

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（1）

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績
<p>第2 業務運営の効率化に関する事項 通則法第29条第2項第2号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 機構の組織体制については、業務の効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、この経費（精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る経費を除く。）の平成14年度と比べて13%程度に相当する額と、精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る経費の事業開始後1年間（平成17年度下半期及び平成18年度上半期）と比べて4%程度に相当する額の合計額を節減すること。 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。ただし、平成17年度については当該年度に事業を開始する精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る業務経費を除いて平成16年度の1%以上の額を、平成18年度については精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る平成18年度上半期の業務経費を除いて平成17年度の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</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、中期目標の最後の事業年度において、この経費（精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る経費を除く。）の平成14年度と比べて13%程度に相当する額と、精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る経費の事業開始後1年間（平成17年度下半期及び平成18年度上半期）と比べて4%程度に相当する額を合計した額を節減する。 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。ただし、平成17年度については当該年度に事業を開始する精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る業務経費を除いて平成16年度の1%以上の額を、平成18年度については精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る平成18年度上半期の業務経費を除いて平成17年度の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</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 業務運営の一層の効率化のために、駐在事務所（札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、広島及び福岡の7カ所）のうち札幌及び広島両事務所並びに障害者雇用情報センター（宮城、中央、愛知、大阪及び福岡の5カ所）を廃止し、当該施設で実施していた業務を存続する駐在事務所（仙台、東京、名古屋、大阪及び福岡の5カ所）において実施するなど、機構業務の効果的実施等を図る。</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に努めるほか、事業の契約に当たって仕様書の見直し等を行うとともに、競争入札の積極的な実施等に努めることにより、経費節減を行う。 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、10月から実施する精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る業務経費を除いて、前年度に比べ1%以上の額を節減する。 なお、一般管理費及び業務経費において、平成16年度に実施したシステム監査及びシステムコンサルティングの提案を活かし、システムの効率化、回線コスト等の削減を図る。</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。</p>	<p>平成17年度の業務の実績</p> <p>1 効果的な業務運営体制の確立 ・地方組織について7カ所の駐在事務所のうち札幌及び広島の両駐在事務所並びに障害者雇用情報センター（5カ所）の計7カ所の施設を廃止し、当該施設で実施していた業務を存続する5カ所の駐在事務所において実施し、機構業務の効果的実施に努めた。</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については、前年度から引き続き、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16年度と比較して、本部における電気、ガス料金及び水道料金について前年度比約7%の節減を図ることが出来た。また、調整手当、扶養手当の減額等、人件費に係る制度の見直しを行い抑制を図った。なお、事業の契約においては、経費節減を念頭に置いた仕様書の見直しを徹底するとともに、一般競争入札の積極的な実施により経費節減に努めた。節減事例としては、障害者職業総合センターの清掃・警備等の仕様見直し等により平成16年度比約2%の節減を図った。 ・業務経費の執行管理においては、効率的執行及び経費節減の観点から各部別、施設別にヒアリング等による調整を行い、事業の見直し等を行うことにより地域障害者職業センターにおける光熱水料及び厚生経費の節減を実施した。また、地方における駐在事務所の一部を廃止、複数契約の一元化による競争入札の実施等により業務経費の節減を図った。 ・システム監査及びシステムコンサルティングの提案を受け、平成17年度においてはシステム回線料の見直しを行い節減を図った。</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の実施概要</p>

<p>ること。</p>	<p>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ため、①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、②事業主等に分かりやすい資料の作成配布、③手続等の周知徹底に関する会議を定期的な設け、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>① 給付金及び助成金の種類ごとのパンフレットを一層、利用しやすいものに改善し、事業主に対して給付金及び助成金の支給要件及び手続等を周知する。</p> <p>② 申請様式及び添付書類の簡素化等を行い、事務手続きの効率化を図る。</p> <p>③ ホームページに掲載している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について、対象とする助成金の拡大を図り、申請事業主が利用しやすいものとする。</p> <p>④ 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。</p> <p>⑤ 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>① パンフレット、リーフレットの作成</p> <ul style="list-style-type: none"> 制度周知用のチラシ・リーフレット、給付金・助成金の種類ごとのパンフレット及び給付金支給申請の手引等について、事業主アンケートの要望を踏まえ添付書類の説明部分を充実する等、一層分かりやすいものとするため、改善し作成した。 地方法人及び職業安定機関等の関係機関を通じて同パンフレット等を事業主等に配布した（給付金 341,400 部、助成金 267,000 部）。 <p>② 支給申請等事務手続きの効率化</p> <ul style="list-style-type: none"> ○給付金 <ul style="list-style-type: none"> 54,440 件の処理を行った。 給付金処理システムを改善し、本部受付業務を電算化し、事務処理の効率化を図った。 継続雇用定着助成金の支給決定通知書を「圧着はがき」化し、作業効率の向上と郵送費用の削減を図った。 ○助成金 <ul style="list-style-type: none"> 18,829 件（うち継続助成金 842 件）の処理を行った。 プレプリント化している助成金の審査処理を、月 1 回から 2 回に変更すること等により、事務手続きの効率化を図った。 ○平均処理期間 <ul style="list-style-type: none"> 給付金・助成金の 1 件当たりの平均処理期間は、81.4 日であり、平成 14 年度の 93.2 日に比べ約 13 %の短縮であった。 <p>③ 支給申請手続き等のホームページへの掲載</p> <ul style="list-style-type: none"> ○給付金 <ul style="list-style-type: none"> 支給要件、支給手続き及び添付書類の説明を掲載した。 ○助成金 <ul style="list-style-type: none"> 支給要件及び支給申請手続きの説明とともに、新たに 10 種類の助成金に係るパソコン作成用様式のダウンロードファイル（支給申請書等の様式、添付書類一覧等）を掲載した。 助成金のダウンロードファイルへのアクセス件数は、全体で 94,739 件であった。 <p>④ 事業主等に対する事前相談・周知</p> <ul style="list-style-type: none"> 地方法人窓口において、事業主等に対し支給申請書等の記入方法、審査に要する手続及び期間等について十分な事前説明を実施し、支給申請の際のトラブルを防止した。 全国の地方法人において給付金、助成金に係る事業主説明会を総計 1,439 回（給付金 915 回、助成金 524 回）実施した。 <p>⑤ 業務担当者会議の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 審査能力の向上、処理迅速化の徹底等を図るため以下の会議、研修会を開催した。 ○給付金関係 <ul style="list-style-type: none"> 給付金業務担当者全国会議（平成 17 年 5 月） 給付調査員等（不正受給防止担当）会議（平成 17 年 6 月） 給付金業務地区別（全国 6 ブロック）研修会（平成 17 年 9 月） ○助成金関係 <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用納付金関係業務調査担当者会議（平成 17 年 4 月） 障害者助成金関係業務担当者全国会議（平成 17 年 8 月） 障害者助成金関係業務担当者ブロック会議（全国 6 ブロック）（平成 18 年 1 月）
-------------	---	---	--

<p>評価の視点</p>	<p>自己評定</p>	<p>A</p>	<p>評定</p>	<p>A</p>
<p>第1 1 効果的な業務運営体制の確立</p> <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、適宜見直しを行っていたか。 統合に伴う業務運営や管理部門等の合理化、効率化を図っていたか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務運営の一層の効率化を図るため、独法発足以来、地方組織の在り方について検討をした結果、7カ所の駐在事務所のうち札幌、広島駐在事務所と5カ所の障害者雇用情報センターを廃止し、当該施設で実施していた業務を存続する駐在事務所において実施する（平成 17 年 4 月 1 日実施）など、業務の効果的な実施に努めた。 		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 努力が見られ、十分に成果があがっている。 給付助成金件数増にも関わらず、平均処理時間が目標を上回る短縮であったことは注目に値する。 経費節減は目標を達成して行われている。 引続き効率化の推進をお願いしたい。 業務経費につき節減を行った。 給付金・助成金の手続効率化に努めた。 地方公益法人を統合した。 駐在事務所と障害者雇用情報センターの統廃合を実施した。 	

・地域障害者職業センター、職業リハビリテーションセンター等の施設ごとの業務実績、財務情報等を把握・分析していたか。

・各施設ごとの財務状況については、各施設において経理システムにより管理し、月次の収支状況報告により把握を行っている。
 ・地域障害者職業センターや職業リハビリテーションセンター等の施設の業務実績については、定期的に業務の進捗管理等を行い、必要に応じてヒアリングあるいは指導を実施した。

・「障害者雇用情報センター」統合の業務運営に支障をきたさないよう関係機関への指導を期待する。
 ・費用削減について前年度との変化等より明確な表示の方法を工夫してもらいたい。

第1 2 業務運営の効率化に伴う経費節減等

・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たか。

・平成16年度から引き続き、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16年度と比較して、本部における電気、ガス料金及び水道料金について約7%の節減を図ることが出来た。

・事業の契約に当たり仕様書の見直しや競争入札等を積極的に実施したか。

・契約において、経費節減を念頭に置いた仕様書の見直しを徹底するとともに、複数契約の一元化による競争入札の実施、指名競争入札から一般競争入札へ移行等、更なる競争効果の向上を図りつつ、積極的な競争入札の実施に努め、経費節減を行った。また、「契約基本方針」を定め、各施設における契約においても、清掃委託等の仕様の見直し及び一般競争入札の積極的実施を徹底することにより、経費節減を推し進めた（一般競争入札件数 1件→25件）。

・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、前年度に比べ1%以上の額を節減したか。

・業務経費（障害者雇用調整金等を除く）については中期目標・計画を達成すべく予算上対平成16年度1%以上の節減を図った。さらに執行管理においては、効率的執行及び経費節減の観点から各部別、各施設別にヒアリング等による調整を行い、被服貸与制度の見直し等を行うことにより地域障害者職業センターにおける厚生経費の節減等を実施した。また、駐在事務所等の組織体制の見直しにより業務経費の節減を図った。

・主要な節減事例は下表のとおり。

(千円・%)

事項	16年度	17年度	節減額	節減率
〈一般管理費〉				
総合センター清掃委託仕様見直し	55,162	52,395	2,767	5.0
総合センターガス料金見直し	12,395	9,103	3,292	26.6
〈業務経費〉				
複数契約の一元化による競争入札の実施	158,337	111,258	47,079	29.7
組織見直しによる運営経費の節減	8,226	0	8,226	-
地域障害者職業センター厚生経費	11,946	8,797	3,149	26.4
システム回線料見直し	56,557	36,162	20,395	36.1

第1 3 障害者雇用納付金を財源に行う調査研究、

・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であったか。

・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実施にあたり、適切な執行管理等を行い、障害者雇用調整金等の支給に支障が生じないよう事業規模に配慮した。

第1 4 給付金及び助成金業務の効率化

・事業主に対し給付金及び助成金の支給要件及び手続等を周知したか。

・制度周知用のチラシ・リーフレット、給付金、助成金の種類ごとのパンフレット及び給付金支給申請の手引等について、事業主アンケートの要望を踏まえ添付書類の説明部分を充実するなど、一層分かりやすい内容で作成し、地方法人を通じて事業主に配布、支給要件や手続等の周知を図った（給付金 341,400部、助成金 267,000部）。

<ul style="list-style-type: none"> 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り、業務担当者や申請事業主が利用しやすいものとしたか。 事業主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を講じたか。 	<ul style="list-style-type: none"> 給付金、助成金の支給申請手続きの効率化について次のような取り組みを行った。 <ul style="list-style-type: none"> ○給付金 <ul style="list-style-type: none"> 給付金処理システムを改善し、本部受付業務を電算化し、事務処理の効率化を図った。 従来は、封書で送付していた継続雇用定着助成金の支給決定通知書を、「圧着はがき」化することによって、発送に要する経費を160万円以上縮減した。 ○助成金 <ul style="list-style-type: none"> 新規の助成金10種類について、支給要件、申請手続とともに、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、支給申請手続等)をホームページに掲載することにより、申請事業主の利便性の向上を図った。 支給請求書をプレプリント化している助成金の審査処理を月2回実施することにより、平均処理日数の短縮に資することができた。 地方法人の窓口において事業主に対して支給申請書等の記入方法等について十分説明を行うとともに、審査に要する期間についておよそその日数を示し、また、助成金については、受給資格の認定後、定められた期間内に支給請求を行う必要があること等、給付金及び助成金に係る制度・申請手続きの理解の促進を図ることにより、トラブルの防止及び申請事業主からの問い合わせ件数の縮減を図った。 審査能力の向上に資するため、平成17年5月(給付金)及び平成17年8月(助成金)に地方法人の業務担当者全国会議を実施し、制度の改正内容、審査に当たっての留意事項、不正受給事案等について説明を行った。また、平成17年9月(給付金)及び平成18年1月(助成金)に、地方法人の業務担当者ブロック(6ブロック)会議を開催し、新設された給付金、助成金に係る説明、不正受給事例に係る情報提供等を行い、審査能力の向上、処理迅速化の徹底を図った。 平成17年6月に地方高齢法人の給付調査員等(不正受給防止担当)に対して、給付金の不正受給の事例、不正受給未然防止のための調査の実施方法等について説明を行い、担当者の能力向上を図った。 以上の結果、給付金、助成金の不正受給の未然防止に結びついている。また、給付金、助成金の処理件数は、平成17年度73,269件で、平成14年度に比べ約15%増加した一方、一件あたりの平均処理期間は、平成17年度81.4日で、平成14年度に比べ約13%短縮し、業務の効率化が図られた。
--	--

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 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率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、</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 使用者、労働者及び障害者を代表する者並びに学識経験を有する者により構成される評議員会を開催し、情報交換を行うほか、機構の業務に対する意見等を伺い、ニーズに即した業務運営を図る。</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 平成16年度業務実績については、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、その結果を職員に周知する。また、平成17年度業務については、内部評価委員会を開催し、計画的に業務の進捗状況を確認する。さらに、16年度に実施した各種講習等が受講者にどのような影響を与えているかを適宜把握する。これらを踏まえて、各職員の年度計画の達成に向けた意識の向上と適正な業務の推進を図る。 さらに、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ホームページに公表し、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>平成17年度の業務の実績</p> <p>1 関係者のニーズ等の把握 ・使用者代表、労働者代表、障害者代表及び学識経験者からなる評議員会を開催し、関係者のニーズを把握した。 ・開催日 平成17年7月13日 ・概要 平成17年度計画に基づく業務運営を説明し、機構の業務に対する要望等について意見交換を行った。 ・参加者 評議員 14名 機 構 役員等 (意見例とその対応) 意見① 企業において障害者の雇用管理に携わってきた人材（高齢者）をジョブコーチとして活用してはどうか。 →（対応）平成17年10月からの職場適応援助者助成金制度において、事業主が配置するジョブコーチ（第2号職場適応援助者）への助成制度が創設されることから、機構としても企業の人材がジョブコーチとして活動できるよう支援（助成、養成研修及び技術援助）している。 意見② 精神障害者は長時間勤務が難しいという障害特性に配慮した制度について検討してほしい。 →（対応）地域センターでは、平成17年10月から精神障害者の雇用促進、雇用継続及び職場復帰を支援するプログラムを「精神障害者総合雇用支援」として開始したところであり、この支援では精神障害者の障害特性に配慮して職業生活リズムの構築、気分や体調の自己管理、対人技能の習得、集中力や持続力の向上等に関する支援を実施している。</p> <p style="text-align: right;">（資料1）</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 ○業績評価の実施 ・業績評価実施規程に基づき、平成16年度の業務実績について外部評価委員会による評価を実施した。評価結果は全ての職員に周知した。 ・評価結果を受け、業務の質の向上に向けた取組方針を定めるとともに、業務運営におけるPDCAサイクルの徹底を図った。 ・内部評価委員会において、平成17年度の業務の進捗状況（第2四半期末及び第3四半期末）を把握し、年度計画の達成に向け業務運営の改善を図った。 ・高齢者雇用関係及び障害者雇用関係の各種講習受講者に追跡調査を行い、各種講習が受講者にどのような影響を与えているのか把握、分析を行い、自由記述も含めて調査結果の反映に努めた。</p> <p style="text-align: right;">（資料2） （資料3）</p> <p>○業務内容のホームページでの公表 ・独立行政法人の保有する情報公開に関する法律第22条に基づき、以下の情報についてホームページに公表し、情報提供した。 ・「法人が自ら行った業績評価結果」 ・中期目標、中期計画、平成17年度計画、平成16事業年度事業報告書 ・その他</p> <p>3 高齢者等や障害者の雇用情報等の提供 ・ホームページアクセス件数 4,546,212件 ○利用者の利便性の向上 ・新たに、トップページをコンパクトにした（印刷時A4サイズ1枚）。 ・新たに、機構広報誌、機構各ホームページ及び各システムへの入口を設定した。 ・新たに、二層目のページ上部に内容の目次を記載した。 ○的確・有用なデータの提供</p>

	000,000件以上となるようにする。		<ul style="list-style-type: none"> ・定期更新（週1回）の他、随時更新を行った。（月平均更新回数7回） ・アクセシビリティ（JIS規格等）に配慮しつつ、コンテンツの充実と提供形式を工夫した。 ○メールによる問い合わせ ・メールによる問い合わせに対し、的確・迅速な対応に努めた。（実績243件、2日以内に回答） ・新たに、簡便に送信できる問い合わせフォームを作成し運用した。 ・新たに、利用者意見を収集しホームページに反映させることを目的としたアンケートフォームを作成し掲載した。 <p style="text-align: right;">（資料4） （資料5）</p>
--	---------------------	--	--

評価の視点	自己評定	A	評定	A
<p>第2-1 関係者のニーズ等の把握</p> <ul style="list-style-type: none"> ・関係団体等と情報交換を行うとともに、機構の業務に関する意見等を聞くことにより、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していたか。 ・各種事業の効果や関係者のニーズを具体的に把握するためのアンケート調査について、内容の一層の充実に向けた検討を行ったか。 <p>第2-2 業績評価の実施及び公表に関する業務内容の充実等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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するとともに、結果等の公表を行っていたか。 <p>第2-3 高齢者等や障害者の雇用情報等の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページへのアクセス件数1,000,000件以上を達成したか。 ・ホームページの内容を適宜更新していたか。 	<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成17年7月に評議員会を開催し、関係者と情報交換を行うとともに、平成17年度業務に対する意見・要望を伺い、業務の実施に取り組んだ。 ・例えば、企業で障害者雇用管理をした人材をジョブコーチとして活用することや精神障害者の障害特性に配慮した支援制度に関する意見に対して、助成金制度や地域センターが行う支援等において反映するよう努めた。 ・平成16年度業務実績評価の際の労働部会での指摘に基づき、アンケート調査の回答選択肢で「効果があった」、「どちらかといえば効果があった」、「どちらかといえば効果がなかった」、「効果がなかった」という4区分の選択肢から「たいへん効果があった」、「効果があった」、「効果がなかった」、「全く効果がなかった」に「どちらともいえない」を加えた5区分に変更するよう努めた。 ・平成15年度の政独委の二次評価及び平成16年度の業務実績評価の際の労働部会での指摘に基づき、各種講習の受講者に対する追跡調査を行い、各種講習の受講者への研修効果について把握するとともに、研修後のニーズ把握による具体的な相談等に結びつけるよう努めた。 ・外部の学識経験者からなる外部評価委員会による業績評価を行い、その結果をホームページへの掲載により公表した。また、評価結果を受けて業務の質の向上に向けた取組方針を定め、業務運営におけるPDCAサイクルの徹底を図った。 		<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・十分に努力している。 ・ホームページ利便性向上の努力はアクセス件数の大幅増に結びついており、これについては大いに評価できる。今後も継続されることが機構の存続・発展に大きく貢献すると思われる。 ・高齢者・障害者の雇用情報を適切に提供し、HPへのアクセスが大幅に増加した。 ・概ね目標を上回る成果であり、特にホームページアクセス件数の増加は大きな成果である。 ・外部評価委員会の業績評価結果をホームページに掲載した。 ・自己評定は妥当と考える。ニーズの把握等に関するアンケートのとり方に工夫みられた。 ・HPは時より工事している。格段の工夫がみられ楽しくなった。 	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（3）

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>4 高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齢者等の雇用の確保や再就職援助等を図るため、機構が実施する各種給付金支給業務については、法律の目的に則り、適正かつ効率的な運営を図ること。</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</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齢者等の雇用の確保や再就職援助等を図るため、機構が実施する各種給付金支給業務については、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 ① 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>② 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>③ 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 ① 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</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齢者等の雇用の確保や再就職援助等を図るため、機構が実施する各種給付金支給業務については、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 ① 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ホームページ等において情報提供を行う。</p> <p>② 「高齢者等共同就業機会創出助成金」については、新聞広告、一般誌の広告等を活用して周知を図る。また、受給事業所の状況を把握するためのアンケート調査等を実施し、その結果を踏まえて本助成金活用のための事例の提供等を行うとともに、前年度のアンケート調査結果に基づき、事業定着の好事例の提供等を行い、制度の活用の向上を図る。</p> <p>③ 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 ① 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と</p>	<p>4 高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) 事業主に対する制度の周知・広報 ① 事業主等に対する情報提供 ・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した。 ・平成17年4月1日付けの高齢者等共同就業機会創出助成金及び継続雇用定着促進助成金の支給要領の一部改正について、同日付けでホームページに掲載した。 ・平成18年3月1日付けの高齢者等共同就業機会創出助成金の支給要領の一部改正について、同日付けでホームページに掲載した。 ・平成18年3月31日付けの継続雇用定着促進助成金の支給要領の全部改正について、同日付けでホームページに掲載し、周知と一層の活用に努めた。 ・他法人が支給事務を行っている「地域創業助成金」、「不良債権処理就業支援特別奨励金」についても当該法人のホームページにリンクを張ることにより情報提供を行った。</p> <p>② 「高齢者等共同就業機会創出助成金」の周知等 ・事業計画の受付期間について、主要新聞5紙全国版、専門紙に周知広告を掲載した（平成17年7月、平成17年11月、平成18年3月の3回実施）。 ・高齢者等共同就業機会創出助成金に係るアンケート調査を実施し、その結果から好事例を集約した「活用事例集」を作成し、地方高齢法人及び各種創業支援機関を通じて事業主等に配布するとともに、ホームページに掲載した。</p> <p>③ 各種給付金のパンフレット・支給申請の手引等の作成、配布、職業安定機関等との連携 ・改正高齢法の平成18年4月1日施行に伴う継続雇用定着促進助成金の制度改正に係る概要について、事前に主要新聞5紙全国版及び専門紙に周知広告を掲載するとともに、平成17年10月と平成18年1月に制度改正を周知するためのチラシのデータを地方高齢法人に配信し、これを地方高齢法人が印刷して事業主等及び関係機関に対して配布した。 ・周知用チラシ、パンフレット、「支給申請の手引」を作成し、地方高齢法人及び職業安定機関等を通じて事業主等に配布した。 ・給付金に関する事業主説明会を915回実施し、周知に努めた。</p> <p>(2) 適正な支給業務の実施 ① 給付金業務担当者会議等の開催 ・次の会議等を開催し、地方高齢法人との情報交換を行い、密接な連携を図ること</p>

<p>提供等を図ることにより、適正な支給業務の実施を図ること。</p>	<p>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>② 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>③ 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>給付調査員等（不正受給防止担当）会議を5月下旬から6月上旬に開催するとともに、給付金業務担当者地区別研修会の開催（9月）、給付金業務指導の実施により、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>② 不正受給防止を図るため、機構と地方高齢法人に配置した給付調査員及び共同就業支援コンサルタントが連携して、受給事業主等に対する必要な情報収集や実地調査等を実施する。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>③ 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>により、支給事務の適切な実施に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 給付金業務担当者全国会議 1回（平成17年5月26日） 給付調査員等（不正受給防止担当）会議 1回（平成17年6月6日） 給付金業務担当者地区別研修会（平成17年9月に全国6ブロックで開催） 給付金業務指導 14回 <p>② 不正受給防止を図るための情報収集や実地調査等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 不正受給の未然防止の観点から、機構本部及び給付調査員等による申請事業主又は受給事業主に対する事業所訪問調査並びに現況確認調査を計画的に実施した（実施件数641件）。 以上のとおり計画的な情報収集と実地調査等の措置を行い、不正受給は発生しなかった。 <p>③ 関係機関との定期的な情報交換の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 機構本部と厚生労働省との情報交換（12回）及び地方高齢法人と都道府県労働局との情報交換（569回）を実施し、給付金支給業務の適切な実施を図った。
-------------------------------------	---	--	---

評価の視点	自己評定	A	評定	A
<p>第2 4 (1) ①（事業主等に対する情報提供）</p> <ul style="list-style-type: none"> ホームページ等で利用者の利便性に立った情報提供をしたか。 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たか。 <p>第2 4 (1) ②（「高齢者等共同就業機会創出助成金」の周知等）</p> <ul style="list-style-type: none"> 「高齢者等共同就業機会創出助成金」について、利用状況の把握、好事例の収集・提供等をしたか。 <p>第2 4 (1) ③（各種給付金のパンフレット・支給申請の手引等の作成、配布、職業安定機関等との連携）</p> <ul style="list-style-type: none"> 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を作成し、事業主等に配布したか。 	<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成18年度給付金制度改正の内容については、内容が確定し次第できるだけ早期にホームページへの掲載及び分かりやすいチラシの配布を行った。また、他法人が支給事務を行う関連する助成金等について、当該法人のホームページにリンクを張ることにより情報提供を行った。 提供情報の変更は、いずれも同日付けで修正した（詳細は以下のとおり）。 平成17年4月1日付け高齢者等共同就業機会創出助成金及び継続雇用定着促進助成金の支給要領の一部改正について、同日付けでホームページを更新して内容の周知を図った。 平成18年3月1日付け高齢者等共同就業機会創出助成金の支給要領の改正及び平成18年3月31日付け継続雇用定着促進助成金支給要領の改正について、それぞれ同日付けでホームページを更新して内容の周知を図った。 高齢者等共同就業機会創出助成金の活用状況についてのアンケート調査を1,297社に対して平成17年8月から平成18年1月にかけて実施し、回答のあった1,069社（回収率82.4%）の受給後の経営状況や就業者の増減等の状況を把握した。また、前年度と当年度の調査結果から事業定着のための代表的な好事例（20例）を集約した「活用事例集」を作成し、地方高齢法人及び各種創業支援機関を通じて創業事業主等に配布するとともに、ホームページへの掲載を行った。 パンフレットや手引等の作成にあたっては、制度全体のあらましの項を設けて全体像が一目して分かる工夫を施すなどできるだけ分かりやすい記載とし、地方高齢法人及び関係機関等を通じて事業主等に配布し、周知に努めた。 	A	<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> 計画の範囲内と判断。 情報更新の迅速化は評価すべきである。 ホームページの改訂ならびにアクセス件数増を評価したい。 高齢者活用事例集を作成し、配布・ホームページ掲載を行った。 改正当日にホームページを更新した。 不正受給防止のため事業所訪問調査、現況確認調査を計画的に実施している。 的確に業務を展開している。 	A

<p>第2 4 (2) ① (給付金業務担当者会議等の開催)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地方高齢法人与密接な連携を図っていたか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・給付金業務担当者全国会議(平成17年5月26日)、給付調査員等(不正受給防止担当)会議(平成17年6月6日)、給付金業務担当者地区別(全国6ブロック)研修会(平成17年9月6日~29日)を開催し情報を交換し、密接な連携を図ることにより支給業務の適切な実施に努めた。 ・地方高齢法人与連携して不正受給防止を目的とした事業所訪問を実施したほか、併せて地方高齢法人与情報交換を行った。 	
<p>第2 4 (2) ② (不正受給防止を図るための情報収集や実地調査等の実施)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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たか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・地方高齢法人においては、不正受給防止のための事業所訪問を620件実施した。また、機構本部においては、継続雇用定着促進助成金を支給した事業所への訪問調査を10府県11事業主、高年齢者等共同就業機会創出助成金を支給した事業主に対する実地調査を5県10事業主に対してそれぞれ計画的に実施し、総計641件の事業所訪問を実施した。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・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たか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・以上のとおり計画的な情報収集及び実地調査等の措置を行い、平成17年度は、給付金に係る不正受給は発生しなかった。 	
<p>第2 4 (1) ③ (関係機関との定期的な情報交換の実施)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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っていたか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・地方高齢法人においては、各都道府県労働局等との連絡会議を計画的・定期的に実施した(平成17年度実施回数569回)。機構本部においては、厚生労働省高齢者雇用対策課と少なくとも月1回の情報交換のための会議を行った。 	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート(4)

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>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った旨の評価を概ね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>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>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もうとする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。 ① 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年度実績延べ28,590件)</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>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 高齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「高齢法」という。)が改正され、高齢者雇用確保措置を講ずることが平成18年度から義務化されることに対応して、高齢者雇用確保措置に対する事業主による早期の取組を促進することを目的として、相談・援助、各種講習、調査研究、啓発広報活動等を職業安定機関と連携して効果的に実施する。 また、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する事業主支援及び、16年度から開始した「年齢に関わりなく働ける社会の実現に向けた基盤づくり事業(エイジフリー・プロジェクト)」を引き続き実施する。</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、求職活動支援書の作成等に取り組もうとする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。 ① 高齢者雇用確保措置、エイジフリー・プロジェクト関連その他の高齢者等の雇用管理改善については、事業主が取り組む際に課題となる賃金・退職金制度、人事管理制度等の見直し等に関する高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助を30,000件以上実施することにより、高齢者雇用確保措置等に対する事業主の早期取組を支援する。 また、平成17年度は、高齢者雇用確保措置が義務化される前年度に当たることから、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より一層積極的に実施する。 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>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 ① アドバイザーによる相談・援助 ・相談・援助については、原則として希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入に向けた事業主支援を行うとともに、企業実態に応じた段階的制度化や「基準(※)」の策定に向けた事業主支援を積極的に推進した。 ・相談・援助件数 33,254件 うち企画立案件数 454件 ※「基準」とは、65歳までの継続雇用制度の導入において労使協定等により定めることのできる「継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準」を指す。 (資料6) ○アンケート調査(回収数1,955件) ・「たいへん効果があった」「効果があった」との回答の割合 94.9% ・アンケート調査結果については、自由回答欄を含め「効果がなかった」原因を分析し、地方高齢法人へフィードバックし、今後より一層充実した相談・援助を行うよう指導した。 ・平成16年度アンケート要望・意見については、改正高齢法により新しく盛り込まれた継続雇用制度に係る「基準」の定め方を実務研修で実施すること等により、その反映に努めた。</p>

② 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)

③ 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。

④ 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)

⑤ 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。

⑥ 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ツールとしての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1,500回を目指し、積極的な運用を図るとともに、更なる活用に向けて適宜検討を行う。

③ 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。

④ 再就職援助措置等については、高齢法の改正により新たに設けられた「求職活動支援書」の周知・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4,300件実施することにより、求職活動支援書の作成・交付及び再就職援助に対する事業主の取組を支援する。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再就職援助措置等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。

⑤ 再就職援助措置等の実施に係る相談・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等に取り組む事例を収集・整理し、事例集等を作成し、地方高齢法人に配付する。

⑥ 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 企業診断システム
・運用実績 1,814回
○企業診断システムの改訂
・高齢法の改正に対応するため、高齢者雇用確保措置の導入を効率的・効果的に図れるよう診断項目を見直し、事業主、職場管理者及び高齢労働者の継続雇用制度に関する意識を比較検討することにより、雇用管理診断システムを改訂した(平成18年1月から運用開始)。
・労働安全衛生法の改正に対応するため、職場のメンタルヘルスや過重労働に関する診断機能等を追加し、健康管理診断システムを改訂した(平成18年4月から運用開始予定)。
○企業診断システム利用促進資料の作成
・「継続雇用制度導入と人件費の適正化等をテーマとした人件費・賃金分析診断システム関連資料」「労働安全衛生法の改正に伴う健康管理診断システム関連資料」を作成し、地方高齢法人及びアドバイザーに配付し、活用を図った。

③ 活動実態の把握、事例検討会等
・高齢者雇用アドバイザーの質的向上を図るため、アドバイザー活動の実践的な手法等についてグループ討議方式による研修を実施(平成17年7月8日、出席者数50名)した。また、その内容を取りまとめ、地方高齢法人及びアドバイザーに対して配付した。
・アドバイザーブロック別経験交流会を開催(平成17年11月)し、「人事管理制度」、「賃金・退職金制度」及び「継続雇用制度導入企業の制度維持」の具体的提案をテーマとして事例検討を実施した。さらに、人事管理制度、賃金・退職金制度等を中心とした活動事例集を作成し、地方高齢法人及びアドバイザーに配付し活用を図った。
・その結果、アドバイザーの相談技術の向上が図られ、労使協定書の内容点検、再雇用者の賃金水準決定まで踏み込んだ助言ができた。

④ 再就職支援のための相談・援助
・相談・援助件数 5,551件
・求職活動支援書の作成・交付件数 771件
・相談内容等については、求職活動支援書等の周知啓発を図るとともに、公共職業安定所と連携し、同支援書の作成及び再就職援助措置の実施を支援した。
・離職予定者への情報提供から具体的支援に結びついた等の好事例のフィードバックを実施した。
○アンケート調査(回収数372件)
・「たいへん効果があった」又は「効果があった」との回答の割合 88.4%
・効果があった内容については、事業主が再就職援助に「取り組んだ」、「検討が進んだ」及び「検討に着手した」という割合が26%、残りの74%が再就職援助の方法や進め方について理解ができたとの回答であった。
・アンケート調査結果については、自由回答欄を含め「効果がなかった」原因を分析し、地方高齢法人へフィードバックし、今後より一層充実した相談・援助を行うよう指導した。
・平成16年度アンケート要望意見(情報提供)については、再就職支援コンサルタント活動の中から得られた事例を積極的に収集し、事例集を作成・提供し事業主の取り組み促進のために活用した。

⑤ 事例の収集及び事例集の作成
・再就職援助措置を実施している企業事例集及び「再就職支援コンサルタント～活動マニュアル～」(CD版)を作成し、地方高齢法人に配付し、再就職支援コンサルタントの質の向上を図った。

⑥ アドバイザー等に対する研修等
・アドバイザーに対しては、新任アドバイザー研修(平成17年6月15日から17日及び6月21日から23日)、企業診断システムを活用した人件費・賃金分析に関する実践的なグループ研修(平成17年11月8日から10日及び11月15日から17日)、改訂された雇用管理診断システムに関する実践研修(平成17年12月7日及び8日)等の専門的・技術的な研修を実施した。
・再就職支援コンサルタントに対しては、再就職援助措置を支援するために必要な実践的ノウハウの修得を図ることを目的として、再就職支援業務における効果的

(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。

① 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。

② 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」を実施する。

③ 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

(2) 高齢者等の雇用に関する各種講習等の実施

義務化される高齢者雇用確保措置を中心とした高齢者等の雇用に関する事業主等の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640回以上実施する。

① 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。

② 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。

③ 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

取組について、事例発表方式による研修(平成17年6月3日、出席者数52名)を実施した。その結果、企業の認識不足な点を分かりやすく説明できるようになるなど、相談技術の向上につながっているものと考えられる。

(2) 高齢者等の雇用に関する各種講習等の実施

・高齢者等の雇用に関する各種講習等開催回数 877回
(内訳：高齢者雇用管理研修151回、高齢者雇用推進者講習478回、職場活性化研修248回)

○アンケート調査(回収数4,101件)

・「大変有用であった」「有用であった」との回答の割合 93.0%
・アンケート調査結果については、自由回答欄を含め「効果がなかった」原因を分析し、地方高齢法人へフィードバックし、今後より質の高い講習等を行うよう指導した。

○講習受講企業への追跡調査

・講習受講後の企業における高齢者雇用への取り組み状況や高齢者雇用への取り組みの進んでいない事業所に係る問題点及びニーズを把握し、必要なフォローアップ等を行うため、追跡調査を実施した。
・高齢者の雇用管理の改善について何らかの進展が見られたとの回答の割合68.1%
・調査結果等については、分析の上、地方高齢法人にフィードバックし、今後の講習等の企画に反映させるとともに、個々の受講企業に対し必要なフォローアップを実施するよう指導した。
・アンケート調査において、「継続雇用制度等の導入または運用に関する問題点があり、アドバイザーによる相談・助言を希望する」と回答した企業に対し速やかにアドバイザーを派遣し、継続雇用制度の導入・改善や賃金制度の見直し等について相談・助言を実施した。
・アンケートの内容を見ると、研修・講習について改正高齢法内容が正しく認識されているか懸念される記述も散見され、更なる周知徹底を図るよう指示し、「改正高齢者雇用安定法の対応総点検」「賃金・人事処遇制度の見直し」等のテーマを内容とした講習等を企画・実施した。

① 高齢者雇用管理研修

・受講者数 11,961人(1回平均79人)
・アンケート調査結果(回収数1,568件)
「大変有用であった」「有用であった」との回答の割合 91.3%
・企業経営者等に対し、改正高齢法の趣旨・内容の周知徹底を図り、高齢者雇用に向けた企業の自主的な取組みを促進するような魅力あるテーマ設定((例)「団塊の世代の退職と企業の対応策」「超高齢時代の人事戦略」等)を行い、また、経営トップ自らが高齢者雇用に取り組むよう、企業経営の観点で役立つ内容に留意して実施した。
・改正高齢法の周知徹底と継続雇用制度等の早期導入を図るため、労働局、公共職業安定所及び各業種団体等と連携し、できるだけ上半期に各都道府県内全域で実施するよう努めた。
・アンケート調査の結果、「法改正により高齢者雇用が義務化された以上は、それを前向きにとらえ積極的に取り組んでいくことが企業のあるべき姿であろうと感じた。」「2007年問題が目前に迫っている今、取り組むべき課題が具体的に分かった。」等の意見が寄せられた。

② 高齢者雇用推進者講習

・受講者数 25,752人(1回平均54人)
・アンケート調査結果(回収数1,921件)
「大変有用であった」「有用であった」との回答の割合 93.1%
・高齢者雇用推進者に対し、改正高齢法の内容に関する正確な理解を求め、65歳までの継続雇用制度等の導入に役立つ実務知識に関する情報提供を行う講習を実施した。
・継続雇用制度等の早期導入を図るため、労働局、公共職業安定所及び各業種団体等と連携し、制度等未導入企業を中心に、産業・業種別または課題別に対象者を絞った少人数による個別講習も活用し、効果的実施に努めた。
・アンケート調査の結果、「本講習で疑問点も解消されたので、前向きに取り組める。」「より実務的で実践的であり、また、経営サイドの考えもありよかった。」等の意見が寄せられた。

③ 職場活性化研修

・受講者数 5,013人(1回平均20人)
・アンケート調査結果(回収数612件)

	<p>に対して、高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>に対して、高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>「大変有用であった」「有用であった」との回答の割合 97.1%</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、職場管理者、中高年従業員の継続雇用に向けた意識改革・能力の向上に資する内容となるよう、企業ニーズに即した職場活性化研修を実施した。 講師を務めるアドバイザーが、事前に企業ニーズ及び受講者の状況を把握した上で、受講者の職種や経験等に合わせて研修内容（カリキュラム、テキストの用語・掲載事例等）を作成し、また、研修日程についても、受講者が参加しやすい土日・夜間を実施する等、企業の担当者と相談しながらきめ細かに対応した。 アンケート調査の結果、「今後の仕事に対する意識が高まった。」「生涯現役の必要項目に更に磨きをかけ、65歳位までは堂々と仕事に取り組みたい。」等の意見が寄せられた。
--	--	---	--

評価の視点	自己評定	A	評定	A
<p>第2 5 (1) ① (高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助)</p> <ul style="list-style-type: none"> 訪問による相談・援助を30,000件以上実施したか。 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。 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。 企画立案の援助を積極的に実施したか。 <p>第2 5 (1) ② (企業診断システム)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1,500回の活用実績を達成したか。 企業診断システムの効果的な活用に向けた検討を行っていたか。 <p>第2 5 (1) ③ (活動実態の把握、事例検討会等)</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業事例について、高齢者雇用アドバイザーの業務に資するため、事例集を作成するなど適切に整理していたか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> アドバイザーによる相談・援助を33,254件（平成16年度実績30,997件）実施した。 アンケート調査については有効回答のうち、94.9%から雇用管理の改善を進める上で、「たいへん効果があった」「効果があった」との評価を得た。 「どのような効果があったのか」との問いに対しては、雇用管理の「改善が進んだ」、「改善に向けた検討が進んだ」及び「改善に向けた検討に着手した」という割合が47.4%（前年度32.4%）であり、残りの52.6%が「雇用管理の改善方法や進め方について理解できた」との回答であった。 平成16年度業務実績評価の際の労働部会での指摘にもとづき、アンケート結果については、自由記述欄の分析を行い、地方高齢法人へのフィードバックを実施する等、業務の改善に有効な情報として活用し、今後の対応策を示した。 平成16年度アンケート要望・意見については、改正高齢法により新しく盛り込まれた継続雇用制度に係る「基準」の定め方を実務研修で実施し、ニーズに応じた満足度の高い相談・援助になるよう努めた。 企画立案については、企画立案に結びつきやすいテーマについての事例検討会を実施した。 利用者ニーズの高まりから454件（平成16年度実績233件）実施した。 企業診断システムの活用実績は、1,814回（平成16年度実績1,533回）であった。 高齢法及び安衛法の改正に伴って診断項目の見直し等の企業診断システムの改訂を行ったほか、企業診断システムの効果的な活用を図るため、アドバイザーに対して実践的な内容にポイントを置き、企業に対するアドバイス方法等の研修を実施した。 定例業務報告により把握した活動実態をとりまとめ、効果的な取組、好事例をフィードバックした。また、「人事管理制度」、「賃金・退職金制度」等をテーマに全国6ブロックにおいて事例検討会を実施し、それらの事例を活動事例集として作成、地方高齢法人を通じて 	A	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 十分に成果が上がっている。 評価アンケートの中に「何か効果があったか」という方針でのぞんだのは、評価の現実妥当性を明確にしたという点で大いに評価できる。 高齢者雇用につき法改正があり、また2007年問題もあり、当機構への期待は非常に大きい。 アドバイザーによる相談・援助を目標を超えた件数を行った。 改正高齢法の周知に努めた。 アドバイザーについてのアンケートにおいて94.9%から「効果があった」「大変効果があった」との回答を得た。効果の具体的内容も調査した。 各種講習会を877回行った。その結果継続雇用制度導入につきサポートをした。 機構の努力が反映されている。 高齢者雇用に関するサービス業務に活動的に取り組んだと評価する。特にアドバイザーの活動は「効果的」と判断する。なお、「効果がなかった」うちの「赤字経営になる」答をした企業への更なる助言指導をお願いする。 	A

<p>第2 5 (1) ④ (再就職支援のための相談・援助)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・4,300件の事業所訪問等による相談・援助を実施したか。 ・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。 ・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>アドバイザーに配付し、活用を図るなど業務の一層の活性化を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・再就職支援コンサルタントによる相談・援助を 5,551 件（平成 16 年度実績 4,888 件）実施した。 ・アンケート調査については有効回答のうち、88.4%から再就職措置を進める上で、「たいへん効果があった」「効果があった」との評価を得た。 ・平成 16 年度の業績評価の際の労働部会での指摘にもとづき、アンケート結果については、自由記述欄の分析を行い、地方高齢法人へのフィードバックする等、業務の改善に有効な情報として活用し、今後の対応策を示した。 ・平成 16 年度アンケート要望意見（情報提供）については、再就職支援コンサルタント活動の中から得られた事例を積極的に収集し、事例集を作成・提供し事業主の取り組み促進のために活用した。
<p>第2 5 (1) ⑤ (事例の収集、作成)</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、事例集を作成するなど適切に整理していたか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・相談・援助活動から得られた企業事例を収集し、活動事例集を作成、地方高齢法人を通じて再就職支援コンサルタントに配付し、再就職支援業務の一層の活性化を図った。
<p>第2 5 (1) ⑥ (アドバイザー等に対する研修等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用アドバイザー等に対して、社会の変化等に対応した相談・援助の技術の向上を図るための実務研修等を実施していたか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・アドバイザーの相談・助言の技術の向上を図るため、改正高齢法を踏まえたアドバイザー活動の実践的な手法等についてグループ討議方式による実務研修を実施した。その結果、改正法により新しく盛り込まれた継続雇用制度に係る「基準」の定め方について、労使協定書の内容点検までの助言ができるようになり、相談技術の向上につながっている。 ・再就職支援コンサルタントの相談・助言の技術の向上を図るため、改正高齢法の説明及び好事例の報告を中心とした実務研修を実施した。その結果、企業の認識不足な点を分かりやすく説明できるなど、相談技術の向上につながっている。
<p>第2 5 (2) 高年齢者等の雇用に関する各種講習等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種講習等について、合計640回以上開催したか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各種講習等を合計 877 回（前年度実績 709 回）開催した。講習等の実施に当たっては、平成 18 年 4 月 1 日からの改正高齢法の施行を踏まえ、①制度導入に向けた企業の取組を推進するため、制度導入の実務的知識を習得するための講習に重点を置いた計画を立案・実施し、②職場管理者及び中高年従業員の意識改革を促し、高齢者の継続雇用のための条件整備の推進を図る職場活性化研修を積極的に展開した。
<p>第2 5 (2) ① 企業経営者・事業主団体役員等を対象とした研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業の経営者等に対し、高齢者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を実施したか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業経営者等に対し、改正高齢法の趣旨・内容の周知徹底を図り、高齢者雇用に向けた企業の自主的な取組を促進するような魅力あるテーマ設定（「団塊の世代の退職と企業の対応策」「超高齢時代の人事戦略」等）を行い、また、経営トップ自らが高齢者雇用に取り組むよう、企業経営の観点で役立つ内容に留意して実施した。 ・改正高齢法の周知徹底と継続雇用制度等の早期導入を図るため、労働局、公共職業安定所及び各業種団体等と連携し、できるだけ上半期に都道府県内全域で実施するよう努めた。 ・アンケート調査の結果、「法改正により高齢者雇用が義務化された以上は、それを前向きにとらえ積極的に取り組んでいくことが企業のあるべき姿であろうと感じた。」「2007 年問題が目前に迫っている今、取り組むべき課題が具体的に分かった。」等の意見が寄せられ、改正高齢法の趣旨に対する企業の理解と継続雇用制度等導入に向けた具体的な取組に役立つ研修を実施できた。

第2 5 (2) ② 高年齢者雇用推進者を対象とした講習

・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を行っていたか。

・高年齢者雇用推進者に対し、改正高齢法の内容に関する正確な理解を求め、65歳までの継続雇用制度等の導入に役立つ実務知識に関する情報提供を行う講習を実施した。
 ・継続雇用制度等の早期導入を図るため、労働局、公共職業安定所及び各種業種団体等と連携し、制度等未導入企業を中心に、産業・業種別または課題別に対象者を絞った少人数による個別講習も活用し、効果的実施に努めた。
 ・アンケート調査の結果、「本講習で疑問点も解消されたので、前向きに取り組める。」「より実務的で実践的であり、また、経営サイドの考えもありよかった。」等の意見が寄せられ、企業の継続雇用制度等導入に役立つ実務的な講習が実施できた。

第2 5 (2) ③ (職場活性化研修)

・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、職場活性化研修を実施したか。

・継続雇用制度等の導入・検討が進んでいない企業等に対して、職場管理者、中高年従業員の継続雇用に向けた意識改革・能力の向上に資する内容となるよう、企業ニーズに即した職場活性化研修を実施した。
 ・講師を務めるアドバイザーが、事前に企業ニーズ及び受講者の状況を把握した上で、受講者の職種や経験等に合わせて研修内容(カリキュラム、テキストの用語・掲載事例等)を作成し、また、研修日程についても、受講者が参加しやすい土日・夜間に実施する等、企業の担当者と相談しながらきめ細かに対応した。
 ・アンケート調査の結果、「今後の仕事に対する意識が高まった。」「生涯現役の必要項目に更に磨きをかけ、65歳位までは堂々と仕事に取り組みたい。」等の意見が寄せられ、受講者(職場管理者及び中高年従業員)の継続雇用に対する意識改革・行動改善を通じて、企業の継続雇用制度等導入・定着のための条件整備の推進に役立つ研修が実施できた。

・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。

・アンケート結果については、有効回答のうち、93.0%の受講者から「たいへん有用だった」「有用だった」との評価を得た。特に、職場活性化研修を実施した企業からは、「実践的で高年齢者をはじめとして従業員の意識、意欲を高めるためにとてもよかった」「内容、進め方などで現実にマッチした要望どおりの研修ができ、教育成果が期待できる」等の高い評価を得た。

・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。

・平成15年度政独委の二次評価及び平成16年度の業績評価の際の労働部会での指摘にもとづき、講習等受講企業を対象に、講習等の具体的効果及び今後継続的支援を展開する上での企業ニーズを把握するため、受講後の雇用管理の改善等の取組状況に関する追跡調査を実施した。その結果、有効回答の68.1%が、「雇用管理の改善が進んだ」「雇用管理の改善に向けた取組みが進んだ」「雇用管理の改善に向けた検討に着手した」と回答しており、雇用管理の改善等について進展が見られた。

・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、改善策について検討していたか。

・アンケート結果(追跡調査を含む)については、把握・分析の上、取りまとめ、今後の方針を地方高齢法人に示した。アンケート調査において提出された意見を踏まえて、引続き改正高齢法の周知徹底を図るとともに、継続雇用制度等導入の取り組みの遅れている企業に対する制度等の導入に役立つ実務的講習を早急に企画・実施するよう取り組むほか、アンケート調査の結果を地方高齢法人にフィードバックし、講習内容の向上に向けた取り組みについて指導した。
 ・アンケート調査において、「継続雇用制度等の導入または運用に関する問題点があり、高年齢者雇用アドバイザーによる相談・助言を希望する」と回答した企業に対し速やかにアドバイザーを派遣し、継続雇用制度の導入・改善や賃金制度の見直し等について相談・助言を実施した。

高齢・障害者雇用支援機構評価シート(5)

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>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>① 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>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 高齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「高齢法」という。)が改正され、高齢者雇用確保措置を講ずることが平成18年度から義務化されることに対応して、高齢者雇用確保措置に対する事業主による早期の取組を促進することを目的として、相談・援助、各種講習、調査研究、啓発広報活動等を職業安定機関と連携して効果的に実施する。 また、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する事業主支援及び、16年度から開始した「年齢に関わりなく働ける社会の実現に向けた基盤づくり事業(エイジフリー・プロジェクト)」を引き続き実施する。</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>① 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に関する具体的検討」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>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 style="text-align: right;">(資料7)</p> <p>① 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に関する具体的検討」について、次のとおり取り組んだ。 ○中高齢従業員の仕事能力把握ツール開発研究 ・企業の人事処遇に関し年齢に替わる基軸としての能力の把握方法を検討し、アドバイザー、企業等が簡単に利用できる「仕事能力把握ツール」について、平成16年度に作成したチェックリスト案をもとに最終版を作成し、実際の運用時の比較対象データを作成するため、約3,000人のデータを収集した。 ・チェックリストの検討及び数値データの分析のため、アドバイザー、実務家、学識経験者で構成する委員会を設置した(平成17年度7回開催)。 ・研究過程で得られた知見等を活用し、パンフレット「高齢社員のパワーを活かして会社を伸ばす～プロダクティブ・エイジングの展開～」を作成し、地方高齢法人及び高齢者雇用アドバイザーを通じて事業主等に配付、活用を図った。 ○雇用管理診断システム(運用版)開発研究 ・経営者、職場管理者、従業員の三者の高齢期の雇用就業に対する意識を把握し、より納得性が高く合理的な高齢者雇用制度の導入を支援する「雇用管理診断システム」を構築し、運用を開始した。 ・平成16年度に作成したプロトタイプをもとに、本システムの本格的運用を目指し、Webを活用した広範な利用を可能とするシステムを構築した。 ・システム内容及びWebでの活用性について検討するため、アドバイザーで構成する委員会を設置した(平成17年度2回開催)。 ○団塊の世代の就業と生活に関する意識調査 ・2007年問題への対応が喫緊の課題としてあげられる中、“団塊の世代”約2,000人を対象とした定年後の就業及びライフスタイルに対する意識を把握するためのアンケート調査を実施した。 ○職場活性化研修ニーズ把握システムの整備 ・「職場活性化研修」を実施するにあたり、企業においてその有効性を簡易に把握するために、平成16年度に作成した「職場活性化研修ニーズ把握システム」をWeb上で活用できるよう整備した。</p>

(資料8)

② エイジフリー・プロジェクト関連事業の実施

エイジフリーに向けた賃金・人事処遇制度及び職務のあり方についての検討を進めるとともに、高齢者等の募集・採用及び職場への定着・順応についての実態等の把握・分析を進め、高齢者等の募集・採用についての事業主用マニュアル等を作成し、配付する。

② エイジフリー・プロジェクト関連事業の実施

- エイジフリー・プロジェクト推進委員会
 - ・学識経験者、企業の人事担当者、厚生労働省職員で構成する委員会を開催(平成17年度1回開催)。平成17年度における「エイジフリー・プロジェクト関連事業」の調査研究の進捗状況及びシンポジウムの開催結果等を報告するとともに、今後のプロジェクトについて検討した。
- エイジフリーに向けた賃金・人事及び評価のあり方に関する調査研究
 - ・学識経験者で構成する「エイジフリーに向けた賃金・人事及び職務のあり方に関する調査研究会」を設置し、研究会を開催した(平成17年度5回開催)。
 - ・企業におけるエイジフリーの実態及び認識を把握し、これに基づきエイジフリーの基本的方向と今後の展開と方策を検討するために調査研究を実施し、報告書を作成し、アドバイザーの相談援助活動等に供した。
 - ・平成16年度実施したアンケート調査結果の分析を踏まえ、詳細な企業の取り組みを把握するため、企業ヒアリング調査を実施した(26社)。
- 中途採用者の職場定着・順応チェックリスト開発研究
 - ・学識経験者で構成する「中途採用者の職場定着・順応チェックリスト開発研究会」を設置し研究会を開催した(平成17年度3回開催)。
 - ・年齢に関わりなく働くことができる職場環境の整備を目指し、職場の定着・順応に関連する様々な項目を体系的に整理し、その実態や今後の方策を示唆するチェックリストを作成するために開発研究を実施し、報告書を作成し、アドバイザーの相談援助活動等に供した。
 - ・企業における中途採用者の円滑な定着・順応を促進するため、チェックリスト及び活用マニュアル案を作成した。
- 採用条件・求人票作成マニュアル作成
 - ・職業安定業務経験者、アドバイザー及び厚生労働省職員で構成する委員会を設置した(平成17年度2回開催)。
 - ・求人・求職者のミスマッチを解消し、年齢に関わりのない円滑な採用を実現するために、企業の視点に立った「採用条件・求人票作成マニュアル」を作成し、アドバイザーの相談援助活動に供するとともに、地方高齢法人及び関係機関に配付した。
- 少子高齢化社会における働き方に関する検討会
 - ・主要企業の人事担当課長クラスを中心とした実務家による検討会を設置(平成17年度6回開催)し、企業における高齢者雇用の現状と今後の展開等についての意見交換等を実施した。
- 「エイジフリーシンポジウム」の開催
 - ・「年齢にかかわらず働くことができる社会の実現を目指して」をテーマに、調査研究結果等を紹介し、エイジフリーを展望するシンポジウムを開催した。

日時：平成18年3月7日13:00～16:30

場所：中野サンプラザ「コスモルーム」

- 内容：報告Ⅰ 「中途採用者の職場定着のためのチェックリスト」
(田口和雄 高千穂大学経営学部助教授)
- 報告Ⅱ 「エイジフリーに向けた企業の取り組みと今後の展望」
(伊藤 実 労働政策研究・研修機構統括研究員)
- 報告Ⅲ 「仕事能力把握チェックリストの開発とその展開」
(田中丈夫 水島アロマ株式会社監査役)
- 総括討論 「“エイジフリー” どう取り組み、どう進める!？」
(鈴木不二 連合総合生活開発研究所副所長)
(田中 丈夫 水島アロマ株式会社監査役)
(原井 新介 有限会社HRラボ代表取締役)
(荒川 春 高齢・障害者雇用支援機構理事)

来場者数：事業主等141人

② 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

③ 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

③ 共同研究の実施

- 共同研究事業
 - ・従業員の高齢化に関する職場内の具体的な問題や雇用管理上の課題等の解決に向けて、事業主と共同で調査研究を実施した。
 - ・実施件数 13件
 - ・職務再設計、人事、能力開発及び健康管理等から事業主のニーズに応じてテーマを設定した。研究結果は、作業方法の改善、作業負荷軽減のための支援機器の開発、継続雇用のための人事賃金制度の確立及び能力開発のための教育・訓練制度の構築等の事例として取りまとめた。

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る。
 (※参考：14年度実績11件)

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。
 さらに16年度に実施した研究成果の活用、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、当該情報を蓄積・管理した上で、広く利用されるようホームページで速やかに公開する。

- 高齢者ワークシェアリング推進事業
- ・ワークシェアリング等の就業形態の導入に取り組もうとする企業とともに、雇用就業のあり方について、研究を行う。
- ・高齢者のためにワークシェアリング等の多様な就業制度を導入しようとしている企業9社に対して、その検討に専門家を参画させる等の支援を実施した。
- ・支援企業を訪問し、事業の進捗状況のヒアリング及び必要な助言等を実施した。
- ワークシェアリング事例の収集及び事例集の作成
- ・高齢労働者のためにワークシェアリング等を導入実施している企業の好事例28事例及び高齢労働者のために在宅勤務等多様な就業形態を新たに導入開発した企業の好事例6事例を収集した。
- ・「高齢者ワークシェアリング好事例集」及び「高齢者就業形態開発好事例集」について、アドバイザー、商工会議所、労働組合等に配布し、効果的な活用を努めた。
- 研究成果等の普及・活用
- ・研究成果を単に共同研究先の企業で活かすのみでなく、他の企業での高齢者雇用の推進にも役立てるために、次のとおり普及、活用を図った。
- ・平成16年度の共同研究年報を作成(1,500部)、地方高齢法人、経営者団体及び関係機関等に配布した。
- ・平成16年度に共同研究を実施した12企業44改善事例(のべ594事例)を共同研究データベースに掲載した。
- ・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」「職場改善チェックシステム」「作業負担評価システム」の3システムで構成する「職場改善支援システム」を構築し、ホームページにおいて一般の利用に供した(平成17年度アクセス件数17,178件)。
- ・アドバイザーによる相談援助業務における上記システムの更なる活用を促進するため、システム活用マニュアルを作成(10,000部)、地方高齢法人を通じて配布した。
- ・高齢者雇用開発フォーラムを開催し、共同研究及びワークシェアリング実施企業による報告・発表を行った。また、各都道府県高齢者雇用フェスタにおいて当該地域企業の共同研究事例の報告・発表を行った。
- ・平成16年度共同研究実施企業の事例について、日本経済新聞(平成17年6月27日朝刊)、中日新聞(平成17年5月16日朝刊)にそれぞれ掲載した。
- ・日本人間工学会(平成17年5月13日～14日)において、平成15年度共同研究実施企業の外部研究者により発表が行われた。

(資料9)
 (資料10)

- ③ 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)

- ④ 産業別高齢者雇用推進事業の実施
 「事務用家具製造業」「外食産業」「スクリーン印刷業」「化学工業」「タイル工事業」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、「電気機械器具製造業」「紡績業」「旅行業」「農業」「ビルメンテナンス業」の5産業団体については16年度から引き続き、「精密機械製造業」「プラスチック製品製造業」「食料品等小売業」「割賦金融業」「旅客自動車運送業」の5産業団体については17年度から新たに、懇談会において検討された結果に基づき、高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、当該情報を蓄積・管理した上で、広く利用されるようホームページで速やかに公開する。

- ④ 産業別高齢者雇用推進事業の実施
 各産業における経営環境や労働条件等の実態に即して、より効果的な高齢者雇用を促進するため、各産業団体が自主的にガイドラインを策定し、団体の会員企業等に周知するための援助を行った。
- 懇談会の開催
- ・事務用家具製造業等5産業団体の懇談会を各業種団体ごとに開催した(のべ21回開催)。
- ・当該業種における高齢者雇用に関する解決すべき課題等について産業団体委員等と意見交換を行い、論議を整理して当該業種における高齢者雇用ガイドライン策定のための方向性等に関して検討した。
- ガイドライン策定支援
- ・農業等10産業団体に対して効果的な取り組みを促すために、「本事業に関する推進担当者の設置に関する支援」(各団体とも1～2人の担当者を設置)、「本事業を円滑に実施するため高齢者雇用推進委員会の設置に関する支援」(各団体とも傘下企業委員等7～8人で構成される委員会を設置)を実施した。
- ・ガイドラインの策定に資するため、産業団体が実施した企業ヒアリング等に関して必要な助言等を実施した。
- 成果の活用
- ・成果を具体的に高齢者雇用に結びつけるために業種団体傘下企業にガイドラインを配布、活用を勧めたほか、次のとおり広く利用を促した。
- ・平成16年度に5産業団体が策定したガイドラインをWeb上のデータベースに追加登録し、公開した(のべ19件)。
- ・データベースアクセス状況 25,952件
- ・地方高齢法人等を通じて冊子等の成果物を事業主等に配布した。

(資料11)

評価の視点	自己評価	B	評価	B
<p>第2 5 (3) ① 実践的調査研究の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 各種事業の効果的かつ効率的推進の観点から、調査研究のテーマを設定していたか。 研究成果を相談・援助業務等に活用していたか。 <p>第2 5 (3) ② エイジフリー・プロジェクト関連事業の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 高齢者等の募集・採用及び職場への定着・適応の促進を図るため、事例の収集及び阻害要因等の分析を行ったか。 <p>第2 5 (3) ③ 共同研究等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 高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件以上実施したか。 ワークシェアリング導入等の企業の事例の収集・提供を行っていたか。 研究成果のデータベースを構築し、広く利用されるようにホームページでの情報提供を実施したか。 <p>第2 5 (3) ④ 産業別高齢者雇用推進事業の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 5産業団体について、産業別の懇談会を開催し、高齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行っていたか。 8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たか。 成果のデータベースを構築し、広く利用されるようにホームページでの情報提供を実施したか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 実践的調査研究については、直接企業と接するアドバイザーが行う相談援助に活用できる支援ツールの開発を中心に行った。アドバイザー及び地方高齢法人職員を対象とした相談援助活動ニーズアンケート調査を実施し、その結果を分析し研究テーマの設定等に反映させた。 アドバイザー支援用パンフレットを作成し配付するとともに、企業相談を行うアドバイザーが、企業診断システム、採用条件・求人票作成マニュアル、ワークシェアリング好事例集等を用いることにより企業における高齢者の積極雇用への隘路を明らかにする等、相談・援助業務等に活用した。 雇用管理診断システムを含む企業診断システムについて 1,814 社（平成 16 年度実績 1,533 社）が活用した。 平成 16 年度に行った企業アンケート調査を踏まえ検討を加えた後、エイジフリーの実態、企業の認識、阻害要因等について、より詳細な情報を得るため企業ヒアリング調査（26 社）を実施した。 共同研究は 13 件（平成 16 年度実績 12 件）実施した。 高齢労働者のためにワークシェアリングを導入している 28 社について取り組み事例の収集を行い、事例集を作成し、アドバイザーをはじめ、地域の商工会議所、労働組合等関係諸機関・団体に配布し、活用を図った。 平成 16 年度に実施した 12 事業所の 44 事例を新たに登録し、Web 上で公開した。データベースへのアクセス件数は、17,178 件（平成 16 年度実績 11,993 件）であり、成果の周知、活用に役立っている。また、更なる活用を促進するために活用マニュアルを作成し、関係諸機関へ配布した。 5 産業団体についてそれぞれ 4 回程度の懇談会を開催し、各産業における高齢者雇用の現状を分析・整理し、明らかになった課題及び問題点の検討を行った。 10 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、①団体が行う検討についての助言、②団体が設置する検討会に出席し機構が有する情報・ノウハウの提供、③ガイドライン策定に要する経費の負担などにより支援を行った。 平成 16 年度に策定された 5 団体分のガイドラインを新たにデータベースに登録し、Web 上で公開した。データベースへのアクセス件数は 25,952 件（平成 16 年度実績 11,937 件）であり、成果の周知、活用に役立っている。 		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 計画の範囲内と判断。 雇用管理診断システムを 1,814 社が活用した。 産業別高齢者雇用推進事業の成果を適切に周知した。 地道な業務であるが必要性は高い。 評価の 4 つの視点からみて概ね目標は達成したと考える。 達成度の数値は決して高くはないが、機構の活動の根幹をなす調査・研究・情報の蓄積への努力を評価する。 自己評価 B の意味はより一層実践的調査研究に力を入れたいと解釈したい。 障害者研究と比べ、やや見劣りがしないか。 高齢者関係は他にも研究テーマがあるが、雇用という面から期待したい。（とくに企業との共同研究） 	

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>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すべき措置</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>① 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>② 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、高齢者等にとって働きやすい雇用環境にするために、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</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>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 高齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「高齢法」という。)が改正され、高齢者雇用確保措置を講ずることが平成18年度から義務化されることに対応して、高齢者雇用確保措置に対する事業主による早期の取組を促進することを目的として、相談・援助、各種講習、調査研究、啓発広報活動等を職業安定機関と連携して効果的に実施する。 また、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する事業主支援及び、16年度から開始した「年齢に関わりなく働ける社会の実現に向けた基盤づくり事業（エイジフリー・プロジェクト）」を引き続き実施する。</p> <p>(4) 啓発広報活動等の実施 改正された高齢法の趣旨を踏まえつつ、高齢者雇用確保措置等にかかる諸問題について、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>① 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の充実を図る。</p> <p>② 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月の高齢者雇用支援月間を中心として、高齢者雇用開発コンテスト入賞企業の表彰を行うほか、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。開催に当たっては、アンケート調査において理解度が増加した参加者の割合が概ね80%以上となるよう質の向上を図る。</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>① インターネット等を活用した情報提供の実施 既にホームページ上で公開しているデータベースや各種システム等について、以下のとおり内容の充実を図った。 ○職場改善支援システム ・職場改善事例12事業所44事例を追加した（登録事例594件）。 ・アクセス件数 17,178 件 ○高齢者雇用開発コンテスト企業事例提供システム ・効果的な職場の改善事例13事業所59事例を追加した（登録事例600件）。 ・アクセス件数 33,629 件</p> <p>② 高齢者雇用フェスタの実施 ○高齢者雇用フェスタ概要 ・開催日時：平成17年10月5日（水） ・会場：東京ドームシティ・プリズムホール、東京ドームホテル ・来場者数：2,633人（平成16年度2,039人、平成15年度1,215人） ・テーマ：「プロダクティブ・エイジング社会をめざして」 ・内容： （式典） ・高齢者雇用開発コンテスト厚生労働大臣表彰等表彰式 ・特別講演「団塊世代の生き方」（作家 立松和平氏） →（内容）ふるさと回帰を軸に、職業生活という縦社会を終えた後の横社会での生活を推奨。 （公開シンポジウム）</p>

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。

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。

- ・テーマ：「団塊の世代、めざそう自己実現」
- ・内容：雇用・就業の場づくりを核とした高齢期の働き方やライフスタイルを通じて自己実現の道を展望する。

(高齢者雇用開発フォーラム)

トラックⅠ 「働き方の選択とプロダクティブ・エイジング」
三洋電機(株) 関西ペイント(株)

トラックⅡ 「改正高齢法下の継続雇用とプロダクティブ・エイジング」
トヨタ自動車(株) (株) 富永機械製作所

(改正高齢法セミナー)

65歳までの雇用義務化に企業はどう対応するか!

(その他)

「雇用・就業」「日本の技」「地域」「ライフサポート」の4つのゾーンに分け、生活における様々な場面に対応した情報を提供する各種展示等を実施した。

- ・アンケート調査(回答数710 従来パターン342件/新規パターン368件)
新規に選択肢を5区分(「どちらともいえない」を含む)にしたアンケート用紙を作成し、選択肢が4区分の従来のもので併せて試行的に2パターンで実施した。
理解度が増加したとの回答割合
従来パターン(選択肢4区分) 95.6%
新規パターン(選択肢5区分) 92.6%

○地方高齢者雇用フェスタの実施

- ・全国47都道府県で実施した。
- ・主に高齢者雇用に関する企業表彰、講演会、企業事例発表等が行われた。その他、地域によっては各種助成金相談会、アドバイザーの相談コーナーを設けた。

③ 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(※)の発行部数を指すとともに、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)

③ 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」を月60,000部作成・発行し、事業主に配布する。また、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ほか、テレビ・新聞広告等を媒体とした啓発広報活動を行うとともに「エルダー」及び各種啓発広報活動の内容の一層の充実に向けた検討を行う。

③ 定期刊行誌の発行等啓発広報活動

○エルダーの発行

- ・発行部数 月60,000部
- ・高齢者雇用に係る賃金の在り方等に焦点をあてた特集記事(短期連載)を掲載した(平成17年6月号から6回、平成17年12月号から4回)。
- ・バックナンバーをホームページに掲載した。
- ・エルダー掲載記事をもとに「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シリーズ」を作成し、アドバイザーの業務資料とするとともに事業主等に配布した。

○高齢社会統計要覧

- ・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「高齢社会統計要覧2005年版」を事業主等に配布し、周知を図った。

○TV放送

- ・高齢者雇用フェスタ公開シンポジウムを「NHK土曜フォーラム」(平成17年10月22日)にて放映し、約60万世帯が視聴した。

○広告等

- ・高齢者雇用支援月間周知広告を新聞に掲載した。(日本経済新聞朝刊全7段、平成17年9月30日)
- ・高齢者雇用支援月間周知ポスターを駅構内及び車内に掲載した。(JR主要61駅(平成17年10月1日～14日)、東京メトロ全線(平成17年10月中))
- ・高齢者雇用確保措置義務化に関する記事広告を雑誌2誌に掲載した。(日経ビジネス(平成18年3月27日号)、AERA(平成18年3月20日号))
- ・高齢者雇用確保措置義務化に関するPRを兼ねた、高齢者の継続雇用ポスターを作成した。26,100部(2サイズ作成)

(資料12)

評価の視点	自己評定	A	評定	B
<p>第2 5 (4) ① インターネット等を活用した情報提供の実施 ・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を提供していたか。</p> <p>第2 5 (4) ② 高齢者雇用フェスタの実施 ・高齢者雇用フェスタについて、高齢者等の雇用の</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「職場改善支援システム」の「職場改善データベース」に12社44事例を追加した(登録事例594件)。 ・効果的な職場の改善について、「高齢者雇用開発コンテスト企業事例提供システム」に13社59事例を追加した(登録事例600件)。 ・平成18年4月1日からの改正高齢法施行を控え、高齢者の雇用 		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画の範囲内と判断。 ・目標をおおむね達成している。 ・改正高齢法セミナーを開催した。 ・高齢者雇用月間に新聞、TV、雑誌等において広報活動を行った。 ・高齢者雇用フェスタ2005においてシンポジウムを行いTV放映を行った。 ・『エルダー』のバックナンバーをホームページに掲載した。 ・特に「団塊の世代」対象に対し「意欲をもって取り組んだ」と評価する。 	

<p>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たか。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 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>確保措置の義務化が法的に整備されることを参加者（特に事業主）へ十分周知し、また高齢者等に対しては企業での継続雇用環境整備の機運が高められることを認識させ、高齢者の能力を有効活用するための方向性を提言する場として、事業主、個人双方に高齢者の雇用問題について理解してもらえるイベントとした。具体的には、理解向上を図るためのイベント編成として、「改正高齢法セミナー」の開催、2007年問題を目前として「団塊世代の生き方」と題した立松和平氏の特別講演の実施等、時節に即した内容を題材とした催しを行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 参加者アンケート調査において、過去のアンケート調査の妥当性の検証も含め、選択肢が4区分の従来のものと選択肢5区分（「どちらともいえない」を含む）のものを試行的に実施した。その結果、それぞれ95.6%（4区分）92.6%（5区分）から高齢者雇用問題について理解するのに、「おおいに参考になった」「参考になった」との理解を得た。 また、「高齢者雇用について具体的に検討したい」との回答が多く見られた（22.3%）。 平成17年度の高齢者雇用フェスタにおいては、平成16年度アンケート結果を踏まえ、シンポジウムのパネリストに女性を起用し、新たな視点からの意見を加えた形で開催した。また、年金問題に関する要望を踏まえ年金セミナー、一方、個人にもターゲットを当て、民間企業の出展を増やし、高齢者の生活に役立つ情報を提供した。その他、効率的な会場設営として、ゾーンごとに色分けをし、来場者が会場を回りやすいように工夫した。
<p>第2 5 (4) ③ 定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 「エルダー」について月60,000部の発行部数を目指した取組を行っていたか。 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たか。 「エルダー」及び各種啓発広報活動の内容の一層の充実に向けた検討を行っていたか。 	<ul style="list-style-type: none"> 月60,000部の発行に向け、アンケートや編集委員会の意見を踏まえ、読みやすく魅力ある誌面作りに向けた取組（文字ポイントアップ等誌面構成の見直し）を行った。また、当機構ホームページ上でバックナンバーをPDF化するなどIT化にも配慮した。 高齢者雇用支援月間内に全国でタレント（樹木希林）を起用したテレビCMを放映したり、日本経済新聞（「高齢者雇用支援月間」PR（平成17年9月30日）、「高齢者雇用フェスタ」PR（平成17年9月22日））、朝日新聞（「高齢者雇用フェスタ」PR（平成17年9月26日））などで啓発広報活動を行った。また、「日経ビジネス」（平成18年3月27日号）「AERA」（平成18年3月20日号）等の雑誌で高齢者雇用に係る記事広告等の啓発広報活動を行った。 平成18年4月1日からの改正高齢法施行を控え、高齢者の雇用確保措置の義務が法的に整備されることの周知徹底を図ることを目的に、エルダー及び啓発広報活動を積極的に活用した。 高齢者雇用に係る賃金の在り方等に焦点をあてた特集記事を掲載した（平成17年6月号から6回、平成17年12月号から4回）。 バックナンバーをホームページに掲載した。 エルダー掲載記事をもとに「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シリーズ」を作成し、アドバイザーの業務資料とするとともに事業主等に配布し、周知を図った。 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「高齢社会統計要覧2005年版」を事業主等に配布し、活用を図った。

高齢・障害者雇用支援機構評価シート(7)

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>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 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。 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 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すべき措置</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 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 ① 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 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>② セミナー・講習会の開催 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。 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すべき措置</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 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、地方高齢法人に設置されている高齢期雇用就業支援コーナーにおいて、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 ① 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 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、キャリアの棚卸し、退職準備等に係る相談援助等を36,000件以上実施する。キャリアの棚卸しの際には、必要に応じて平成16年に開発されたキャリアの棚卸しシステムの活用を図る。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>② セミナー・講習会の開催 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2,450回以上開催する。 セミナー開催に当たっては、利用者に対するサービスの向上を図るため土日・夜間の開催を積極的に進める。 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</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>(1) 在職者を中心とした中高年齢者に対する業務 ① 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 ・相談援助件数 58,266件 ・キャリア棚卸支援システムを活用した職務経歴書の作成相談を1,640件実施した。 ・相談事例を収集、分析した上で、年度末には地方高齢法人にフィードバックし、今後、利用者に対して効果的な相談援助を実施するため活用するよう指導した。 ○アンケート調査(回収数1,150件) ・「大変効果があった」「効果があった」との回答の割合 98.4% ・効果の有無について、その理由をより詳細に把握し、内容の改善に資するため、調査票を見直した上でアンケート調査を実施した。なお、調査票については、具体的には、効果がなかった理由について「アドバイスの内容が物足りなかった」等の7つの選択肢を設けるとともに、それを選択した具体的な理由を記述させる見直しを行った。 ・アンケート調査結果については、自由回答欄を含め「効果がなかった」理由等について体系的な分析に努め、また、改善策について検討した上で、地方高齢法人へフィードバックし、広報の積極的実施、土日・夜間の相談の実施等、より一層充実した相談援助を行うよう指導した。 ・平成16年度にフィードバックした結果については、キャリア棚卸支援システムの活用が促進されて職務経歴書の作成相談が増加し、質量ともに充実した相談ができた。</p> <p>(資料13)</p> <p>② セミナー・講習会の開催 ・開催回数 3,794回(受講者総数87,831人、1回あたりの平均受講者数23.1人) (内訳) 在職者及び離職者を対象としたセミナー 3,575回 事業主を対象としたセミナー 219回 (内容) 再就職活動、公的年金、職業生活設計等、利用者ニーズに応じて多様なテーマで実施。 ・平成16年度に引き続き、土日・夜間セミナーを拡充し、47カ所中36カ所で399回実施した(平成16年度22カ所213回)。 ・出張セミナーについては1,140回実施した(平成16年度838回)。 ・開催事例を収集、分析した上で、年度末には地方高齢法人にフィードバックし、受講者に対し、より効果的なセミナー・講習会を開催するため活用するよう指導した。</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>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>(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、ホームページの年間のアクセス件数が180,000件以上となるように積極的な普及啓発を図る。</p>	<p>○アンケート調査（回収数 7,103 件） ・「大変有用であった」「有用であった」との回答の割合 96.2% ・効果の有無について、その理由をより詳細に把握し、内容の改善に資するため、調査票を見直した上でアンケート調査を実施した。なお、調査票については、有用でなかった理由について「期待していた内容と違った」等の7つの選択肢を設けるとともに、それを選択した具体的理由を記述させる等の見直しを行った。 ・アンケート調査結果については、自由回答欄を含め「有用でなかった」理由等について体系的な分析に努め、また、改善策について検討した上で、地方高齢法人へフィードバックし、土日・夜間セミナーや出張セミナーの開催を一層推進するとともに、より満足度の高いセミナーを開催するよう指導した。</p> <p>・平成 16 年度にフィードバックした結果については、セミナーの内容や時間配分の見直し、ニーズを踏まえた新規テーマの設定等の改善を行った。</p> <p>(2) ホームページ等を活用した情報提供 ・ホームページアクセス件数 187,873 件 ・業務案内、セミナー・講習会の案内等の情報については、常に最新のものとなるよう適宜更新して提供した。</p>
--	---	--	---

評価の視点	自己評定	A	評定	A
<p>第2 6 (1) ① 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 ・36,000件以上の相談援助を実施したか。</p> <p>・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。</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 6 (1) ② セミナー・講習会の開催 ・利用者のニーズに応じたセミナー・講習等を2,450回以上開催したか。</p> <p>・セミナー・講習等の土日・夜間開催を行うなど、在職者に対するサービスの向上を図っていたか。</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <p>・積極的な事業所訪問等により、支援コーナーの周知・広報に努めた結果、相談援助件数は58,266件であった。</p> <p>・有効回答のうち98.4%の利用者から、「たいへん効果があった」「効果があった」との評価を得た。</p> <p>・自由記述では、「キャリアの棚卸し、定年後の心構え等についてアドバイスを受け、不安や疑問点が解消された」等の肯定的な評価が多かった。</p> <p>・アンケート調査に当たっては、今後の業務改善に資するため、効果がなかった理由等をより詳細に把握できるよう調査票の見直しを行った。なお、調査票については、効果がなかった理由について「アドバイスの内容が物足りなかった」等の7つの選択肢を設けるとともに、それを選択した具体的理由を記述させる見直しを行った。</p> <p>・アンケート調査において出された意見については、体系的な分析に努め、また、改善策について検討し、広報の積極的実施、きめの細かい相談の実施、利用者に対するサービスの向上を図るための土日や平日夜間の相談の積極的実施等を行うよう地方高齢法人を指導した。</p> <p>・利用者のニーズに応じたセミナー・講習等を3,794回開催した。</p> <p>・具体的なテーマとしては「再就職の進め方」「定年退職後の職業生活設計」「公的年金と生活設計」「中高年齢者のキャリア開発」「高齢期の健康管理」等、それぞれ、内容、時間配分等を工夫して実施した。</p> <p>・土日・夜間セミナーについては、平成15年度業績評価の際の労働部会の指摘を踏まえ、平成16年度に引き続き積極的に取り組んだ結果、36所で399回（平成16年度実績22所で213回）開催した。また、事業所等に出向いて開催する出張セミナーも1,140回（平成16</p>		<p>(理由及び特記事項)</p> <p>・努力のあとが十分に见られる。</p> <p>・評価のとり方にもよるが、満足度の高いサービス評価は注目すべきである。</p> <p>・積極的な事業所訪問等を行い、多数の相談援助を行った。</p> <p>・土日・夜間セミナーを行った。</p> <p>・HPアクセス件数が目標を上回った。</p> <p>・「自己評定」Aは概ね受け入れられる。特に「土日、夜間セミナー、出張セミナー」には今後も期待する。</p> <p>・当初計画が低すぎるのではないかと懸念がある。</p>	

<p>・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。</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 6 (2) ホームページ等を活用した情報提供 ・180,000件以上のアクセス件数を達成したか。</p>	<p>年度実績 838 回) 実施し、在職者に対するサービスの向上を図った。</p> <p>・有効回答のうち 96.2%の受講者から「たいへん有用だった」「有用だった」との評価を得た。</p> <p>・自由記述では「定年後の計画を立てることの重要性を認識することができた」等の肯定的な評価が多かった。</p> <p>・アンケート調査に当たっては、今後の業務改善に資するため、有用でなかった理由等をより詳細に把握できるよう調査票の見直しを行った。なお、調査票については、有用でなかった理由について「期待していた内容と違った」等の7つの選択肢を設けるとともに、それを選択した具体的理由を記述させる等の見直しを行った。</p> <p>・アンケート調査において出された意見については、体系的な分析に努め、また、改善策について検討し、より満足度の高いセミナーの実施、土日・夜間セミナーや出張セミナーのより積極的な実施等を行うよう地方高齢法人を指導した。</p> <p>・ホームページアクセス件数は 187,873 件であった。</p>	
---	--	--

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>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 ① 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、効果的なリ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>② 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</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 ① 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>② 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。</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。 職業リハビリテーションに関する業務については、外部評価委員会の職業、医学、社会、教育の各リハビリテーション分野の専門家を委員とする職業リハビリテーション専門部会において外部評価を実施する。</p> <p>(1) 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 ① 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17年度対象者数の目標：22,230人以上）</p> <p>② 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%以上の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</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 ① 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 ・職業リハビリテーション対象者数 24,853人 ・平成17年10月から精神障害者総合雇用支援（下記④）を全国実施し、精神障害者へのサービスの提供を推進した。この結果、精神障害者の利用が増加（平成16年度3,294人→平成17年度4,131人）した。 ・面接調査、各種検査等を用いた職業評価に加え、個々人の障害特性と能力をより的確に把握して次の支援につなげるために実際の作業場面を活用した職業評価に努めた。 ・職業リハビリテーション計画の策定においては、引き続き利用者へのインフォームドコンセント（説明と同意）を徹底するとともに、利用者個々の障害特性に応じて策定するよう努めた。</p> <p style="text-align: right;">（資料14）</p> <p>② 障害者の就労の可能性を高めるための支援の実施 ○職業準備支援事業及びOA講習の実施状況 ・修了者の就職等に向かう次の段階への移行率 78.0% ・修了者の就職率 50.2% ○職業準備支援事業 ・対象者数 2,335人 ・職業準備支援事業については、別々の集団で実施してきたワークトレーニングコースと精神障害者自立支援コースを、模擬的就労場面での作業支援、職業準備講習カリキュラム及び精神障害者自立支援カリキュラムの3つのカリキュラムに再構成し、対象者ごとに3つのカリキュラムから必要な内容を柔軟に組み合わせることで、個々人の状態や特性に応じた支援を実施できるようにすることで、支援内容の充実を図った（平成17年10月から実施）。 ・精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラム（精神障害者総合雇用支援（下記④））の導入に伴い、20センターで実施してきた精神障害者自立支援カリキュラムを平成17年10月から全国48所（47センター及び多摩支所）に拡大して</p>

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%)

(※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。
(※参考：14年度就職率 38.5%)

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、対人技能訓練等の障害特性に応じたカリキュラムを実施する地域センターを拡大する。

実施した。

○OA講習

・障害者の態様に応じた多様な委託訓練の定着に伴い、地域センターにおいては専門的な支援が必要な視覚障害者等に対象を限定して実施した。

・受講者 42人

(資料15)

(資料16)

(資料17)

③ ジョブコーチ支援事業については、この中期目標の期間中において10,500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年度の予算内示における対象者は2,951人(うち地域センターが自ら行うもの：1,870人)。平成17年度下半期より地域センターが自ら行うもののみになることから、4.5年間で10,577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80%以上得られるようにすること。

③ 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、中期目標の期間中において10,500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80%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年度の予算内示における対象者は2,951人(うち地域センターが自ら行うもの：1,870人)。平成17年度下半期より地域センターが自ら行うもののみになることから、4.5年間で10,577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%)

③ 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円滑に行う。

(平成17年度対象者数の目標：2,410人(※1))

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80%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。

さらに、福祉施設等や事業主が行う障害者の職場適応のための支援が効果的に実施されるよう、専門的な援助を行う。

(※参考1：平成15年度の予算内示における対象者は2,951人(うち地域センターが自ら行うもの：1,870人。平成17年度下半期より地域センターが自ら行うもののみになることから、2,951/2+1,870/2≒2,410人となる。)

③ 障害者の職場適応に関する支援の実施

○職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援事業

・対象者数 3,050人

・定着率 83.6%(平成16年10月から平成17年9月に支援を終了した者3,106人(事業主、本人の都合等で支援を全うできなかった者を含む。)の支援終了後6ヶ月時点での定着率)

・平成17年10月からの職場適応援助者助成金制度の創設後、地域センターのジョブコーチと社会福祉法人等が実施する第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援を連携して積極的に実施した(連携による実施は全体の50.9%である。)

・ジョブコーチ支援推進協議会の開催、関係機関を含めた定期的な事例検討の実施等により、地域ネットワークを活用した支援を推進した。

・職場適応援助者助成金制度の創設を踏まえ、「ジョブコーチによる支援事業実施マニュアル」の改訂を行い、新たに職場適応援助に取り組む社会福祉法人等が円滑に支援できるように技術情報を提供した。

○利用者アンケート調査結果(回収数314件)

・「たいへん効果があった」「効果があつた」との回答の割合 88.2%

・回答の選択肢を4区分から5区分(「たいへん効果があった」「効果があつた」「どちらでもない」「効果がなかった」「まったく効果がなかった」)に変更して実施した。

(資料18)

④ 精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムについては、地域における支援ネットワークを構築した上で、主治医等関係者との緊密な連携を図り、この中期目標の期間中において、精神障害者1,800人以上(※1)、精神障害者の新規雇用のために支援が必要な事業所2,300以上(※2)、復職及び雇用継続のために支援が必要な事業所4,700以上(※3)を対象に専門的な支援を行い、復職支援及び雇用継続支援終了者の50%以上が復職又は雇用継続できるようにすること。

(※参考1：平成17年度下半期の予算における支援対象者数は376人。1年間で752人。2.5を乗じると約1,800人となる。)

④ 精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムの実施

地域センターにおいて、地域における事業主、医療機関、精神保健福祉機関、メンタルヘルス機関等で構成する精神障害者雇用支援ネットワークを構築した上で、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携体制の確立を図り、職業生活の安定のための支援が必要な精神障害者1,800人以上(※1)、精神障害者の新規雇用のために支援が必要な事業所2,300以上(※2)、復職及び雇用継続のために支援が必要な事業所4,700以上(※3)に対し、復職支援及び雇用継続支援終了者の50%以上の復職又は雇用継続を目指して、精神障害者の特性に十分に踏まえた専門的な支援を行う。

④ 精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムの実施

地域センターにおいて、職業生活の安定のための支援が必要な精神障害者並びに精神障害者の新規雇用、復職及び雇用継続のために支援が必要な事業主に対する総合雇用支援を円滑に実施できるように、地域の精神障害者の雇用促進等に対する機運の醸成や理解の促進を図り、支援ニーズの把握に努め、精神障害者の雇用支援ネットワークの構築を進める。

精神障害者雇用支援ネットワークの構築に当たっては、事業主の代表、労働局、医療機関、精神保健福祉機関、メンタルヘルス機関等を核とした精神障害者支援連絡協議会を設置し、支援に係る情報の共有化や役割分担を明確化するとともに、

④ 精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムの実施

・平成17年10月から、全国48所(47センター及び多摩支所)において「精神障害者総合雇用支援」として開始した。今後、精神障害者の支援を円滑に実施していくために、平成17年度下半期は関係機関等による精神障害者の雇用支援ネットワークの形成、支援ニーズの把握等を主たる目的として、以下のことを実施した。

・都道府県労働局、事業主団体、精神科医療機関団体、精神保健福祉センター、産業保健推進センター等を構成員とした精神障害者雇用支援連絡協議会を設置し、支援の円滑な実施に向けた連携体制の構築を図った(全国48所で合計48回実施)。

・事業主のニーズを的確に把握し、事業主との協力関係を確立するとともに、事業主の精神障害者雇用の機運の醸成等を目的として、事業主支援ワークショップを実施した(全国48所で合計90回実施)。

・医療機関、事業主等を対象に、「精神障害者の職場復帰支援」等をテーマとして職業リハビリテーション推進フォーラムを実施した(全国48所で合計55回実施)。

・精神科医療機関等の職員を対象に、地域就業支援基礎講座を実施した(全国48所で87回実施)。

・これらの取り組みにより、地域センターが精神障害者の雇用支援ネットワークを形成するために協力要請等を行った関係機関は、全国で1,015機関であった。

<p>(※参考2：平成17年度下半期の予算における対象事業所は470事業所。1年間で940事業所。2.5を乗じると約2,300事業所となる。)</p> <p>(※参考3：平成17年度下半期の予算における対象事業所は940事業所。1年間で1,880事業所。2.5を乗じると約4,700事業所となる。)</p> <p>そして、支援を受けた事業所にアンケート調査を実施し、精神障害者の雇用管理を進める上で効果があった旨の評価を80%以上得られるようにすること。</p> <p>⑤ 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と。</p>	<p>(※参考1：平成17年度下半期の予算における支援対象者数は376人。1年間で752人。2.5を乗じると約1,800人となる。)</p> <p>(※参考2：平成17年度下半期の予算における対象事業所は470事業所。1年間で940事業所。2.5を乗じると約2,300事業所となる。)</p> <p>(※参考3：平成17年度下半期の予算における対象事業所は940事業所。1年間で1,880事業所。2.5を乗じると約4,700事業所となる。)</p> <p>そして、支援を受けた事業所にアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上から精神障害者の雇用管理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>⑤ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</p> <p>地域センターにおいて、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な相談、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>各機関で開催される個別の研修会等において積極的に精神障害者の雇用支援技法等に係る専門的な情報を発信することで、より有機的・機能的な活動体制の確保を図る。</p> <p>個別の支援に際しては、主治医、事業主、家族等関係者の協働体制の確立を図るためのコンサルティングを行う等専門的な支援を実施するとともに、利用者の意見、要望等の把握に努め支援ノウハウの蓄積を図る。</p> <p>⑤ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</p> <p>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、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17年度対象事業所数の目標：7,110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、東京及び大阪センターでの企業に対する体系的な支援の試行実施の成果を踏まえ、全国の地域センターにおいて採用計画の策定に係る助言・援助を行う等、採用、職場定着等の各段階での事業主の障害者雇用の取組に対する体系的支援を推進していく。</p>	<p>・平成17年度(下期)は、新規雇用のために支援が必要な事業所500所に、また、復職支援及び雇用継続支援が必要な精神障害者344人及び事業所1,101所に、それぞれ支援を実施した。</p> <p>(資料19) (資料20)</p> <p>⑤ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</p> <p>○地域センターにおける事業主支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成17年度対象事業所数 11,476事業所 ・公共職業安定所が行う雇用率達成指導への協力、事業主のニーズに応じたジョブコーチ支援の積極的な実施、事業主支援計画に基づく体系的支援の実施に努めた。 ・平成16年度アンケート調査による意見や要望等を踏まえ、障害者の雇用や適応を図るために職務を詳細に分析して障害者に合った職務を構成したり、職務遂行等において課題となっている点を分析して具体的な解決方法を検討する等、実際の作業現場に応じた事業主支援計画の策定に努めた。 ・事業主のニーズを的確に把握し、事業主との協力関係を確立することを目的とした「事業主支援ワークショップ」を新たに開催した。(48所90回、上記④の再掲) <p>○利用者アンケート調査結果(回収数311件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「たいへん効果があった」「効果があった」との回答の割合 88.4% ・回答に係る選択肢を4区分から5区分(「たいへん効果があった」「効果があった」「どちらでもない」「効果がなかった」「まったく効果がなかった」)に変更して実施した。 <p>(資料21) (資料22)</p>
--	--	--	--

評価の視点	自己評価	A	評価	A
<p>第2 7 (1) ① 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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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22,230人を達成したか。 ・的確なインフォームドコンセント(説明と同意)を実施していたか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・引き続き公共職業安定所との連携及び職業リハビリテーションネットワークの整備・活用に努め、24,853名(平成16年度比3.5%増)にサービスを提供した。また、就職及び職場適応が困難な障害者(知的障害、精神障害、発達障害等)の利用が増加した。特に精神障害者については、平成17年10月から精神障害者総合雇用支援を全国実施し、精神障害者へのサービスの提供を推進した(平成16年度3,294人→平成17年度4,131人)。 ・支援の段階に応じて、対象者のニーズ、希望等を踏まえたきめ細かな職業リハビリテーション計画の策定に努めるとともに、策定に当たってはインフォームドコンセント(説明と同意)の実施を徹底した。アンケート調査の結果、87.1%の利用者から職業リハビリテーション計画の内容に「たいへん満足している」又は「満足している」 		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・十分に成果が上がっている。 ・目標数値に比べて高い達成度をあげている。また様々な制度的な取組は評価できるので、今後ともさらに維持・改善を期待する。 ・極めて今日的課題があり、より一層注力願いたい。 ・精神障害者につき前年度を大幅に上回り数の職業リハビリテーションサービスを促進した。 ・復職支援終了者の78.4%の復職を達成し、精神障害者にとり大きな助けとなった。 ・ジョブコーチによる支援を適切に行い83.6%の定着率を達成した。 ・年度計画を上回る成果である。 ・就職困難度の高い利用者を着実に増加させている。 ・重度障害者、精神障害者、発達障害者への精力的な取組、ジョブコーチへの支援は評価できる。 ・機構の外の各種機関と密接なネットワークを作り、機構のノウハウを広げ活用をはかる努力をするべきである。 ・障害者復職支援率をもっともcritical(前年比ないのでA~B判断しかねるが、コース内容工夫している)。 	

<p>第2 7 (1) ② 障害者の就労の可能性を高めるための支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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たか。 ・職業リハビリテーションサービスについて、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、内容の充実を図っていたか。 	<p>との評価を得た。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・精神障害者や発達障害者の利用が増加する中で、就職等に向かう次の段階に着実に移行させるために、平成17年10月に従来の職業準備支援事業を再構築し、対象者ごとに、(イ)常設の模擬的就労場面での作業支援、(ロ)職業準備講習カリキュラム及び(ハ)精神障害者自立支援カリキュラムを組み合わせ、その内容、支援期間を含む個別カリキュラムを策定して支援を実施した。また、精神障害者自立支援カリキュラムの実施を全地域センターに拡大する等、支援の充実を図った結果、就職等に向かう次の段階への移行率は78.0%であった。 ・上記の見直しにより、集団による指導方法から、個々に指導する方法(個々の課題に応じて支援方法や支援期間を柔軟に設定)に変更した結果、就職率は50.2%であった。
<p>第2 7 (1) ③ 障害者の職場適応に関する支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期目標期間中にジョブコーチ支援対象者数10,500人以上、定着率75%を達成することが可能な程度に推移していた。 ・アンケート調査について、有効回答のうち80%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"> ・事業主及び公共職業安定所との関係強化を図り、雇用後の職場適応のための支援の強化、また、平成17年度10月の職場適応援助者助成金制度の創設後も、職場適応援助者による職場適応援助事業を行う社会福祉法人等と連携した積極的な支援や、地域のネットワークを活用した支援を推進した結果、3,050人(平成16年度比3.0%増)の対象者にサービスを提供した。また、高い水準の定着率(83.6%、平成16年度差0.6ポイント増)を達成した。 ・アンケート調査で、88.2%の対象者から、ジョブコーチによる支援が職場適応を進める上で「たいへん効果があった」又は「効果があった」との評価を得た。なお、平成16年度業績評価の際の労働部会での指摘に基づき、肯定的意見をより厳格に把握するために回答に係る選択肢を4区分から5区分(「たいへん効果があった」「効果があった」「どちらでもない」「効果がなかった」「まったく効果がなかった」)に変更して実施した。 ・アンケート調査結果の意見を踏まえ、きめ細かな支援計画の策定等に努めるとともに、インフォームドコンセント(説明と同意)の実施を徹底した。また、本部において取りまとめたアンケート調査の把握・分析結果について、集計結果のみならず、自由記述の意見を一覧に取りまとめ、地域センターにフィードバックした。
<p>第2 7 (1) ④ 精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期目標期間中において、復職及び雇用継続のために支援が必要な精神障害者数1,800人以上を達成することが可能な程度に推移していたか。 ・中期目標期間中において、精神障害者の新規雇用のための支援が必要な事業所数2,300以上を達成することが可能な程度に推移していたか。 ・中期目標期間中において、復職及び雇用継続のために支援が必要な事業所数4,700以上を達成することが可能な程度に推移していたか。 ・中期目標期間中において、復職支援及び雇用継続支援終了者の50%以上の復職又は雇用継続を達成する 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成17年下半年期から開始した事業であり、同下半年期においては、事業を進めていく上で不可欠な基盤整備を図ることを重点として、精神障害者雇用支援連絡協議会の設置、精神障害者の就労支援等をテーマとする職業リハビリテーション推進フォーラムや就業支援基礎講座等に取り組み、雇用・就業、医療・保健、福祉等の関係1,015機関との連携を進め、精神障害者の雇用支援のためのネットワーク化を図った。こうした取り組みを踏まえて、具体的な支援に取り組んだ結果、平成17年度計画には数値目標を定めていないが、復職及び雇用継続のために支援が必要な344人の精神障害者に対してサービスを提供した。 ・精神障害者の新規雇用のための支援が必要な500事業所に対してサービスを提供した。 ・復職及び雇用継続のための支援が必要な1,101事業所に対してサービスを提供した。 ・復職支援終了者の78.4%の復職を達成した(雇用継続支援は、支援終了6ヶ月後の状況について達成度を把握することから、平成17

<p>ことが可能な程度に推移していたか。</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80%以上から精神障害者の雇用管理を進める上で効果があった旨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。 <p>第2 7 (1) ⑤ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 相談・援助等を行った事業所数について、7,110事業所を達成したか。 <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>年 10 月から開始したこの支援については、状況把握の対象となる者が未だ無い。</p> <ul style="list-style-type: none"> アンケート調査で、92.7%の事業主から、精神障害者の雇用管理を進める上で「たいへん効果があった」又は「効果があった」の評価を得た。 本部において取りまとめたアンケート調査の把握・分析結果について、集計結果のみならず、自由記述の意見を一覧に取りまとめ、地域センターにフィードバックした。 公共職業安定所が行う雇用率達成指導への協力、事業主のニーズに応じたジョブコーチ支援の積極的実施、事業主支援計画に基づく体系的支援の強化、また、事業主のニーズを的確に把握し、事業主との協力関係を確立することを目的とした、事業主支援ワークショップを新たに開始する等の支援の充実を図った結果、11,476 事業所(昨年度比 19.7%増) に対し専門的な支援を行った。 アンケート調査で、88.4%の事業主から障害者の雇用管理の改善を進める上で「たいへん効果があった」又は「効果があった」の評価を得た。なお、平成 16 年度業績評価の際の労働部会での指摘に基づき、肯定的意見をより厳格に把握するために回答に係る選択肢を 4 区分から 5 区分（「たいへん効果があった」「効果があった」「どちらでもない」「効果がなかった」「まったく効果がなかった」）に変更して実施した。 実際の作業現場に即した支援計画の策定に関する要望等を踏まえ、工程毎の作業内容や従業員の構成等を含めた職場環境の状況等をより詳細に把握・分析し、障害者に合った職務設定、作業現場の状況に応じた従業員等による指導体制等を検討した上で、事業主支援計画を策定し、体系的支援の実施に努めた。また、本部において取りまとめたアンケート調査の把握・分析結果について、集計結果のみならず、自由記述の意見を一覧に取りまとめ、地域センターにフィードバックした。 	
---	---	--