会への参加選手を延べ600人以上()とし、全都道府県からの選手参加を得ること、及び大会来場者の年々の増加を目指す。 さらに、平成19年に静岡県で開催予定の技能五輪・アビリンピック国際大会に向け、障害者の就業の実態等に留意しつつ多様な障害種別に対応した競技種目・定員の設定を行うとともに、技能レベルの向上を図る。 なお、競技大会開催時に来場者を対象としてアンケート調査を実施し、その結果等を踏まえ、大会の質の向上を図る。 (参考：平成14年度競技大会参加選手数208人。中期目標期間内に競技大会を3回開催する予定。)</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>11 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項 平成15年11月にインドで開催される第6回国際アビリンピックについて、主催する財団法人国際障害者技能交流協会と協力し、周知・情報提供等を行う。 また、障害者技能競技大会(アビリンピック)に関し、平成19年に静岡県で開催予定の技能五輪・アビリンピック国際大会に向け、障害者の就業の実態等に留意しつつ多様な障害種別に対応した競技種目・定員の設定のあり方について検討を行う。</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>11 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項 イ 第6回国際アビリンピックの周知・情報提供 第6回国際アビリンピック(インド大会)の開催にあたり、財団法人国際障害者技能交流協会と協力し、周知・広報を行った。 ロ 平成19年度に開催予定の技能五輪・アビリンピック国際大会に向けた検討(別紙資料2-11-1) 厚生労働省、静岡県、中央職業能力開発協会との会議・打合せ及び情報交換を積極的に行い、平成19年度に開催予定の技能五輪・アビリンピック国際大会の実施に向けて、国内大会における技能の向上、障害者の職域の拡大のために、国際アビリンピック連合によって定められている競技職種の国内大会における実施に向けた検討等を行った。 なお、平成16年度以降の障害者技能競技大会については、平成14年度の実績が参加者208名(前年の1.23倍)であった。このことから宮城大会(平成16年度)へ向けての準備として、引き続き競技種目の見直しを行うとともに各都道府県及び各地方障害法人を通じて選手募集を積極的に行い、中期計画にある目標の達成を見込んでいる。(平成15年度については、国際アビリンピック開催年であったため、障害者技能競技大会(国内アビリンピック)は開催せず。)</p>

評価の視点	自己評価	B	評価	B
<p>障害者の技能に関する競技大会の開催により、広く障害者の職業能力に対する社会の理解と認識を高める等のため、次の措置が講じられているか。</p> <ul style="list-style-type: none"> 参加選手数は、中期目標期間中に延べ600人以上に達することが可能な参加人数があったか。 全都道府県からの参加が得られ、来場者数は増加しているか。 平成19年に静岡県で開催予定の技能五輪・アビリンピック国際大会に向けて、多様な障害種別に対応した競技種目・定員のあり方について検討し、設定がなされているか。 アビリンピック国際大会について周知・情報提供がなされているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 参加選手数が、中期目標期間中に延べ600人以上となるように、競技種目の見直しとともに各都道府県及び各地方障害法人を通じて選手募集を積極的に行い、宮城大会(平成16年度)へ向けての準備を進めた。 平成15年度においては、開催予定がなかったため、実績なし。 平成19年の静岡県で開催予定のアビリンピックの開催に向けて準備を進めた。計画通りに準備は進んでいる。 第6回国際アビリンピック(平成15年11月インド)について、情報提供に努め、多くの地方紙が取り上げた。 	B	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 計画通り進んでいる。 	B

中期目標	中期計画	平成15年度計画	平成15年度の業務の実績
<p>第4 財務内容の改善に関する事項 通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 管理業務の節減を行うとともに、効率的な施設運営を行うこと等により、固定的経費の節減を図ること。</p> <p>2 運営費交付金を充当して行う事業については、「第2 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。</p> <p>3 障害者雇用納付金に係る積立金については、納付金が障害者の雇用に伴う、経済的な負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るために、法律に基づき、事業主から徴収しているものであることに鑑み、適正にその運用及び管理を行うこと。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 予算 別紙-1のとおり</p> <p>2 収支計画 別紙-2のとおり</p> <p>3 資金計画 別紙-3のとおり</p> <p>・障害者雇用納付金に係る積立金については、銀行等の健全性に配慮した運用を行うなど、適正にその運用及び管理を行う。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 予算 別紙-1のとおり</p> <p>2 収支計画 別紙-2のとおり</p> <p>3 資金計画 別紙-3のとおり</p> <p>・障害者雇用納付金に係る積立金については、銀行等の健全性に配慮した運用を行うなど、適正にその運用及び管理を行う。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>予算執行については、業務の進行状況及び予算執行状況を把握し、適宜見直しを行った。予算、収支計画及び資金計画については、平成15事業年度下半期決算報告書のとおりである。</p> <p>障害者雇用納付金に係る積立金については、平成16年3月から、安全かつ効率的な運用を図るため、通則法第47条に基づき、積立金の一部について、引当金としての流動性を確保しつつ金銭信託による国債運用を開始した。</p>

評価の視点	自己評定	A	B	評定
<ul style="list-style-type: none"> ・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されているか ・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、合理的なものであるか。 ・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であるか。 ・障害者雇用納付金に係る積立金について、適正な運用・管理がなされているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年度計画に基づき、予算の範囲内で事業を実施している。 ・運営費交付金については、独立行政法人会計基準に定める収益化基準に則り、収益化を行い、適正に執行している。 ・予算と実績の差異については、一般管理費において経費節減に努めたこと等により生じたものである。 ・納付金関係業務引当金について、安全性及び流動性の確保に最大限配慮した上で、自己収入を積極的に確保するため、金銭信託によるラダー型国債運用を開始した。 			<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画通りである。 ・適正に業務を行っているとは評価できる。

中期目標	中期計画	平成15年度計画	平成15年度の業務の実績						
<p>第4 財務内容の改善に関する事項 通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。 1 管理業務の節減を行うとともに、効率的な施設運営を行うこと等により、固定的経費の節減を図ること。 2 運営費交付金を充当して行う事業については、「第2 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。 3 障害者雇用納付金に係る積立金については、納付金が障害者の雇用に伴う、経済的な負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るために、法律に基づき、事業主から徴収しているものであることに鑑み、適正にその運用及び管理を行うこと。</p>	<p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画 (1) 方針 機構の運営に必要な人材の確保に努めるとともに、職員の専門性を高めるための研修を計画的に実施する。 (2) 人員に係る計画 常勤職員の人件費について、平成14年度と比較して13%の額を節減する。そのため、期末の常勤職員数について期初に比べて14名削減する。</p> <p>2 施設・設備に関する計画 障害者の就労に関する様々な援助業務の効果的かつ効率的な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案して、計画的な修繕等を行う。</p> <p>(参考)</p> <p>(注)上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。</p> <table border="1" data-bbox="706 1199 1228 1392"> <thead> <tr> <th>施設・設備の内容</th> <th>予定額(百万円)</th> <th>財源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(地域センター) 空調設備更新 電気設備整備 給排水設備更新</td> <td>137</td> <td>施設整備費補助金</td> </tr> </tbody> </table>	施設・設備の内容	予定額(百万円)	財源	(地域センター) 空調設備更新 電気設備整備 給排水設備更新	137	施設整備費補助金	<p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画 (1) 方針 機構の運営に必要な人材の確保に努めるとともに、職員の専門性を高めるための研修を計画的に実施する。 (2) 人員に係る計画 常勤職員については、期初の職員数以内とする。 (参考：平成15年度期初の職員数 736人)</p> <p>2 施設・設備に関する計画 なし</p>	<p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画 (1) 方針 平成15年度採用方針に基づき新規職員の採用を行なうとともに、平成15年度職員研修実施計画に基づき、一般研修、専門研修等を実施し、職員の育成、資質向上を図った。 (2) 人員に係る計画 期初の常勤職員数は、736名、年度末の職員数は、736名となった。人件費については、予算の範囲内であった。</p> <p>2 施設・設備に関する計画 なし</p>
施設・設備の内容	予定額(百万円)	財源							
(地域センター) 空調設備更新 電気設備整備 給排水設備更新	137	施設整備費補助金							
<p>評価の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> 人事に関する計画の実施状況はどのようなものか。 人件費の実績が予算を上回った場合にはその理由が明らかになっており、それが合理的なものであるか。 施設・設備に関する計画の実施状況はどのようなものか。 	<p>自己評価</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 人員は、年度計画どおりであった。 人件費については、適正に執行し、予算の範囲内であった。 計画及び実績ともになし。 	<p>B</p>	<p>評定</p> <p>B</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 計画通りと評価する。 計画通り。(職員の分類について一般職、専門職(研究・技術)、管理職に仕分けし、賃金、処遇もそのような形の検討が必要であろう) 						