

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16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</p> <p>⑤ 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</p> <p>⑤ 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營業務の実施に関する事項</p> <p>(1) 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>⑤ 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施設長、スタッフリーダー及び新規採用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ことを目的とした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 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>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>(1) 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>⑤ 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 障害者雇用支援センター等職員研修 ・雇用支援センター、就業・生活支援センター施設長研修 雇用支援センター、就業・生活支援センターの新任施設長を対象に、障害業務の経歴や知識等を踏まえて実施した。 実施回数：年3回（各3日間） 受講者数：37人 ・就業支援スタッフリーダー研修 雇用支援センター、就業・生活支援センターで中堅職員として内部職員の育成、対外業務を中心的に行うことが期待されている者を対象に、受講者の実務経験の内容等を踏まえて実施した。 実施：年1回（前期3日間、実践期10週間、後期3日間の全3期） 受講者数：7人 ・雇用支援センター、就業・生活支援センター就業支援担当者研修 雇用支援センター、就業・生活支援センター就業支援担当の新任指導員を対象に、受講者の就労支援の経験や基礎知識を踏まえて実施した。 実施：年3回（各5日間） 受講者数：75人 ロ ジョブコーチ養成研修 新任ジョブコーチを対象に、受講者の就業支援の経験、基礎知識を踏まえて研修を実施した。 実施回数：年3回（各5日） 受講者数：135人 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対象とする研修 ・実践セミナー 職リハの体系的理解を図ることを基本として、事前アンケートにより受講者の関心・経験等を把握し、プログラムの企画に反映させる工夫を行った。 設定コース：3コース（発達障害（知的障害を含む）、精神障害、高次脳機能障害） 実施回数：年2回（各コース4日間） 受講者数：431人 ・フォーラム、基礎講座 地域の職リハネットワークの状況や受講者の現状に応じて各地域センターにおいてテーマ設定し実施した。 ○フォーラム 年間51回、受講者 3,680人 ○基礎講座 年間81回、受講者 2,091人</p>

評価の視点	自己評定	A	評定	B
<p>第2 7 (1) ⑤ 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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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を計画的に行ったか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用支援センター及び障害者就業・生活支援センター職員に対する研修とジョブコーチ養成研修では、当該業務の遂行等に必要研修を的確に実施するとともに、障害者就業・生活支援センターの設置箇所数に対応して研修回数を増加した。 医療・福祉機関等の職員に対する研修では、関係機関や地域のニーズ等を踏まえた内容や形態で計画・実施し、特に、受講希望者が多い職業リハビリテーション実践セミナーは、開催回数を増やし土日を含めて開催した。 		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 計画通りに実施している。 引き続き継続して努力することを期待する。 ジョブコーチの養成を行った。 職リハ実践セミナーを開催した。 医療・福祉分野の人々、若年者（ニート層）の支援者への働きかけを進めて欲しい。 達成目標が具体性を欠くので評価しにくいだが、関連団体に対する人材育成はおおむね順調に推移している。ただし、地域に対して、機構の持つ人材育成ノウハウを提供・定着する努力が望まれる。特に、ヨーロッパの社会的企業などの例を参考にしつつ、非営利民間組織の人材育成への貢献が期待される。 ジョブコーチの養成は質量ともに一層の努力を期待する。 	

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16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>① 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>① 職業リハビリテーションに関する調査研究の実施 障害者の職業リハビリテーションに関する施策の充実及び障害者職業センター等における関係業務の推進に資するため、次の事項に重点を置いて職業リハビリテーションに関する調査・研究を毎年度平均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。 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 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 ハ 障害者の就労を容易にするための機器・ソフトウェア 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 ホ 職業リハビリテーションに関連する法制度・施策 ヘ 職業リハビリテーションに関する情報提供システム 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</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>① 職業リハビリテーションに関する調査研究の実施 障害者の職業リハビリテーションに関する施策の充実及び障害者職業センター等における関係業務の推進に資するため、以下の12テーマについて研究を実施する。 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) 事業主、家族等との連携による職業リハビリテーション技法に関する総合的研究 (ホ) 重複障害者の職業リハビリテーション及び就労をめぐる現状と課題に関する研究 ロ 事業主に対する効果的な支援方法 (イ) 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 (ロ) 障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究 (ハ) 高次脳機能障害者等の雇用促進及び就業継続に対する支援のあり方に関する研究 ハ 障害者の就労を支える社会的基盤の整備 (イ) 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 (ロ) 視覚障害者の職業的自立支援に関する研究 (ハ) 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 (ニ) 障害者差別禁止法制下での障害者の雇用促進施策の動向に関する研究 これらについては、中期計画に掲げる評価結果が得られるものとなるように調査・研究を進める。また、終了した研究について速やかに外部の研究評価委員による評価を行う。</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>(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>① 平成16年度調査・研究 ・政策当局、地域・広域センター等から把握したニーズに基づき、プロジェクト方式による特別研究3テーマ、通常研究9テーマ、計12テーマについて調査・研究を行った。 ・平成16年度に終了した調査・研究について以下のとおり5本の報告書を作成した。 ○職業的視点から見た障害と地域における効果的支援に関する総合的研究(特別研究) ○職業リハビリテーションにおけるカウンセリングの特徴と課題 ○精神障害者へのジョブコーチ支援の現状 ○鍼灸マッサージ業における視覚障害者の就業動向と課題 ○視覚障害者のための遠隔教育教材に関する研究 ・終了した調査・研究については、外部の研究評価委員による報告書の個別評価を行い、全ての報告書について中期計画に定めた、3分の2以上の研究評価委員から、4段階中上から2段階(「やや優れている」)以上の評価を得た。 ・研究主幹が、研究員と研究業務の進捗状況等について個別にヒアリングを行い、適切な進行管理を行った。(第3四半期)</p> <p style="text-align: right;">(資料27)</p>

② 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。

③ 多様な障害に対応した支援技法を開発すること。

④ 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。

② 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、①で行う調査・研究とあいまって、障害特性及び事業主のニーズに応じた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。

③ 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。）

② 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3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サービスを提供する。

イ 在職精神障害者の職場復帰に関し、事務職を中心とした職場再適応に関する支援技法の開発

ロ 高次脳機能障害者が携わる職種に関し、その職務の要素に着目した支援技法の開発

ハ 広汎性発達障害者の就労支援に関し、職業リハビリテーションにおけるあり方の基礎的検討

③ 研究成果の積極的な普及・活用
平成16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。

② 職業リハビリテーションに係る技法の開発

次の実践的テーマについて、支援技法の開発に取り組んだ。
開発した技法については、職業センター実践報告書、研究発表等を通じ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るよう努めた。

イ 在職精神障害者の職場復帰に関し、事務職を中心とした職場再適応に関する支援技法の開発
・開発した技法 「ジョブデザイン・サポートプログラム」
・精神障害者の職場復帰支援に際して、キャリア形成を視野に入れた、職務と労働環境の構築プランを作成し、本人が安定して就くことができる仕事・本人が安心して続けられる働き方（レスキューワーク）を設定するプログラムを開発した。

ロ 高次脳機能障害者が携わる職種に関しその職務の要素に着目した支援技法の開発
・開発した技法 「高次脳機能障害者の職場復帰支援プログラムにおける要素トレーニング」
・復職後の円滑な仕事への適応を進められるよう、復職予定職務の課題分析を行い、必要となる作業要素に基づき、標準的な作業課題を設定し、能力の向上を図るための作業指導技法（要素トレーニング）を開発した。

ハ 広汎性発達障害者の就労支援に関し、職業リハビリテーションにおけるあり方の基礎的検討
・医療、福祉、教育、職業リハビリテーション領域の専門家で構成する「発達障害者の職業リハビリテーション支援技法に係る有識者検討会議」、及び実務者で構成する「ワーキンググループ」を設置して、医療、福祉、教育、職業の各領域の取組み、職業に関する支援のあり方、職業リハビリテーション支援プログラムのあり方について検討を行った。
・これらの検討結果を踏まえ、アセスメント、職務適応環境支援技法のあり方等について「有識者検討会議報告書」として取りまとめた。
・医療、教育、福祉、職業の各領域における発達障害者に対する支援者のためのガイドブックの作成
○「発達障害を理解するために～支援者のためのQ&A」

③ 研究成果の積極的な普及・活用
イ 平成16年度職業リハビリテーション研究発表会

・日 時 11月30日、12月1日（2日間）
・参加者数 773名
・発表 表 63題（うち総合センター28題）
・アンケート調査（回収数416件）
全体の参加者のうち、参考になったとする割合 91.0%
・医療や福祉などの関係者との連携強化のため、これらの発表者の参加を得てパネルディスカッションやワークショップを実施したことから、医療機関、大学・研究機関からの参加者が大幅に増加した。
・研究発表会の概要については、専門誌「職リハネットワーク」に掲載し周知を図った。

（資料28）

ロ 学会等での発表
・職業リハビリテーション研究発表会28件、学会等での発表30件、機構及び外部機関が実施する研修、セミナー等での講義126件を行った。

（資料29）

（資料30）

ハ マニュアル・教材等
・職リハ関係者等が利用しやすいように次の4点のマニュアル、教材を作成した。
a 障害者雇用支援総合データベース操作マニュアル
b 視覚障害者のためのWord2002・Excel2002（テキスト版、録音版）及び指導者用マニュアル
c 新規成長分野における障害者の雇用事例集
d 発達障害を理解するために～支援者のためのQ&A～

<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、障害者雇用に資する情報を収集、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、年間アクセス件数320,000件以上を目標として提供する。</p>	<p>・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市販化を行った。</p> <p>(資料31) (資料32) (資料33) (資料34)</p> <p>ニ 研究成果物の普及・活用 ・作成した成果物は、広く労働・福祉・教育機関に配布するほか、ホームページ上に掲載した。 ・広域・地域センター、及び外部機関における具体的活用場面をアンケート調査した結果、広域・地域センターでは障害者支援業務が、外部機関では実務の参考資料としての活用が多かった。</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 ・「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が、コンテンツの充実、操作性の改良等を行った。 ・ホームページのアクセス件数は577,085件であり、そのうち323,041件は調査研究報告書等の研究成果物に対するものであった。</p> <p>(資料35)</p>
---	--	---	---

評価の視点	自己評定	A	評定	A	
<p>第2 7 (2) ① 職業リハビリテーションに関する調査研究の実施 ・職業リハビリテーションに係る調査・研究について12テーマ実施していたか。</p> <p>・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たか。</p> <p>第2 7 (2) ② 職業リハビリテーションに係る技法の開発 ・職業リハビリテーションに係る技法の開発について、3テーマ実施していたか。</p> <p>第2 7 (2) ③ 研究成果の積極的な普及・活用 ・職業リハビリテーション研究発表会を実施するに当たり、内容の充実や関係者の参加促進に向けた検討を行っていたか。</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 調査研究は、12テーマ（前年度実績14テーマ）について実施した。研究主幹による各研究員への個別ヒアリングを実施し、ヒアリング結果をフィードバックすることにより、計画的で適切な業務の推進に努めた。また、研究報告書については、平成16年度においては関係者の利便性の観点からサマリーを作成し、関係者に配布、周知に努めた。 報告書5本（前年度実績7本）について、業績評価実施規程に基づき外部の研究評価委員による個別評価を行い、いずれも定められた水準に達する評価が得られた。特に3本の報告書は、2本は全評価委員から最高段階の評価、1本は評価委員3人中2人から最高段階の評価を得た。 職業リハビリテーション機関のニーズを踏まえて3テーマ（前年度実績4テーマ）設定し技法の開発を行った。うち、広汎性発達障害者に関する検討結果は、平成17年度において新たな技法の開発へ展開、他の2テーマは地域センターに技法として普及した。 なお、開発した成果を効果的に普及するため、読みやすい実践報告書やマニュアル等にまとめ、実践の中で生かせる情報の提供に努めており、特に「発達障害を理解するために～支援者のためのQ&A」については、全国の関係機関への配布及びホームページへの掲載を行ったところ、多くの配布希望があり、急ぎ増刷中である。 職業リハビリテーション研究発表会では、新たに医療リハとの連携強化を目指し、「医療リハと職リハの連携」に関するワークショップを設定した。その結果、医療・保健分野の参加者が大幅に増加し、教育、福祉、大学・研究機関からの参加者も増加した。 		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 調査・研究の実施から評価までのサイクルの整備、また研究成果の利用に関しても十分な活用が達成されていると評価できる。全般的に研究成果に関する評価のレベルは高いことも特記すべきである。 論文サマリーを作成して配布した。 発達障害に関する技法を開発し、本を出してニーズに応えた。 研究成果をホームページを公開した。 レベルの高い研究成果を得ている。 研究成果はよりすぐれており、高い評価に値する。 研究テーマは重要性が認められ、成果を実践に結びつける努力が認められる。 計画通りで進んでいる。 調査・研究に対する費用投入の考え方を明確にして欲しい。 外国との比較検討をするための調査研究、また、我が国からこの分野の研究成果を発信する必要がある。 できればこれらの成果をもとに国内外の研究グループとの情報交換、情報公開をすることにより、さらに調査・研究に関する情報、および成果の蓄積が望まれる。 レベルの高い調査研究について、海外へ発信することを期待する。 		

<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・マニュアル等の作成について、3以上作成したか。 ・職業リハビリテーションに係る調査研究の成果物を具体的に活用していたか。 <p>第2 7 (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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アクセス件数について、320,000件以上を達成したか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学会等での発表は、30件（職業リハビリテーション学会等）（前年度実績18本）、各種研修での講師126件（内部機関97件、外部機関29件）の他、「障害者職業総合センター研究部門ホームページ」については大幅な内容の見直しを行い、広く研究成果等の普及を図った。 ・マニュアル等は、地域センター等で関心が高いものを中心にまとめることとし、「障害者雇用支援総合データベース（一般公開用）操作マニュアル」をはじめとして4件のマニュアル・教材等を作成した。 ・広域・地域センターの活用では、障害者支援業務、事業主支援業務、講演講師資料、関係機関への情報提供、職員研修資料であった。マニュアル等はジョブコーチ支援や職業準備支援業務など支援の現場で活用されていた。外部機関では養護学校における進路指導、福祉機関における支援計画の策定や職場開拓、大学・研究機関では講義の参考資料等に活用されていた。 ・577,085件（目標値比180%、前年度下半期実績170,016件）のアクセス件数があり、そのうち323,041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。
---	--

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16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、受講者数30%増の早期達成を目指して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とともに知的障害者の訓練定員を増やし、その職業訓練機会を拡大する。 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、障害者職域拡大訓練カリキュラム研究会を設置し、知的障害者に対する新たな職業訓練内容、訓練カリキュラム等の検討を行う。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、職業訓練の実施に当たっては、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>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</p> <p>(1) 障害者の職業訓練機会の拡大 ① 職業訓練機会の拡大に向けて講じた措置 ・募集活動の強化、及び知的障害者対象の訓練科における定員枠の拡大(20人→30人)。 ・職業的重度障害者に対する個別カリキュラム設定による弾力的な訓練の実施。 ・機動的な訓練実施のための入所回数の増加(肢体不自由者3回→4回、短期課程1回→通年)。 ・在職者に対する、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に実施。 ・公共職業安定所と連携を強化し、職場実習協力事業所の開拓に努め、実際の職場での実習指導を積極的に実施。</p> <p>② 受講者数 ・受講者総数 256人(14年度比 121.3%) ・職業的重度障害者の占める割合 79.6%</p> <p>(2) 障害者に対する訓練内容の充実 ① 就職率 ・修了生全体 89.8% ・知的障害者 79.4%</p> <p>② 新たな職域開発 ・知的障害者に対する新たな職域に係る訓練カリキュラム等の検討 「障害者職域拡大訓練カリキュラム研究会」を設置し、知的障害者に対する新たな職域(ホテルサービス、厨房サービス)に係る訓練カリキュラム等の検討を行った。 また、中間報告書を作成し配布した。 ・チームティーチング方式による指導 技能指導に加え、職業訓練指導員と障害者職業カウンセラーが連携したチームティーチングの手法により、職業生活指導を一体的にきめ細かく実施した。特に、精神障害者については、精神科医等医療関係者との連携も密にし、きめ細かな指導を行った</p> <p>③ 職業訓練技法の普及 ・国の事業である「一般校を活用した障害者能力開発事業」の実施指導員研修について、実施校の要望を踏まえ、基礎研修、実践研修を開催し、指導技法等を提供した。 また、中間報告書を作成し配布した。 ・障害者能力開発指導者交流集会を企画運営し、技法の普及を図った。</p> <p>④ その他 ・民間外部講師の活用については、4,768時間(通年)に拡大した。 ・アンケート調査 「訓練内容に満足している」旨の回答の割合 98.8%</p> <p>(資料36)</p> <p>(資料37)</p>

評価の視点	自己評定	A	評定	A
<p>第2 8 (1) 障害者の職業訓練機会の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ・重度障害者を積極的に受け入れていたか。 ・受講者数は、中期目標期間中に30%増の早期達成に向けて推移していたか。 ・在職者及び離転職者に対する職業訓練を機動的に実施したか。 ・知的障害者の訓練定員を増やしたか。 <p>第2 8 (2) 障害者に対する訓練内容の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業ニーズに対応した、より就職に結びつく職業訓練を実施したか。 ・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を図っていたか。 ・知的障害者に対する新たな職業訓練内容、訓練カリキュラム等の検討を行ったか。 ・他の障害者職業能力開発校等での訓練内容の向上に寄与したか。 ・民間外部講師の活用等により、職業訓練の効率的な運営を行っていたか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・知的障害者の定員枠を拡大する等により、重度障害者の割合は71.9% (前年度) から79.6%に拡大した。 ・募集活動の強化を行い、受講者数は256人、平成14年度年比21.3%増と増加した。 ・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に実施した。 ・訓練科の見直しを行い、知的障害者の訓練定員を10名増やした。 ・実際の職場での実習を積極的に行う等により、就職に結びつく職業訓練を実施した。 ・個別カリキュラムの設定見直し、チームティーチング方式による総合的指導、職場実習の積極的な実施等、訓練内容の充実を図ることにより、就職率は89.8%となった。 ・障害者職域拡大訓練カリキュラム研究会を設置し、知的障害者の新たな職域についての訓練カリキュラム (ホテルサービス、厨房サービス) の検討を行い、中間報告を取りまとめた。 ・障害者能力開発者交流集会を企画運営し、技法普及を行い、報告書を配布すると共に、都道府県立の職業能力開発校等の指導者を対象として、知的障害者に対する指導技法等に関する研修を通じて指導技法の普及に努めた。 ・普通訓練のOA関係、DTP (パソコンを活用した印刷・編集作業) 関係の訓練において、民間外部講師の活用を進め、効率的な運営に努めた。外部講師用は、4,768時間 (前年度比20%拡大)。 		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新たな職域の開発と指導技法の普及してつとめた。重度障害者の職業訓練を多く行った。 ・高い就職率を確保しており、更なる定員枠の拡大を図りたい。 ・職業訓練技法の開発について、パイロットとしての役割を果たしていると評価できる。 ・ほぼ計画通りである。 ・就職率、満足度等の指標はきわめて高いが、さらに、できれば、前年比較等による目標達成のための努力を客観的な指標による説明が必要と思われる。 ・職業的重度障害者への技法の一層の取り組みに期待したい。 ・他の障害者職業能力開発校の向上について、本機構の重要な任務と理解し、全国的なレベルアップという具体的な成果を期待する。 	

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16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 ① 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>② 障害者雇用納付金については、厳正な審査、調査の実施により、99%以上(※)の収納率を維持すること。 (※参考：過去5年間の収納率はいずれの年も99%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 ① 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>② 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金の支給 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99%以上(※)の収納率を維持する。また、障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行う。</p> <p>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)</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 ① 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、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>② 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金の支給 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、99%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。</p> <p>③ 障害者雇用納付金電算機処理システムの活用 障害者雇用納付金電算機処理システムの活用を通じ、事務処理の効率化、迅速化を図り、事業主サービスの向上を図る。</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</p> <p>① 障害者雇用納付金制度に対する理解の促進 イ 事業主説明会の開催 ・254回開催 ・事業主説明会参加者アンケート 肯定的回答 95.6% ロ 制度周知用作成物配布等 ・制度周知用パンフレット 43,000部 ・制度改正周知用チラシ(除外率引き下げ等) 19,300部 ・制度改正(除外率の引き下げ)周知用クリアホルダー 22,000部 ・記入説明書 25,300部 ・制度周知広報 4誌 ハ 情報交換等 ・職業安定機関との情報交換会の開催 84回開催 ・地方障害法人と機構(納付金部)との連絡会議の開催 6回開催</p> <p>(資料38)</p> <p>② 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 イ 障害者雇用納付金収納率 99.9% ・障害者雇用納付金については、厳正な審査を実施するとともに、99%以上の収納率を維持するために、督促状及び督促状の発出、及び電話督促を実施した。 ・障害者雇用納付金 11,360件(うち納付対象事業主7,355件) 22,305百万円 ロ 障害者雇用調整金、報奨金 ・障害者雇用調整金 2,406件 4,348百万円 ・報奨金 1,986件 4,680百万円 報奨金において不正受給1件が判明し、支給済報奨金の全額について返還決定を行った。</p> <p>(資料39)</p> <p>③ 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年度から稼働している納付金電算処理システムの活用により、事業主からの直接又は都道府県協会を経由した照会等に対して、速やかで的確な助言、指導などを行うことができた。 ・事業主の申告、申請書等作成事務の利便性の観点から機構ホームページにパソコン作成用のダウンロードファイルを掲載し、事業主説明会を通じて利用の促進を図った。</p>

		<p>④ 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。</p> <p>⑤ 申告・申請の電子化に関する検討 平成15年度に厚生労働省から提示された申告・申請の電子化実施方針に沿って、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、検討を進める。</p>	<p>④ 調査の的確な実施 ・調査対象事業主の選定に当たっては地方障害法人の把握する情報を活用し、出向者、パートタイム労働者の取扱いに留意し 1,141件の調査を実施した。 ・申告、申請金額の変更を要することとなった事業主数は159社であり、調査実施件数に対する割合は13.9%であった。</p> <p>⑤ 申告・申請の電子化に関する検討 ・電子納付の具体的な実施方法について関係機関等と協議を行うなど、システムのあり方等について検討した。</p>
--	--	--	--

評価の視点	自己評価	A	B
<p>第2 9 (1) ① 障害者雇用納付金制度に対する理解の促進 ・事業主説明会について、250回以上開催したか。</p> <p>・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たか。</p> <p>・職業安定機関と緊密な連携を図っていたか。</p> <p>・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たか。</p> <p>第2 9 (1) ② 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金の支給 ・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たか。</p> <p>・障害者雇用調整金及び報奨金の支給について不正受給が行われた場合の対処は適切であったか。</p> <p>第2 9 (1) ③ 障害者雇用納付金電算機処理システムの活用 ・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、サービスの向上を図っていたか。</p> <p>第2 9 (1) ④ 調査の的確な実施 ・調査を計画どおり実施していたか。</p> <p>第2 9 (1) ⑤ 申告・申請の電子化に関する検討 ・実施方針に沿って検討を進めていたか。</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <p>・事業主説明会は、254回（前年度実績254回）開催した。</p> <p>・各種パンフレットの作成、配布及び事業主説明会の開催するなどにより納付金制度に対する理解の促進を図った。</p> <p>・納付金制度の理解状況等を把握するために、事業主説明会出席者6,054社に対し、アンケート調査を実施した。有効回答数：5,049社（回収率 83.4%）のうち、95.6%から肯定的な評価を得た。</p> <p>・職業安定機関との情報交換会は 84 回開催し、緊密な連携を維持した。</p> <p>・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、前年度実績6回）開催した。</p> <p>・収納率を達成するため督促状及び督促状の発出のほか、電話督促を行った結果、納付金の収納率は 99.9%（前年度収納率99.9%）を達成した。</p> <p>・調整金について不正受給と認められる案件はなかったが、報奨金については、1件（前年度なし）の不正受給が判明し、返還させることとした。</p> <p>・引き続き納付金電算機処理システムを活用し、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。</p> <p>・事業主の申告、申請書等作成事務の簡素化を図るため、引き続き機構ホームページにパソコン作成用様式のダウンロードファイルを掲載し、事業主説明会を通じて利用の促進を図った。</p> <p>・調査対象の事業主の選定に当たっては地方障害法人の把握する情報を活用し、出向者、パートタイム労働者の取り扱いに留意しつつ、1,141件（前年度調査件数 1,140件）の調査を実施した。</p> <p>・電子納付の具体的な実施方法について関係機関等と協議を行うなど、システムのあり方等について検討した。</p>		<p>(理由及び特記事項)</p> <p>・納付金収納率を 99.9%とした。職員との情報交換会を 84 回開いた。</p> <p>・概ね計画通りである。</p> <p>・着実な努力により目標を達成している。</p> <p>・制度の前提である収納業務の高いレベルでの目標達成は高く評価できる。今後も高水準の維持が望まれる。</p> <p>・間違いのない迅速な事務処理に関する評価は難しいが、継続して努力することを期待する。</p>

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16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 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>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 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>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 ① 事業主の利便性を図るため、申請件数の多い助成金について申請書等の様式及び申請書等に添付する添付書類一覧表や支給申請手続の説明をホームページに掲載するなどの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、全国の地方障害法人を対象に全国助成金業務担当者会議及び地域別の助成金業務担当者ブロック会議を開催するなど、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>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 ① 事業主の利便性を図るためのサービス向上 ・ホームページによる情報提供 申請件数の多い4種類の助成金(うち一種類は障害者雇用継続助成金)については、事業主の利便性を図るため、パソコン作成用様式のダウンロードファイル(申請書等の様式、添付書類一覧、申請手続等)を、ホームページに掲載した。 ・平成16年度においては、平成16年度内を施行日とする助成金の支給要件の変更はなかった。 ・パンフレット等の作成 助成金の種類ごとにパンフレット等を作成し、地方障害法人等を通じて事業主に配布するとともに、地方障害法人の窓口や各種会議等において申請手続等について説明を行った。また、事業主アンケートにより寄せられた要望等を踏まえ、一層分かりやすいパンフレット等に改善するよう検討を進めた。 ・助成金制度、申請手続等を事業主に周知するための説明会を464回開催した。</p> <p>② 適正な助成金業務の実施 ・支給要領等の整備 事業主に対して誤解を生じさせないよう助成金の支給要件をより明確化する等の支給要領の一部改正(施行日:17年4月1日)を行った。 ・助成金業務担当者会議の開催 ○助成金業務担当者会議(7月) ○助成金業務担当者ブロック会議(1月) ・不正受給事案に対する対応及び措置 対象障害者の架空雇用事案等、不正受給の疑いのある4件について、それぞれ調査を実施した上、返還通知を発出した。 ・不正受給の防止 不正受給の事案については、不正事実の実態把握及び原因究明を行った上で、地方障害法人、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。 なお、助成金業務担当者ブロック会議において、個々の不正受給の事例、原因及び防止のポイント等について詳細に説明を行い、不正受給防止の徹底を図った。 ・適正な助成金の実施のための調査の実施 適正な助成金業務の実施のため、地方障害法人職員による事業所訪問のほか、機構職員による調査を176件実施した。</p> <p style="text-align: right;">(資料40) (資料41)</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、地方障害法人与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>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、地方障害法人与職業安定機関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>③ 関係機関との連携 ・助成金業務に関する厚生労働省との情報交換会を、9回実施した。 ・地方障害法人与都道府県職業安定機関との連携を図りつつ、適切な助成金業務運営に努めるため、情報交換会を394回実施した。</p>	
<p>評価の視点</p>	<p>自己評定</p>	<p>A</p>	<p>評定</p>	<p>B</p>
<p>第2 9 (2) ① (事業主の利便性を図るためのサービス向上) ・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を行っていたか。</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たか。</p> <p>第2 9 (2) ② (適正な助成金業務の実施) ・地方障害法人における全国助成金業務担当者会議及び助成金業務担当者ブロック会議を開いていたか。</p> <p>・助成金の不正受給が行われた場合の対処は適切であったか。</p> <p>第2 9 (2) ③ (関係機関との連携) ・関係機関と密接な連携を図っていたか。</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 地方障害法人等を通じて事業主等にパンフレット等を配布し制度周知を図るとともに、地方障害法人の窓口や各種会議等において申請手続等について説明を行った。また、事業主の利便性を高めるため申請件数の多い助成金(4種類(うち1種類は障害者雇用継続助成金))について、パソコン作成用様式のダウンロードファイル(申請書等の様式、添付書類一覧、申請手続等)をホームページに掲載した。 16年度内を施行日とする助成金の要件等の変更はなかった。 7月に地方障害法人の助成金業務担当者を対象に全国会議を開催し、事前説明事項の徹底、点検方法、不正受給対策等についての指導、情報交換を実施した。さらに、17年1月に全国6ブロックで助成金業務担当者ブロック会議を開催し、申請書等の改善、窓口業務のあり方、不正受給対策等についての情報交換を実施した。 対象障害者の架空雇用事案等、不正受給の疑いのある4件(前年度なし)について、それぞれ調査を実施した上、返還通知を発出した。 不正受給の事案については、不正事実の実態把握及び原因究明を行った上で、地方障害法人、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。 なお、助成金業務担当者ブロック会議において、個々の不正受給の事例、原因及び防止のポイント等について詳細に説明を行い、不正受給防止の徹底を図った。 機構と厚生労働省間において密接な連携を図るため情報交換を実施した。また、地方障害法人においても職業安定機関と延べ394回(前年度実績353回)の情報交換を実施するなど密接な連携を図った。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ダウンロードファイルをホームページに掲載した。 不正受給に適切に対処した。 計画通りである。 着実な努力により目標を達成している。 間違いのない事務処理を期待する。 		

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16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>① 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</p> <p>① 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</p> <p>① 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調査」「重度障害者の職域開発に関する研究」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4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、ホームページを活用するなど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>平成16年度の業務の実績</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調査研究</p> <p>① 障害者の雇用に関する調査研究の実施 イ 報告書・マニュアル等 報告書等を4本作成し、公共職業安定所及び事業主等に配布した。作成に際しては、事業主に直接役立つ、分かりやすい内容となるように努めた。 (報告書) ○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 I ○重度障害者雇用事業所における障害者の雇用状況及び福祉機関との連携に関する研究 ○聴覚障害者の職域拡大に関する研究 (マニュアル) ○平成16年度障害者雇用職場改善好事例〔視覚障害者〕入賞事例集 (資料42)</p> <p>ロ 調査・研究 調査・研究のテーマについては、これまでの調査・研究を通じて事業主ニーズを把握し、それらのニーズを基に下記6本を実施した。 a) 障害者のキャリア形成・在職障害者の能力開発のための実情に関する研究 b) 障害者の雇用機会拡大及び就労機会継続ならびに生活の維持・安定に必要な福祉連携状況の把握 c) 聴覚障害者の職域開発に関する研究 d) 精神障害者に対する訪問型就労支援の方法に関する研究調査 e) 重複障害者(盲ろう者)の就業の実情に関する研究 f) 生命保険業界における障害者雇用推進事業</p> <p>ハ 研究成果の普及 ・外部の要請に基づき送付したマニュアル等の部数 35,322部/1,090件 (内訳)： a) 職域拡大マニュアル 21,405部 b) 障害者雇用マニュアル 5,705部 c) 職場改善好事例集 3,443部 d) 障害者雇用マニュアルコミック版 3,629部 e) 報告書 657部 f) 点字出版物 2部 g) その他 481部 ・利用者からの意見・要望 障害者の雇い入れや雇用管理に役立つ等の意見が多かった。一方、マニュアルのPDF化等電子媒体での提供の要望も見られた。 ・ホームページを活用した情報提供 当機構ホームページ上で、マニュアル等8本をPDFにて公開。</p>

<p>② 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>② 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>② 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、当該業種別のマニュアル・好事例集等を1件以上作成する。</p>	<p>ニ 障害者雇用リファレンスサービス ・障害者雇用事例、障害者雇用モデル事例を、都道府県協会を通じて収集し、提供を行っている。また、インターネットにより事例を提供するホームページを作成した。</p> <p>② 除外率設定業種事業主に対する支援 イ 「学校教育分野」の専門委員会（平成15年度からの継続） ・アンケート調査（調査対象 650法人うち有効回答 470法人、回収率 72.3%） ・ヒアリング調査（21法人） ロ 「鉄道業分野」の専門委員会（平成16年度新規） ・アンケート調査（案）の作成 ハ 成果の普及 ・アンケート調査報告書を基に学校教育分野のマニュアル・好事例集を作成、事業主及び事業主団体等に配布した。</p>
--	--	---	---

評価の視点	自己評定	B	評定	B
<p>第2 9 (3) ① 障害者の雇用に関する調査研究の実施 ・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4件以上作成したか。</p> <p>・研究調査の成果について、迅速かつ的確な情報提供を行っていたか。</p> <p>第2 9 (3) ② 除外率設定業種事業主に対する支援 ・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たか。</p> <p>・除外率設定業種別のマニュアル・好事例集等の作成件数が1件以上であったか。</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 報告書、マニュアルを計4本（前年度実績7件）作成した。報告書は、研究内容や成果を的確に整理し、とりまとめた。マニュアル等は、実践場面で応用できるよう、見やすく、参照しやすく、とりまとめた。 作成物のうちマニュアルは、機構ホームページに掲載するとともに、事業主、事業主団体及び関係機関等に配布した。また、内容によっては、より活用しやすいようDVDも作成し配布するなどし、多様な情報提供に努めた。 除外率が設定されている学校教育分野及び鉄道業に関して、それぞれ専門委員会を設置し、問題点や具体的取組等について調査研究を行った。 「障害者雇用マニュアルNO.95学校教育分野における障害者雇用事例」を作成。また、委員会で実施したアンケート調査も報告書としてとりまとめ、併せて学校法人及び関係機関等に広く配布した。 	B	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 計画通りに行われている。 障害者雇用に関する調査・研究を十分に行い、企業も積極的になっている現状を生かすことを期待する。 調査・研究の投入費用につき考え方を明確にすること。 調査研究について、テーマや具体性の点で工夫の余地がある。 	B

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16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>③ 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>④ 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>⑤ 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。</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>③ 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>④ 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>⑤ 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</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>③ 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等1人当たり165件以上実施する。 また、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>④ 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。このため、講習用テキストの見直しを行う。</p> <p>⑤ 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、5月に「重度障害者障害種別雇用促進講習」、10月に「トップセミナー」、11月に「障害者雇用推進専門講習」、5月から3月までの間に「特定技能指導員講習」等を実施するほか、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</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>③ 相談・援助業務の効果的な実施 ・相談・援助件数 18,498件(雇用アドバイザー1人当たり169.7件) (雇用相談内容)雇用計画、雇用管理及び納付金・助成金等の相談 ・アンケート調査(回収数733件) 障害者の雇用管理の改善を進める上で効果がある旨の回答 88.8% ・雇用アドバイザーの知識・専門性の向上のため、2年次以降の雇用アドバイザーの研修を、「専門研修」と位置づけ研修内容の充実を図った。また、新規採用研修の実施時期についても見直しを行い、年度早期の4月に実施した。 ・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、協力専門家を活用し、ニーズに応えている。 (資料43)</p> <p>④ 障害者職業生活相談員認定講習 ・実施回数 58回 ・修了者数 3,105人 ・講習テキストについては、加齢に伴う職業能力の変化と、軽度発達障害の職業特性の記述を新たに加えるとともに、テキスト全文をホームページに掲載した。また、視覚障害者用にCD-ROMを作成し、地方障害者法人に配布した。 (資料44)</p> <p>⑤ 雇用管理等講習等の充実 イ 雇用管理等講習等 ・受講者数 22,656人 ・講習開催数 296回 (内訳) 「雇用促進・雇用計画」講習実施回数 107回 「定着・雇用継続」講習実施回数 84回 「能力発揮・環境整備」講習実施回数 105回 ・アンケート調査 有効回答数8,878件 障害者の雇用を進める上で有用である旨の回答 93.3% アンケート調査の自由記述では講習内容、運営方法等に関する指摘がなされた。</p>

<p>⑥ 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。</p>	<p>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勸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。</p> <p>⑥ 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、効率的な業務を行うため、就労支援機器の利用率(全機器の貸出累積月数/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%)</p>	<p>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勸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、22,000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。</p> <p>⑥ 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、80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、効率的な業務を行うため、就労支援機器の利用率(全機器の貸出累積月数/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・啓発を行うため、就労支援機器普及啓発ホームページを作成し、年度内での運用開始に向け準備を進める。</p>	<p>・効果的な講習事業の実施のために、機構から地方障害者法人に対し、過去の実施状況や今年度(16年度)の実施計画を踏まえ、訪問指導等を計画的に実施することにより、周知、指導の徹底を図った。 ロ 障害者職場定着推進チーム育成事業 ・指導件数 5,790件(16年度末障害者職場定着推進チーム設置数 12,548カ所) ・「職場定着推進チーム推進マニュアル」を改訂(職場内の教育訓練等を追加・加筆)し、職場定着推進チーム設置勸奨、育成指導を実施した。</p> <p>⑥ 就労支援機器の普及・啓発 イ 機器貸出 ・貸出しを行った事業所： 94事業所 ・就労支援機器利用率： 51.9%(貸出累積台月数724台/延べ保有台月数1,394台) ・アンケート結果(調査対象事業所数53件) 回収数37事業所(回収率70.0%) 障害者の雇用促進と雇用継続を図る上で貸出機器が役立つ旨の回答： 86.5% アンケート調査の自由記述では、貸出手続きの電子化や貸出機器の充実等に関する指摘がなされた。 ロ 就労支援機器普及啓発ホームページ 就労支援器器普及啓発ホームページを完成させ、平成17年度からの運用開始に向け準備を行った。</p>
--	--	--	---

評価の視点	自己評定	A	B
<p>第2 9 (3) ③ 相談・援助業務の効果的実施 ・アドバイザー1人あたりの相談援助について、165件以上実施していたか。</p> <p>・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たか。</p> <p>・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、改善策について検討していたか。</p> <p>第2 9 (3) ④ 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内容の充実を図っていたか。</p> <p>・講習用テキストの見直しを行ったか。</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <p>・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、専門家と連携したニーズに応じた支援を行った。実績としては雇用アドバイザー等1人当たり169.7件(前年度下半期実績81件)であった。</p> <p>・アンケート調査結果については、有効回答64.3%のうち、88.8%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」(42.4%)「どちらかといえば効果があった」(46.6%)との評価を得た。</p> <p>・15年度アンケート結果については、本部での把握・分析の上とりまとめ、今後の対応について地方障害法人に示した。障害者の雇用事例や具体的な支援、助成金制度への要望など効果がなかったとした意見については、専門研修や直接的なアドバイザーへの指導等により、専門的で効果的な相談・援助業務への反映を図った。</p> <p>・認定講習は、法定講習の趣旨を踏まえ、講習の厳正な実施を指示するとともに、テキストを改訂し、Web上で公開した。</p> <p>・企画検討委員会の意見を踏まえ、全体的な改訂を行った。特に、キャリア・アップの視点で見た加齢に伴う職業能力の変化と、軽度発達障害の職業特性の記述内容の新たに加えた。</p>		<p>(理由及び特記事項)</p> <p>・概ね計画通りである。 ・引き続き努力することを期待する。 ・雇用アドバイザーによる相談・援助業務、障害者雇用管理等講習を適切に行った。 ・就労支援機器をホームページを活用して広報した。 ・満足度については達成度は大幅に高いが、もう少し質的な内容を立ち入って吟味することが必要と思われる。</p>

<p>第2 9 (3) ⑤ 雇用管理等講習等の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> 各種講習会の講習対象者数について、22,000人以上を達成したか。 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%以上得られたか。 講習を受けた企業における雇用に関する意識や取組について、追跡調査などにより具体的な効果を把握していたか。 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、改善策について検討していたか。 	<ul style="list-style-type: none"> 合計 296 回実施し、講習参加者は 22,656 人（前年度下半期実績 319 回実施、12,721 人参加）であった。 アンケート調査については、有効回答のうち、93.3 %から障害者の雇用を進める上で「有用であった」(54.5 %)、「どちらかといえば有用であった」(38.8 %) との評価を得た。 追跡調査については、調査の実施に向けて実施方法の検討、準備等を行った。(17 年度においては、16 年度の講習受講者に対して「障害者雇用の意識や取組みの向上」を目的として講習の果たす役割を分析し、講習のあり方を検討していく。 15 年度アンケート結果については、本部での把握・分析の上で取りまとめ、今後の対応を地方障害法人に示した。また、「効果がなかった」とするのは、講習内容の幅広さや各障害種別での内容の深さから、受講者ニーズと合致しないことが一因と思われたため、講習を大きく3体系に再構成し、対象をより明確化し、受講者ニーズに対応した分かりやすい講習内容となるよう改善を図った。 	
<p>第2 9 (3) ⑥ 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80以上、利用率36%以上を達成していたか。 就労支援機器普及啓発ホームページを作成し、運用開始に向けた準備を進めたか。 	<ul style="list-style-type: none"> アンケート調査結果から把握した事業主からのニーズに基づき、貸出機器を追加配備するなどの取組により、貸出事業所は 94 所（前年度下半期実績 51 所）、就労支援機器の利用率は 51.9 %（前年度下半期 45.8%）であった。 就労支援機器普及啓発ホームページを完成させた。 	

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16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>⑦ 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>⑦ 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>⑦ 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、障害者雇用優良事業所等を対象とした表彰を行うとともに、10月に宮城県において、障害者を多数雇用している事業所等の活動状況や障害者福祉施設等の取組状況を展示・実演するほか、障害者職業能力開発施設の指導者交流会等を「障害者ワークフェア」として開催する。なお、平成16年度は、第27回全国障害者技能競技大会と同時に開催する。 また、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理由及びニーズを把握することにより、次年度において、より多くの来場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>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>⑦ 障害者雇用に係る啓発事業の実施</p> <p>イ 障害者雇用優良事業所等表彰式 開催日程 平成16年10月4日(月) 会場 東京ドームシティプリズムホール 表彰者数 障害者雇用優良事業所表彰 ・厚生労働大臣表彰 26事業所・37人 ・当機構理事長表彰 19事業所・17人 平成16年度障害者雇用支援月間ポスター原画表彰 8人 平成16年度障害者雇用職場改善好事例表彰 10事業所</p> <p>ロ 障害者ワークフェア ・日程 平成16年10月15日～16日(宮城県) (本ワークフェアは、第27回全国障害者技能競技大会と同時開催した)</p> <p>・開催事業 ○働く障害者の総合しごと展 54社(障害者雇用事業所)9団体(施設等) ○障害者の生活・福祉展 57団体(企業、福祉施設、特殊教育諸学校等) ○障害者能力開発指導者交流会 34施設48名(職業能力開発施設等)</p> <p>・来場者 19,930人 ・アンケート調査(回収数364件) 来場者から得た「良かった」旨の回答 95.7%</p> <p>ハ 地方障害法人における啓発事業 ・障害者の作業実演(地方アビリンピック) 実施数 47都道府県で実施(都道府県等自治体との共催31ヵ所(前年比14%増) 参加した障害者数 1,884人(昨年比11%増)(うち知的障害者 834人) 競技職種数 延べ292職種(うち知的障害者 延べ103職種) 41都道府県で知的障害者の競技職種を実施 総来場者数:8,433人(前年比38.1%増)</p> <p>・表彰式 実施数 43都道府県(都道府県等自治体との共催33ヶ所) 被表彰者数 784人(事業所含む) 総来場者数 7,259人 実施状況 表彰式の啓発効果を高めることを目的として、34都道府県で障害者ワークフェアとしてその他のイベントと同時開催した。また、このうち4都道府県において高齢協会の地方フェスタと合同で開催し、幅広い啓発に努めた。</p>

			<p>ニ 啓発誌</p> <ul style="list-style-type: none"> 啓発誌「働く広場」 毎月54,000部発行し、雇用率未達成企業、及び障害者雇用事業主を中心に送付した。 過去12ヶ月分の啓発誌「働く広場」の掲載記事をPDF及びテキスト化（視覚障害者対応）の上、ホームページ上に掲載し広く一般に提供するほか、メール等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>ホ マスコミによる広報・啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> 啓発用テレビ特別番組の企画・制作 <ul style="list-style-type: none"> テレビ特別番組「ヒューマンドキュメンタリーはたらく喜びをつかむ」を企画・制作。テレビ東京系列等にて3月放映し、2.9%の視聴率を得た。 障害者雇用に係る啓発事業の放送、記事掲載件数 <ul style="list-style-type: none"> テレビ・ラジオ 48件 新聞 94件 なお、ワークフェア開催地元の「河北新報」において第27回全国障害者技能競技大会関連特集記事が組まれた。
--	--	--	---

評価の視点	自己評定	A	評定	A
<p>第2 9 (3) ⑦ 障害者雇用に係る啓発事業の実施</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」との評価が得られたか。 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、改善策について検討していたか。 啓発誌について、月54,000部発行していたか。 メディア媒体を利用した広報・啓発活動を展開したか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> アンケート調査では、有効回答者のうち95.7%から「良かった」「やや良かった」との評価を得た。 前年度のアンケート調査における意見を取り入れ、「さをり織」「盲導犬ふれあいコーナー」等の障害者による実演や体験型の企画を取り入れ改善に取り組んだ。 啓発誌「働く広場」は、月54,000部発行した。 テレビ特別番組の企画・制作 啓発誌「働く広場」にて好評だったグラビア・職場ルポなどを元に、テレビ特別番組「ヒューマンドキュメンタリー はたらく喜びをつかむ」を企画・制作。テレビ東京系列等にて放映（3月）。2.9%の視聴率を得た。 障害者雇用啓発事業については、テレビ、新聞等を中心とするマスメディアへの情報提供を積極的に行い、広報・啓発活動に努めた。 ワークフェアは、テレビ3件、新聞32紙（12都道府県）、各都道府県における障害者の作業実演は、テレビ・ラジオ45件、新聞62件（37都道府県）が放送、掲載された。 		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 計画通り実施している。 広報活動は非常に重要であり、引き続き努力することを期待する。 障害者ワークフェアをアンケートからの示唆を踏まえ実施した。 啓発事業はアビリンピックとリンクして開催されているが、それ以外の機会にも開催するなどの機会の拡大が期待される。 「働く広場」は年々よい内容・外見になっている。さらに充実を期待する。 	

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16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</p> <p>(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</p> <p>(1) 事業主の利便性を図るため、申請件数の多い助成金について申請書等の様式及び申請書等に添付する添付書類一覧表や支給申請手続の説明をホームページに掲載するなどの、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、全国の地方障害法人を対象に全国助成金業務担当者会議及び地域別の助成金業務担当者ブロック会議を開催するなど、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>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</p> <p>(1) 事業主の利便性を図るためのサービス向上 ・ホームページによる情報提供 申請件数の多い重度中途障害者等職場適応助成金については、事業主の利便性を図るため、パソコン作成用様式のダウンロードファイル（申請書等の様式、添付書類一覧、申請手続等）を、ホームページに掲載した。 ・16年度においては、16年度内を施行日とする助成金の支給要件の変更はなかった。 ・パンフレット等の作成 助成金の種類ごとにパンフレット等を作成し、地方障害法人等を通じて事業主に配布するとともに、地方障害法人の窓口や各種会議等において申請手続等について説明を行った。また、事業主アンケートにより寄せられた要望等を踏まえ、一層分かりやすいパンフレット等に改善するよう検討を進めた。 ・助成金制度、申請手続等を事業主に周知するための説明会を464回開催した。</p> <p>(2) 適正な助成金業務の実施 ・支給要領等の整備 事業主に対して誤解を生じさせることがないよう助成金の支給要件をより明確化する等の支給要領の一部改正（施行日：17年4月1日）を行った。 ・助成金業務担当者会議の開催 ○助成金業務担当者会議（7月） ○助成金業務担当者ブロック会議（1月） ・不正受給の防止 不正受給が発生した場合には、不正事実の実態把握及び原因究明を行った上で、地方障害法人、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ることとしている。 なお、助成金業務担当者ブロック会議において、不正受給の事例、原因及び防止のポイント等について詳細に説明を行い、不正受給防止の徹底を図った。 ・適正な助成金の実施のための調査の実施 適正な助成金業務の実施のため、地方障害法人職員による事業所訪問のほか、機構職員による調査を実施した。</p> <p>(3) 関係機関との連携 ・助成金業務に関する厚生労働省との情報交換会を、9回実施した。 ・地方障害法人と都道府県職業安定機関との連携を図りつつ、適切な助成金業務運営に努めるため、情報交換会を394回実施した。</p>

評価の視点	自己評定	A	評定	B
<p>第2 10 (1) (事業主の利便性を図るためのサービス向上) ・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を講じたか。</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たか。</p> <p>第2 10 (2) (適正な助成金業務の実施) ・助成金の不正受給が行われた場合の対処は適切であったか。</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <p>・地方障害法人等を通じて事業主等にパンフレット等を配布し制度周知を図るとともに、地方障害法人の窓口や各種会議等において申請手続等について説明を行った。また、事業主の利便性を高めるため申請件数の多い重度中途障害者等職場適応助成金について、パソコン作成用様式のダウンロードファイル（申請書等の様式、添付書類一覧、申請手続等）をホームページに掲載した。</p> <p>・16年度内を施行日とする助成金の要件等の変更はなかった。</p> <p>・不正受給はなかった。</p>	A	<p>(理由及び特記事項)</p> <p>・周知活動を適切に実施した。 ・ON TARGET。 ・計画通りに実施している。 ・サービス向上、適正な運用のための努力は評価できる。 ・着実な努力により目標を達成している。 ・実績はあげているが、通常の業務の実施である。</p>	B

<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たか。</p> <p>第2 10 (3) (関係機関との連携)</p> <p>・関係機関と密接な連携を図っていたか。</p>	<p>・7月に地方障害法人の助成金業務担当者を対象に全国会議を開催し、事前説明事項の徹底、点検方法、不正受給対策等についての指導、情報交換を実施した。さらに、17年1月に全国6ブロックで助成金業務担当者ブロック会議を開催し、申請書等の改善、窓口業務のあり方、不正受給対策等についての情報交換を実施した。</p> <p>・機構と厚生労働省間において密接な連携を図るため情報交換を実施した。また、地方障害法人においても職業安定機関と延べ394回(前年度実績353回)の情報交換を実施するなど密接な連携を図った。</p>	
---	---	--

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16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 第27回全国障害者技能競技大会(アビリンピック)(平成16年10月15日(金)～17日(日))を宮城県において開催し広く国民一般に対する障害者の職業能力についての理解と認識を高め、障害者の雇用促進を図る。 また、第27回全国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2007年ユニバーサル技能五輪国際大会(第7回国際アビリンピック及び第39回技能五輪国際大会の同時開催)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、競技内容、定員等の設定のあり方について具体的な検討を行うほか、第7回国際アビリンピックの開催計画(概要)を策定する。</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</p> <p>(1) 第27回全国障害者技能競技大会(アビリンピック) 障害者が、技能労働者として自信と誇りを持ち、職業能力の向上を図り、そのことにより社会の理解と認識を高め、その雇用の促進を図ることを目的として、宮城県との共催により実施した。なお、障害者ワークフェア及び宮城県主催のイベント等と同時開催した。 ① 開催日程 平成16年10月15日～17日(3日間) ② 会場 仙台サンプラザ(開・閉会式)、夢メッセみやぎ(第1会場)、ポリテクセンター宮城(第2会場) ③ 選手数 229名(46都道府県) ④ 競技職種 20職種中期目標と平成19年に開催予定の第7回国際アビリンピックを鑑み新規に「パソコン組立」「コンピュータプログラミング」「精密板金」の3職種を追加、また、木工(H11～)、縫製(H11～)、喫茶サービス(H14～)の3職種を知的障害者の参加職種として実施。 ⑤ 来場者 19,930名 ⑥ アンケート調査(回収数364件) 来場者からは、技能競技大会の意義・役割、多彩な内容について肯定的な評価を得た。一方、改善要望として、一部の競技環境の改善、広報活動の強化等について意見を得た。 ⑦ マスコミによるPR効果 地元新聞である「河北新報」において第27回全国障害者技能競技大会関連特集記事が組まれた。 朝日新聞、産経新聞等において大会関連記事掲載32件(12都道府県)、テレビでは地元放送局のニュース番組で特集が3回放送された。 (資料45)</p> <p>(2) 第7回国際アビリンピックに向けた検討 ① 会議出席 ・延べ26回の会議等に参加し、開催に向けた検討を行った。 ② 障害者の就業状況に留意した競技職種、競技内容、定員等の検討 ③ 国際会議、障害者雇用関連の展示など大会開催計画の検討 ④ 2007年ユニバーサル技能五輪国際大会日本組織委員会設立の検討 (資料46)</p>
<p>評価の視点</p> <p>第2 11 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項 ・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。</p> <p>・全都道府県からの参加が得られ、来場者数は増加していたか。</p> <p>・平成19年に静岡県で開催予定の2007年ユニバーサル技能五輪国際大会に向けて、競技種目等のあり方の検討及び第7回国際アビリンピックの開催計画を策定したか。</p>	<p>自己評定</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <p>・2007年ユニバーサル技能五輪国際大会(第7回国際アビリンピック)を念頭に競技職種の改定と追加を行うとともに、各都道府県及び地方障害法人を通して選手募集を積極的に行った結果、第27回全国障害者技能競技大会(宮城大会)においては、大会史上2番目の229人の参加があった。このことから、中期目標期間中に開催予定の2大会(平成17年度：山口大会、平成18年度：香川大会)を合わせて600人以上の参加選手に達することが見込まれる。</p> <p>・前大会(第26回)より、2県増加した46都道府県からの参加が得られた。また、来場者は、前大会より、約8,000人増え約20,000人のぼった。</p> <p>・2007年ユニバーサル技能五輪国際大会に向けて、競技種目等のあり方について検討するとともに、開催計画(概要)にあたる基本計画を策定した。</p>	<p>A</p>	<p>評定</p> <p>A</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <p>・アビリンピックの意義は大きい。参加者・内容の一層の充実を望む。国際アビリンピックへの準備も進んでいる、と評価する。 ・2007年に向け、大会を盛り上げる準備段階であり、来場者数8,000人増は評価に値する。 ・アビリンピックを適切に開催した。 ・参加者、来場者増が高く評価できる。 ・計画通りに実施している。 ・アビリンピックは障害者の雇用促進の象徴的行事であり、それに対する機構の取り組みは評価できる。 ・2007年ユニバーサル技能五輪国際大会の適切な運営を期待する。</p>

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16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 2 収支計画 別紙-2のとおり 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 2 収支計画 別紙-2のとおり 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、業務の進捗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16年度決算報告書のとおりである。 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47条に基づき、金銭信託による国債運用を実施している。平成16年度についても引き続き、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実施し、約1.4億円の運用益を得た。(利回り0.71%)</p>			
<p>評価の視点</p>	<p>自己評定</p>	<p>A</p>	<p>評定</p>	<p>B</p>		
<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <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たか。 運営費交付金については収益化基準にしたがって適正に執行していたか。 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、合理的なものであったか。 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ったか。 障害者雇用納付金に係る積立金について、適正な運用・管理をしていたか。 		<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。 予算と実績の主要な差異については、助成金の新規支給件数等の見込に対し、支給件数実績が下回ったこと等により生じたものである。 運営費交付金債務については、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行い、適正に管理している。 		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 一般管理費について経費節減に努めた。 予算収支、財務内容の維持改善に対する努力は評価できる。 ほぼ計画通りであると認められる。 着実な努力により目標を達成している。 予算の範囲内で実施した。 		

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16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="676 1062 1231 1367"> <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、前年度末の職員数を下回ることとする。 (参考：平成15年度末の職員数 736人)。</p> <p>2 施設・設備に関する計画 秋田障害者職業センターについて、経年劣化による傷みが激しく、冷暖房の効率が低下している空調機器を集中冷暖房方式から個別空調設備に更新し、旧空調機械室を個別相談室等として有効活用する。</p> <table border="1" data-bbox="1258 1062 1813 1367"> <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</td> <td>34</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	34	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 平成16年度採用方針に基づき新規採用職員の採用を行うとともに、平成16年度職員研修計画に基づき、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 年度末の常勤職員数は、708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 秋田障害者職業センターについて、空調設備改修工事を実施。空調機器を集中冷暖房方式から個別空調設備に更新することによって旧空調機械室を個別相談室等として有効活用が可能になった。</p> <table border="1" data-bbox="1952 953 2451 1201"> <thead> <tr> <th>施設・設備の内容</th> <th>実施額(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</td> <td>28</td> <td>施設整備費補助金</td> </tr> </tbody> </table>	施設・設備の内容	実施額(百万円)	財源	(地域センター)空調設備更新	28	施設整備費補助金
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																			
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	34	施設整備費補助金																			
施設・設備の内容	実施額(百万円)	財源																			
(地域センター)空調設備更新	28	施設整備費補助金																			

評価の視点	自己評定	A	評定	B
<p>第7 1 人事に関する計画 ・人事に関する計画の実施状況はどのようなものであったか。 ・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ったか。 ・給与水準は業務等に見合うものであったか。</p> <p>第7 2 施設・設備に関する計画 ・施設・設備に関する計画の実施状況はどのようなものであったか。</p>	<p>(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、前年度末の職員数を下回った。 ・人件費については、適正に執行し、予算の範囲内であった。 ・給与水準の見直しを行うため、給与制度を改正した。 ・年度計画どおりに実施した。 	A	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画通りに実施した。 ・人員、人件費について不明確なため、資源投入の考え方を明確にして欲しい。 ・ラスパイレスを国家公務員(東京在住)に合わせるよう努力されたい。 ・モチベーションは、給与以外で図ることが可能である。 ・人的サービスの意味が大きい業務であるため、人員削減による経費削減に走りすぎないように留意して欲しい。 ・人件費の削減というだけでなく、一方で組織の生産性を上げるという形での、実質的なコスト削減が期待されるが、そのためには職員のインセンティブ・モチベーションの維持・拡大のための工夫が必要である。 ・単なる研修制度の羅列ではなく、インセンティブの維持・拡大のための仕組み作りの具体的な説明を要する。 ・組織、職種の壁をできるだけ乗り越えて、機構全体として総合的に人員配置・人材育成を柔軟に行い、併せて組織のインセンティブの維持・拡大ができるような人事システム構築のための努力が望まれる。 ・改革の進行に伴う職員の理解度・志気・参画意識の問題はどの法人も同様であろうが、引き続き取り組むことを期待する。 	B