

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</p> <p>⑥ 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>⑥ 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 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</p> <p>⑥ 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（3コース、年2回ずつ） なお、職業リハビリテーション実践セミナーについては、医療・福祉等の分野の関係者の参加を容易にするため、土日を含めた開催とする。 また、地域センターにおいて、障害者の就業支援に関する関係機関等の共通認識を形成するための職業リハビリテーション推進フォーラムを開催するとともに、医療・福祉等の分野の職員等を対象に、障害者の就業支援に関する基礎知識を付与するための地域就業支援基礎講座を開催し、地域の職業リハビリテーションのネットワークの育成を図る。</p>	<p>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>⑥ 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 障害者就業・生活支援センター等職員等研修 ・新任者（施設長及び就業支援担当者）向け研修では、必須講座以外にも希望により受講できる講座を設け、受講者の経験の差を補完できるようにするなどの配慮を加え、次の研修を実施した。受講者は合計108人であった。 ○施設長研修 ・実施回数：年3回（各2日間） ・受講者数：22人 ○就業支援スタッフリーダー研修 ・実施回数：年1回（前期3日間後期3日間合計6日間） ・受講者数：4人 ○就業支援担当者研修 ・実施回数：年3回（各4日間） ・受講者数：82人 ロ 職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修 ・平成17年10月に職場適応援助者助成金制度が創設されたことに伴う養成研修受講希望者の急増に応えるため、実施回数を増やして（年3回→年5回）実施した。また、当該助成金制度により新たに設けられた「事業主が自ら配置する職場適応援助者」に対する養成研修を開始した。 ・実施回数：年5回（各5日間） ・受講者数：248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 ・受講者の利便性向上のため土日を含めた日程等により開催するとともに、受講者が就労支援の経験の度合いに応じて選択できるように2種類のプログラム（入門者用・経験者用）を設定するなどの配慮を加えて実施した。 ・実施回数：発達障害、精神障害及び高次脳機能障害の3コースを年2回（各4日間） ・受講者数：454人 ○職業リハビリテーション推進フォーラム（上記④にも掲載） ・精神障害者雇用支援ネットワークの形成に向けて、医療機関、事業主等を対象に「精神障害者の職場復帰支援」等を全国統一テーマとして実施した。 ・実施回数：全国の地域センターで年55回</p>

- ・受講者数：3,620 人
- 地域就業支援基礎講座（上記④にも掲載）
- ・精神障害者雇用支援ネットワークの形成に向けて、特に、精神科医療機関の職員等の参集に力を入れた。
- ・実施回数：全国の地域センターで年 87 回
- ・受講者数：2,570 人

(資料 23)  
(資料 24)  
(資料 25)  
(資料 26)

評価の視点	自己評定	A	評定	A
<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"> <li>・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。</li> </ul>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者就業・生活支援センター等職員研修と職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修では、当該業務の遂行に必要な研修を的確に実施することに努めた。また、平成 17 年 10 月に職場適応援助者助成金制度が創設されたことに伴う研修受講希望者の急増に応えるため実施回数を増やした。さらに、当該助成金制度により新たに設けられた「事業主が自ら配置する職場適応援助者」に対する養成研修を開始した。</li> <li>・医療・福祉等の機関の職員に対しては、研修効果を一層高めるために、職業リハビリテーション実践セミナーに就労支援の経験別コースを導入し、初心者と経験者別の課題に応じた研修を実施した。また、受講者のニーズに十分に応えるために発達障害、精神障害、高次脳機能の 3 コースを設定し、かつ、土日を含めた日程で開催した。</li> <li>・重点課題である精神障害者の雇用支援ネットワークの構築のために各地域センターにおいて「精神障害者の職業リハビリテーション」を全国統一テーマとしてフォーラムを開催し、精神障害者の雇用支援に関する関係機関等の共通認識を形成するほか、精神科医療機関の職員に対する雇用支援の基礎知識を付与するための講座の開催に力を入れた。</li> </ul>		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・計画の範囲内と判断。</li> <li>・障害者就労の達成は目標以上である。</li> <li>・各地域センターで「精神障害者の職業リハビリテーション」のフォーラムを開催した。</li> <li>・就労支援の経験別コースを導入した。</li> <li>・業務を着実に実施している。</li> <li>・人材の育成、とくにジョブコーチの育成は今後とも期待する。</li> <li>・「達成率×貢献度＝成果」この考えを導入することによってより正確な達成率の中身を吟味できるのではないか。</li> </ul>	

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>(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 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>(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 継続テーマ (イ) 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(平成16年度～18年度) (ロ) 精神障害者の職業訓練指導方法に関する研究(平成13年度～17年度) (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(平成15年度～17年度) (ニ) 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(平成15年度～17年度) (ホ) 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(平成16年度～18年度) (ハ) 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(平成16年度～17年度) (ト) 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(平成16年度～18年度) (フ) 高次脳機能障害者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(平成16年度～18年度) ロ 新規テーマ</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</p> <p>○研究ニーズの把握 ・厚生労働省、地域障害者職業センター、医療・福祉関係機関等から要望を聴き、職業リハビリテーション業務や政策立案に即した研究ニーズを把握した。</p> <p>○調査研究の実施 ・研究ニーズを踏まえ、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者等への支援の強化という要請に応えるべく、これらの者を中心とする職業リハビリテーション業務の推進に資するため、12の研究テーマ(新規4テーマ、継続8テーマ)の調査・研究を実施した。 ・終了した次の4つの研究テーマについては、調査研究報告書等の研究成果物を作成し公表した。 (調査研究報告書) ・精神障害者の職業訓練指導方法に関する研究 →精神障害者の職業訓練における配慮事項を提言するとともに、技能訓練を支える職業生活支援の必要性や効果を検証した。 ・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 →軽度発達障害者が、学校から職業へ円滑に移行するために必要となる診断体制の整備、早期からの保護者への支援体制の整備及び在学中から職業リハビリテーションサービスの利用を促進する施策の必要性について提言した。 ・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 →重複障害者への就労支援に関する実態を調査し、重複障害者への支援のあり方等を検討するための基礎資料を取りまとめ、就労を支える仕組みの必要性について提言した。 ・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 →事業主支援の様々な場面において活用できる実践的な課題分析技法を具体的に示し、この技法が障害者雇用や職場適応支援に有効であることを検証した。</p> <p>○外部の研究評価委員による評価 ・作成した4本の調査研究報告書について外部の研究評価委員による個別評価を受けた結果、4本とも3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階(「やや優れている」)以上の評価が得られた。このうち、「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」については研究評価委員全員から最高</p>

(イ) 地域における雇用と医療等との連携による障害者の職業生活支援ネットワークの形成に関する総合的研究（平成17年度～19年度）  
 (ロ) 障害者の多様な就業形態の実態と質的向上等の課題に関する研究（平成17年度～18年度）  
 (ハ) 知的障害者のパソコン利用支援ツールの開発に関する研究（平成17年度～18年度）  
 (ニ) 「カスタム化雇用」の効果と我が国への導入可能性に関する研究（平成17年度～18年度）  
 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、17年度に終了する上記イの(ロ)(ハ)(ニ)(ハ)の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。

評価（「優れている」）を得ることができた。

- サマリーの作成
  - ・作成した4本の調査研究報告書についてはそれぞれサマリーを作成・公表し、より多くの関係者に概要を把握いただけるようにし、職業リハビリテーションの実践に活かされるように努めた。
- 資料シリーズの作成
  - ・平成16年度に終了した研究について、研究の過程で得られた知見等を資料シリーズとして2本まとめ、公表した。

(資料27)  
 (資料28)  
 (資料29)

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。

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。

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い実践報告書、研究発表等を通じて、その普及に努める。また、新たな技法を活用して、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。

② 職業リハビリテーションに係る技法の開発

・次の3テーマについて新たな技法の開発を行い、実践報告書、支援マニュアル等の作成、研究発表、ホームページへのPDF公開等により、その成果の普及に努めた。

③ 多様な障害に対応した支援技法を開発すること。

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。

イ 在職精神障害者の職場復帰に関し、大企業と連携した職場再適応に関する支援技法の開発

- 在職精神障害者の職場復帰に関し、大企業との連携した職場再適応に関する支援技法（ジョブデザイン・サポートプログラム）の開発
- ・企業内に職場復帰支援システムを持つ企業と職業センターが連携して職場復帰支援を行う中で、①能力・障害特性の理解及び受容を促すアセスメント、②模擬場面での対処行動トレーニング、③ライフキャリア整理、④復職に向けた職務設計等のポイントごとの支援について技法開発を行った。

ロ 発達障害者の就労支援に関し、職業的課題の的確な把握を目的としたアセスメント技法の開発

- 発達障害者の就労支援に関し、職業的課題の的確な把握を目的としたアセスメント技法の開発
- ・海外の知見も取り入れながら、①職業生活での問題解決技能等のスキル付与、②個々人の状態像を把握して支援技法を決定し職場環境調整を行うためのアセスメント、により構成される「ワークシステム・サポートプログラム」を開発し、実践報告書を作成した。

ハ 高次脳機能障害者の就労支援に関し、障害の受容及び職業的課題の自己理解に係る支援技法の検証並びに普及の積極的な取組み

- 高次脳機能障害者の就労支援に関し、障害の受容及び職業的課題の自己理解に係る支援技法の検証並びに普及の積極的な取組み
- ・障害の受容及び職業的課題の自己理解に係る支援技法の検証を行い、「個別プログラム」及び「集団プログラム」を実施し、利用者と事業主それぞれに対する支援の成果を取りまとめ、実践報告書及び支援マニュアルを作成した。
- ※「個別プログラム」：個々の障害特性に応じた作業課題の設定や個別相談により、障害の受容や補完手段を獲得するプログラム。
- ※「集団プログラム」：グループワーク等により、障害特性への対処方法や障害を踏まえた就職活動方法などを学習するプログラム。

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。

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。

③ 研究成果の積極的な普及・活用

平成17年11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、精神障害・発達障害及び高次脳機能障害をテーマとした企画を盛り込んだ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。

③ 研究成果の積極的な普及・活用

- 平成17年度職業リハビリテーション研究発表会の開催
  - ・精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者に対する職業リハビリテーションの促進をメインテーマとして開催した。
  - (日 時) 平成17年11月29日、30日(2日間)
  - (参加者数) 859名
  - (発表題数) 76題(うち障害者職業総合センター25題)
  - ・アンケート調査(回収数437)
  - 「非常に参考になった」「参考になった」との回答の割合
  - 口頭発表97.8%、基礎講座95.3%、パネルディスカッション93.4%、ワークショップ93.1%、ポスター発表85.2%、特別講演84.1%

(※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。)

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。

(資料30)

<p>(3) 障害者の雇用に関する情報の収集、分析及び提供の効果的な実施                  職業リハビリテーションに関する情報を始めとして、障害者雇用に関する情報を収集、分析し、障害者本人、事業主及び関係機関に対して、積極的、効果的に提供を行うこと。                  ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表することにより、業務の透明性を高め、業務内容の充実を図ること。</p>	<p>(3) 障害者の雇用に関する情報の収集、分析及び提供の効果的な実施                  職業リハビリテーションに係る調査研究成果、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係る調査研究成果、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>○学会等での発表                  ・学会等での発表 20 件、研修等での講義 146 件を行った。                  (資料 31)</p> <p>○マニュアル・教材等の作成                  ・精神障害者に対する効果的な職業訓練を実施するために～指導・支援者のための Q &amp; A～ (国立職業リハビリテーションセンターと共同で作成)                  →職業能力開発校の訓練指導員等が精神障害者を対象とする職業訓練を実施する際の留意点、配慮事項について Q &amp; A 形式で解説したもの。                  ・高次脳機能障害者の注意機能検査ーパソコン版 空間性注意検査・軽度注意検査マニュアルー                  →専門的な知識や複雑な装置を必要とせず、支援者が簡便かつ容易に注意障害の客観的・定量的評価を実施できるよう開発した検査のマニュアル。                  ・発達障害者のワークシステム・サポートプログラムとその支援技法 (実践報告書 No.17)                  →支援者を対象とし、上記②の技法開発の成果をまとめたもの。                  ・高次脳機能障害者に対する支援プログラム～利用者支援、事業主支援の視点から～ (実践報告書 No.18)                  →支援者を対象とし、上記②の技法開発の成果をまとめたもの。                  ・高次脳機能障害の方への就労支援 (障害者職業総合センター職業センター支援マニュアル No. 1)                  →障害者本人・家族及び事業主を対象とし、「高次脳機能障害の特徴」、「生活場面・就労場面での課題と対処方法」、「就労・復職のコツ」等について、簡便に活用できるよう、具体的かつ平易に記載したもの。</p> <p>○研究成果物の普及・活用                  ・作成した研究成果物は、広く労働・福祉・教育機関等に配布するほか、ホームページにも PDF にて公開し、広く周知を図った。                  ・平成 15 年度及び平成 16 年度作成の研究成果物を中心に利用状況の調査を行った。地域センターでは障害者支援場面や事業主支援場面での活用が多く、外部機関では実務での活用、自らの知見を深めるための参考資料としての活用が多かった。                  (資料 32)</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」にこれまでの調査研究報告書等研究成果物のすべてを PDF で掲載した。                  ・ホームページのアクセス件数は 1,234,046 件であり、そのうち 1,049,145 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>評価の視点</p>	<p>自己評価</p>	<p>A</p>	<p>評価</p>	<p>A</p>
<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。                  ・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</p>	<p>(理由及び特記事項)                  ・調査研究は、12 テーマ (新規 4 テーマ、継続 8 テーマ) について実施した。このうち、終了した 4 テーマについては調査研究報告書等の研究成果物を作成し、公共職業安定所、職業能力開発校、社会福祉施設などの関係機関及び地域障害者職センターに配付し、周知と活用に努めた。                  ・報告書 4 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受け、何れも定められた水準に達する評価が得</p>		<p>(理由及び特記事項)                  ・努力のあとが十分に見られるし、成果もあがっている。                  ・研究成果単独での評価は高いことは評価できる。具体的な成果のフィードバック (実務面への) を期待したい。                  ・報告書につき外部評価を受け高い評価をされた。                  ・マニュアルを 5 件作成した。                  ・職リハ情報の研究部内 HP が目標の 3 倍のアクセスを受けた。                  ・高い成果を得ている。                  ・調査研究業務は本機構の活性化にもつながり今後とも力を入れて頂きたい、と同時に研究成果の活用もお願いしたい。                  ・とくに研究の外部評価が高かったことは評価できる。</p>	

<p>階中上から2段階以上の評価が得られたか。</p>	<p>られた。特に3本の報告書は、1本は全研究評価委員から最高段階の評価、2本は研究評価委員3名中2名から最高段階の評価を得た。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業リハビリテーション研究発表会で重点課題である精神障害者を精力的に取り上げた点は評価できる。</li> <li>・発達障害者の就労支援に力点を置くようになったことは評価できる。成果の普及・活用にとくに力をいれるべきである。</li> <li>・成果の普及活動も良い In Target を設けている。</li> <li>・研究評価の見方にやや疑問が残る。</li> </ul>
<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業リハビリテーション機関のニーズを踏まえて3テーマを設定し、技法開発を行った。なお、特に強い要請のあった発達障害に関しては、実際に現場で十分活用できるよう「ワークシステム・サポートプログラム」を開発した。</li> </ul>	
<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業リハビリテーション研究発表会は、重点課題である精神障害者の職リハをテーマとしたパネルディスカッション、発達障害者の職リハをテーマとした講演とワークショップ、「医療リハと職業リハの相互理解の促進」をテーマとしたワークショップを設定した。福祉、医療・保健、企業からの参加者が大幅に増加し、その理解の促進に役立った。また、研究発表会論文集は開催前に「障害者職業総合センター研究部門ホームページ」にアップし、事前に内容を把握できるようにした。</li> </ul>	
<p>・学会等での発表、各種研修での講義、インターネットを通じての情報提供等を行ったか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学会等での発表20件、各種研修での講義146件（内部機関119件、外部機関27件）の他、「障害者職業総合センター研究部門ホームページ」については内容の充実に努め、調査研究報告書等研究成果物すべてをPDF化し、広く研究成果等の普及・活用を図った。</li> </ul>	
<p>・マニュアル等の作成について、3以上作成したか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マニュアル等は、地域センター等でニーズや関心が高いものを中心に取りまとめることとし、精神障害者の職業訓練に関するQ&amp;Aをはじめ、高次脳機能障害者の注意機能検査及び就労支援マニュアル並びに発達障害者の就労支援技法に関するものを5件作成した。</li> </ul>	
<p>・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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域センターに対する研究成果物の利用状況調査（27カ所）では、利用場面を類型化することにより、利用場面の状況を把握した。調査研究報告書の活用については、利用場面は延べ712件、障害者支援業務における活用40%をはじめ、69%は職リハ実践活動における活用であった。マニュアル、資料シリーズの利用場面は延べ367件、職業相談・職業評価、職業準備訓練等障害者支援業務における活用が46%と、調査研究報告書に比べ障害者支援業務での活用度が高くなっている。</li> <li>・福祉・医療・教育等外部機関に対する利用状況調査（26カ所）では、平成16年度作成の調査研究報告書、マニュアル、資料シリーズについて調査し、利用場面は延べ44件、現場実務の参考資料としての活用36%をはじめ、68%が職リハ実践活動に活用されていた。活用効果としては就労支援のヒントが得られた48%、研究の新たな視点が得られた23%などであった。</li> </ul>	
<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          ・アクセス件数について、320,000件以上を達成したか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研究部門ホームページには、1,234,046件のアクセス件数があり、そのうち1,049,145件（85.0%）が調査研究報告書等の研究成果に対するものであった。うち報告書等のPDFへのアクセス件数は658,443件であった。</li> </ul>	

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>8 障害者職業能力開発校の運營業務の実施に関する事項 機構が運營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。 (※参考：平成14年度受講者数 211人) また、重度障害者を積極的に受け入れること。</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14年度就職率 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</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營業務の実施に関する事項 機構が運營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</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營業務の実施に関する事項 機構が運營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、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。このため、募集活動の強化を図るとともに、重度障害者、離転職者に対する職業訓練を積極的に実施し、また、前年度において知的障害者の訓練定員を増やしたことも踏まえ、その定員の充足を図る。 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职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以下の試行的な職業訓練を含め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、前年度において障害者職域拡大訓練カリキュラム研究会が開発した訓練カリキュラム案に基づき、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)での職業訓練を試行的に実施する。同研究会においては、その実施の状況等を分</p>	<p>8 障害者職業能力開発校の運營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 ・知的障害者の訓練定員の充足、年間を通じての募集活動の実施、募集先の一般高校等への拡大に努めた結果、受講者数が増加(平成16年度256人→平成17年度266人)した。 ・受講者数 266人(対平成14年度比26%増) ・職業的重度障害者(知的障害者、精神障害者、高次機能障害者及び重度身体障害者)の受け入れを積極的に行った結果、受講者数の約8割が職業的重度障害者であった。 ・職業的重度障害者受講者数 212人(受講者全体の79.7%) ・職業的重度障害者に対し、個々の訓練生の障害状況等に応じた個別カリキュラムを設定し、職業訓練の弾力的な実施に努めた。また、職業訓練指導員による技術指導と障害者職業カウンセラーによる職業生活指導を一体的に行う総合的指導(チームティーチング方式)を実施した。 ・離転職者については、普通課程・普通職業訓練を中心に積極的に受け入れた。 ・在職者に対しては、事業主のニーズに応じて内容、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。 ・公共職業安定所と連携し職場実習の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行う等により、就職に結びつく職業訓練の実施に努めた。</p> <p>(資料33) (資料34)</p> <p>(2) 障害者に対する訓練内容の充実 ○就職率 ・上記の弾力的、機動的な訓練を実施した結果、就職率は高い水準を維持した。 ・修了生全体 88.2% ・うち知的障害者 76.5% ○新たな職域開発 ・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)での職業訓練を試行的に実施し、その成果をもとに、「障害者職域拡大訓練カリキュラム研究会」において訓練カリキュラム等の検証を行った。 ○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」を円滑に実施するための研修において、研修受講者(職業訓練指導員)に実践的指導の場を提供することにより、訓練技法の普及を図った。 ・障害者能力開発指導者交流集会を企画運営(平成17年10月29日、障害者ワークフェアの一環として山口県で開催、参加者49人)し、技法の普及を図った。 ・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)での職業訓練に関する報告書を全国の障害者職業能力開発施設等に配付し、普及・活用に努めると</p>

<p>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>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>析して訓練カリキュラムを完成させるとともに、その成果を報告書に取りまとめる。                  障害者能力開発指導者交流会を「障害者ワークフェア」の一環として10月に山口県で開催することにより、他の障害者能力開発施設等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。また、知的障害者に対する新たな職域での訓練カリキュラムについて、他の障害者職業能力開発校等への普及を図る。                  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、引き続き民間外部講師を積極的に活用していく。</p>	<p>ともに、ホームページで公開した(ダウンロード数:4,568回)。                  ・研究部門と共同で、精神障害者に係る職業訓練の成果について取りまとめ、「精神障害者に対する効果的な訓練を実施するために～指導・支援者のためのQ&amp;A～」を作成し、全国の障害者職業能力開発施設等に配付し、普及・活用に努めた。                  ○その他                  ・民間外部講師の活用については、4,768時間(通年)であった。                  ○利用者アンケート調査結果(回収数25件)                  ・訓練内容に「たいへん満足している」「満足している」との回答の割合 96.0%                  ・平成16年度業績評価の際の労働部会での指摘に基づき、よりきめ細かなニーズ把握のために回答に係る選択肢を4区分から5区分(「たいへん満足している」「満足している」「どちらでもない」「不満である」「たいへん不満である」)に変更して実施した。</p> <p style="text-align: right;">(資料35) (資料36) (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                  ・重度障害者を積極的に受け入れていたか。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・知的障害者の訓練定員を増やしたか。</p> <p>第2 8 (2) 障害者に対する訓練内容の充実                  ・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>知的障害者、重度身体障害者等の受入を促進し、職業的重度障害者の受講者数は212人と増加し過去最高であった(昨年度実績:204人)。</li> <li>募集活動の強化を行い、受講者数は266人とこれも過去最高であった。平成14年度比で26%増加した。</li> <li>在職者に対する職業訓練については、事業主のニーズ、在職障害者の状態や特徴に応じて機動的に内容、時期、期間を設定するオーダーメイド型の職業訓練を実施した。</li> <li>離転職者に対しては、普通課程・普通職業訓練を中心に積極的に受け入れた。</li> <li>知的障害者の訓練定員35人に対し、40人の受け入れを行った。この実績を踏まえ、平成18年度に知的障害者の訓練定員を増やすべく、訓練ニーズに対応した各訓練科の定員の見直しを行い、全体の定員を増やさずに知的障害者の受け入れを増やす方向での検討を進めた。</li> <li>訓練内容等については、企業の人材ニーズに対応したものとなるよう適宜見直しを行っている。</li> <li>実践的な技能の向上や職場適応上の課題の改善の必要性が特に高い職業的重度障害者については、公共職業安定所等と連携し障害者雇用に取り組む事業所等の開拓に努め、当該事業所の協力を得て6週間をめどとした実習指導を実施し、実際の職場で生じる可能性がある課題を事前に把握、改善するほか、あわせて訓練生を受け入れる職場の環境調整を図る等、就職後の円滑な職場適応を視野に入れた訓練を実施した。</li> <li>知的障害者の新たな職域での訓練指導技法の開発、個々の訓練生の障害状況等に応じた個別カリキュラムを設定、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を行い、訓練内容の充実を図ることにより、就職率は88.2%となった。</li> <li>知的障害者に対する新たな職域での職業訓練の試行実施(ホテルサービス・厨房サービス)を行い、その成果をもとに「障害者職域拡大訓練カリキュラム研究会」において職業訓練の本格実施に向けた職業訓練内容、訓練カリキュラム等の検討を行った。</li> </ul>	A	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>目標どおりの成果をほぼ達成している。</li> <li>訓練終了者の就職率につき88.2%との結果を達成した。</li> <li>年間を通じて募集活動を実施するなどして障害者の訓練機会を拡大した。</li> <li>修了者の就職率が非常に高く、極めて優れた成果を上げているのは訓練の質の高さを物語る。</li> <li>次のテーマは、重度障害者、発達障害者であると思われる。</li> <li>受講者の人員増を必要とされているのではないか。</li> <li>研究成果、調査結果の有効な活用をするためにも外部の対人社会サービス供給組織への人的支援交流などを強化することによって、また、そういった組織を機構のサービス提供体系の中に取り込むことによって、機構に蓄積されたノウハウを有効に活用するシステム作りに取り組んで頂きたい。</li> </ul>	A

<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>以下の取り組みを通じて、他の障害者校等に対して指導技法の普及・活用に努めた。</li> <li>障害者能力開発指導者交流会を、知的障害者の技能指導・職業指導、指導上の特別な配慮事項等をテーマに実施し、技法普及を行った。また、この内容を取りまとめた報告書を作成し、全国の障害者職業能力開発施設等に配付した。参加者にアンケート調査を実施したところ、回答者の85.7%から今後の業務の参考になったとの回答を得た。</li> <li>精神障害者の職業訓練の成果について、研究部門と共同で「精神障害者に対する効果的な職業訓練を実施するために～指導・支援者のためのQ&amp;A～」にとりまとめた。とりまとめた結果は、厚生労働省が各都道府県に対して、障害者職業能力開発の推進を指示した文書に参考資料として添付された。</li> <li>知的障害者の新たな職域での訓練カリキュラム等の成果を取りまとめ、全国の障害者校等に配付するとともにホームページで公開した(ダウンロード数:4,568回)。</li> <li>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実施した。修了後も受講者等から、新たに知的障害者の受入を検討するに当たってのコース設定及び指導方法等に関する相談を受けた。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、民間外部講師を活用し、効率的な運営に努めた。</li> <li>外部講師活用時間 4,768時間</li> </ul>	

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>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、法律の目的にのっとり、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>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>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、以下の各事業を実施する。 特に、障害者雇用納付金制度の改正内容について、事業主説明会の場などでパンフレットを活用するなどして適切に周知し、理解の促進を図る。 イ 事業主説明会の開催 事業主説明会については、関係機関との連携を図りつつ、250回以上開催するほか、今後の事業主説明会の説明内容及び、制度、事務手続きについての周知、理解の促進を図るために作成するパンフレット、記入説明書等の充実に資するため、引き続き、参加者アンケートを実施する。 ロ パンフレット、記入説明書等の作成、配付 制度及び事務手続きについて適切な周知、理解の促進を図るため、パンフレット、記入説明書等を作成、配付する。また、その内容は、事業主説明会での事業主からの意見を十分踏まえたものとする。 ハ 職業安定機関との連携及び地方障害者法人との連絡会議の開催 障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行うとともに、1月から2月にかけて地方障害者法人の業務担当者を対象に地域別の「納付金関係業務担当者ブロック会議」を開催し、制</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 ・次の説明会を開催する等により、的確な申告、支給申請がなされるよう事業主の十分な理解の促進を図った。 イ 事業主説明会の開催 ・開催回数 254回(各都道府県ごとに開催) ・アンケート調査結果 肯定的回答：95.7% (アンケート実施件数：6,270件 / 回収数：5,524件 / 回収率：88.1%) ・アンケート調査により出席者から示された意見に基づき、申告、申請の記入説明書を改訂したほか、重点的な説明事項を指示するなど今後の事業主説明会の充実に活用するよう地方障害者法人に指導を行った。 ロ 制度周知用パンフレット等の作成・配布 ・地方障害者法人を通じ、事業主に対して事業主説明会等の場において次のパンフレット等を配布したほか、郵送により配付し、周知を図った。 ・納付金制度の改正内容についてその周知を図るため、周知用チラシを作成し、対象事業主に配付した。 ・記入説明書は、アンケート調査での意見を踏まえ、申告、申請書記入例をより分かりやすく、また記入例の項目を増やすなどの見直しを行った。 制度周知用パンフレット 27,500部 制度改正周知用チラシ 24,000部 記入説明書 24,300部 ハ 職業安定機関との連携及び地方障害者法人との連絡会議の開催 次の会議等を開催することにより、制度運営についての共通の理解と認識を十分に深めた。 ○職業安定機関との情報交換会 ・実施回数 99回(各都道府県ごとに開催) ・会議に当たっては、納付金徴収業務等の適切な実施において必要となる情報の提供等について、地方障害者法人から職業安定機関に対し依頼した。 ○地方障害者法人との連絡会議 ・実施回数 6回(全国6ブロックで各1回) ・事業主説明会において障害者雇用促進法の改正による納付金制度の改正内容を周知し、重点的に説明を行う必要のある事項について指導したほか、事前に提</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>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。                  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>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及び改修の検討                  引き続き障害者雇用納付金電算機処理システムの活用を図る。                  また、障害者雇用納付金制度の改正を踏まえ、当該システムの改修について検討する。</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、地方障害者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 電子納付システムの開発                  事業主サービスの向上と事務処理の効率化、迅速化を図るため、電子納付システムの開発を行う。</p>	<p>示された質疑に対する回答を含めて意見交換を行った。</p> <p>(資料 38)</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                  ○障害者雇用納付金の徴収                  ・障害者雇用納付金については、厳正な審査を実施した。                  ・機構本部及び地方障害者法人において、障害者雇用納付金の収納率の維持、向上を図るため、督促状及び督促状を発出するとともに訪問、電話による督促を実施した。                  ・11,512件 22,665百万円                  ・収納率 99.7%                  ○障害者雇用調整金及び報奨金の支給                  ・障害者雇用調整金 2,590件 4,673百万円                  ・報奨金 1,962件 4,671百万円                  ・不正受給の案件はなかった。</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活用及び改修の検討                  ・納付金電算機処理システムの活用により、事業主からの直接又は地方障害者法人を経由した照会等に対して、速やかに助言、指導を行った。                  ・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。                  ・障害者雇用納付金制度の改正を踏まえたシステムの改修内容について検討した。</p> <p>④ 調査の的確な実施                  ・調査においては、事前に地方障害者法人の把握する事業主情報を活用するとともに、事業所の算定根拠を確認する等により、正確な常用雇用労働者数の把握に努めた。                  ・調査実施件数 1,140件                  ・申告、申請金額の変更を要することとなった事業主数は180社であり、調査実施件数に対する割合は16%であった。</p> <p>⑤ 電子納付システムの開発                  ・納付に係る事業主の利便性の向上と収納事務の効率化、迅速化を図るため、平成18年度障害者雇用納付金の延納第2期以降から電子納付を可能とするシステムを開発した。</p>
---	---	--	---

評価の視点	自己評定	A	評定	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>(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を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。特に障害者雇用促進法の改正による納付金制度の改正内容については、その周知を図るため、周知用チラシを配布した。</p> <p>・納付金制度の理解状況等を把握するために、事業主説明会出席企業6,270社に対し、アンケート調査を実施した。有効回答数5,524件（回収率88.1%）のうち、95.7%から肯定的な評価を得た。</p> <p>・アンケート調査により出席者から示された意見は、今後の事業主説明会の充実を活用するよう地方障害者法人に指導を行った。</p> <p>・記入説明書は、アンケート調査での意見を踏まえ、申告、申請書記入例をよりわかりやすく、また記入例の項目を増やすなどの見直しを行った。</p>		<p>(理由及び特記事項)</p> <p>・計画の範囲内と判断。                  ・計画をほぼ達成し、一部のものは計画を上回って達成している。                  ・本件かなり徹底しており本機構の努力に敬意を表したい。                  ・職業安定機関との情報交換を99回開催した。                  ・事業主説明会等により納付金制度の改正内容の周知を行った。                  ・障害者雇用納付金制度につき調査を的確に行い、180社につき申請金額の変更を行った。                  ・納付金の収納率99%以上は優れた成果である。</p>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業安定機関と緊密な連携を図っていたか。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業安定機関との情報交換会は 99 回開催し、緊密な連携を維持した。</li> <li>・会議に当たっては、納付金徴収業務等の適切な実施において必要となる情報の提供等について依頼した。</li> <li>・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。</li> <li>・事業主説明会において、障害者雇用促進法の改正による納付金制度の改正内容を周知し、重点的に説明を行う必要のある事項について指導したほか、事前に提示された質疑に対する回答を含めて意見交換を行った。</li> </ul>
<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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・収納率を達成するため督促状及び督促状を发出するとともに訪問、電話による督促を行った結果、納付金の収納率は 99.7%（前年度収納率99.9%）であった。</li> <li>・厳正な審査を実施した結果、不正受給と認められる案件はなかった。</li> </ul>
<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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・納付金制度の改正を踏まえたシステムの改修内容について検討した。</li> </ul>
<p>第2 9 (1) ④ 調査の的確な実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・調査を計画どおり実施していたか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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等の算定に過誤がないように留意しつつ、1,140件（前年度調査件数1,141件）の調査を実施した。</li> </ul>
<p>第2 9 (1) ⑤ 申告・申請の電子化に関する検討</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実施方針に沿って検討を進めていたか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・納付に係る事業主の利便性の向上と収納事務の効率化、迅速化を図るため、平成 18 年度障害者雇用納付金の延納第 2 期以降から電子納付を可能とするシステムを開発した。</li> </ul>

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>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、法律の目的にのっとり、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等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、事業主等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等に対して助言・援助を行うこと、など事業主等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 事業主等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、事業主等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</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 新たに創設される職場適応援助者による援助に対する助成金等の周知、支給等の業務を適切に実施する。</p> <p>② 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、申請事業主等が利用しやすいものとする。 なお、助成金の支給要件等に変更があった場合は、その確定日から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>③ 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の業務担当者を対象に8月に「全国助成金業務担当者会議」及び1月から</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 新たに創設された助成金等の周知と適切な支給業務の実施 ○職場適応援助者助成金制度の周知 ・パンフレットを27,800部作成し、地方障害法人、地域障害者職業センターを通じて社会福祉法人や事業主に周知を図るとともに、ホームページに支給要件、支給申請手続きの説明を掲載した。 ○パンフレット等による情報提供 ・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助成金の種類ごとにパンフレット等を計267,000部(前年度比61%増)作成し、地方障害法人を通じて事業主に支給要件、手続等の周知を図った。 ・地方障害法人において事業主への説明会を524回(前年度比13%増)実施した。</p> <p>(資料38(再掲))</p> <p>② 支給申請書様式等のホームページへの掲載 ・平成16年度までにホームページに掲載した4種類の助成金に加え、平成17年度は新たに助成金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し事業主が利用しやすいものとした。 ・制度改正内容の迅速な周知のために、平成17年4月1日付けの障害者雇用納付金関係助成金支給要領の一部改正は3日後に、同年10月1日付けの同改正は2日後に、平成18年1月1日付けの同改正は4日後に、それぞれホームページに掲載した。</p> <p>③ 適正な助成金業務の実施 ○業務担当者会議等を通じた審査能力の向上 ・地方障害法人担当者の全国会議を8月に開催し、助成金制度の改正内容、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するとともに、地方障害法人担当者のブロック会議(6ブロック)を1月に開催し、新設された助成金に係る</p>

	<p>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>2月にかけて地域別の「助成金関係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>説明、不正受給事例に係る情報提供等を行うことで、審査能力の向上、処理迅速化の徹底を図った。 ・ 駐在事務所の助成金調査担当者に対し、4月に助成金不正受給の事例、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、適切な業務の実施を図るよう努めた。 ○不正受給防止等に係る情報収集等の実施 ・ 「障害者雇用納付金関係助成金不正受給・不適正支給防止マニュアル」を作成し、地方障害法人の担当者に徹底を図る等により、不正受給の防止に努めた。 ・ 地方障害法人、職業安定機関と密接な連携を図りつつ、不正受給の未然防止の観点から、機構本部及び駐在事務所による計画的な調査を189件（前年度比7%増）実施した。 ・ 平成17年度に判明した3件の不正受給に対しては、速やかに調査を行い、支給した助成金について返還決定を行った（2件は返還済みであり、1件は分割により返還中である。）。 ・ 地方障害法人担当者の全国会議及びブロック会議並びに駐在事務所会議において、発生した不正受給事例に係る情報提供等を行うことなどにより、再発防止に努めた。</p> <p style="text-align: right;">（資料40）</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>④ 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>④ 関係機関等との連携 ・ 機構と厚生労働省との情報交換を12回、地方障害法人と都道府県労働局との情報交換を497回（前年度比26%増）実施し、助成金業務の適切な実施を図った。</p>

評価の視点	自己評価	A	評価	A
<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>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 助成金に関する事業主への説明会を524回（前年度比13%増）実施した。</li> <li>・ 制度周知用のリーフレット、助成金ごとのパンフレットについて、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、地方障害法人及び地域障害者職業センターを通じて事業主に対し、支給要件、手続等の周知を図った（リーフレット、パンフレットを267,000部作成・配布（前年度比61%増））。</li> <li>・ 平成16年度に掲載した4種類に加え、新たに助成金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し、事業主が利用しやすいものとした。</li> <li>・ 制度改正内容の迅速な周知のために、平成17年4月1日付け障害者雇用納付金関係助成金支給要領の一部改正の内容は3日後に、平成17年10月1日付け同改正については2日後に、平成18年1月1日付け同改正については4日後に、それぞれホームページに掲載した。</li> <li>・ 平成17年8月に地方障害法人の助成金業務担当者全国会議を開催し、助成金制度の改正内容、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18年1月に、業務担当者ブロック会議（6ブロック）を開催し、新設された助成金に係る説明、不正受給事例に係る情報提供を行い、審査能力の向上、処理迅速化の徹底を図った。</li> <li>・ 「障害者雇用納付金関係助成金不正受給・不適正支給防止マニュアル」を作成し、上記会議等で徹底した。</li> <li>・ 助成金に係る3件の不正受給に対しては、速やかに調査を行い、支給した助成金について返還決定を行った（2件は返還済みであり、1件は分割により返還中である。）。</li> </ul>		<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 計画の範囲内と判断。</li> <li>・ ほぼ順調に目標を達成している。</li> <li>・ 助成金に関する事業主への説明会を524回実施した。</li> <li>・ 制度改正内容の周知をHPを活用して迅速に行った。</li> <li>・ 助成金の不正受給につき返還をさせた。</li> <li>・ 不正受給防止対策はさらにお願したい。</li> </ul>	

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。

・助成金の支給業務の適切な実施を図るため、機構と厚生労働省との情報交換を12回、地方障害法人与都道府県労働局との情報交換を497回(前年度比26%増)実施するなど、密接な連携を図った。

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>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、法律の目的にのっとり、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 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 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 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、「重度障害者の職域開発に関する研究」(平成15年度～17年度)、「知的障害者・精神障害者の職業的自立に向けた事業主支援の展開のための研究調査」(平成16年度～17年度)、「重度障害者の高齢化に伴う雇用管理のあり方等に関する調査研究」(平成14年度～16年度)等の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5件以上作成し、事業主等に配付する。 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追加し、ホームページにおいて提供する。</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 ① 障害者の雇用に関する調査研究の実施 ○調査研究 ・事業主を含む専門家グループへの委託、業界団体と連携した委員会における検討等、事業主の意見、ニーズが反映される方法により、障害者の職域拡大、雇用に関する問題点の解消方策等に関する調査研究を実施し、平成17年度の成果を次のとおりとりまとめた。 (報告書・マニュアル等) ・重度障害者(聴覚障害者)の職域開発に関する研究Ⅱ ・精神障害者の職業的自立に向けた訪問型個別就労支援の方法に関する研究調査Ⅰ ・重度障害者雇用事業所における障害者雇用状況に関する調査－高齢化等に対応するための福祉施設との連携、並びに精神障害者雇用及び在宅就業について－ ・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Ⅱ ・肢体不自由者のための職場改善に関する好事例集 ○障害者雇用リファレンスサービス ・平成17年4月から先進的な障害者雇用モデル事例(全国的又は地域的に見て雇用例の少ない業種・職種での精神障害者・重度障害者等の雇用事例)のホームページによる提供を新たに開始した(開始時点の障害者雇用モデル事例数159)。その後も地方障害法人を通じて収集した事例を追加掲載し、内容の充実に努めた(平成17年度末の事例数344)。 ・ホームページをより使いやすくするため、これまでの障害種類や業種のほか、最新事例が検索できるよう改善を図った。平成17年度のアクセス件数は177,609件であった。 ○研究成果の普及・活用 ・研究成果物は、関係事業主や業界団体に直接提供するほか、地方障害法人、公共職業安定所等の関係機関及び地域障害者職業センター等に送付し、事業主に対する相談・援助、各種講習会等における活用を通じ、事業主に対する効果的な提供を図った。 ・外部からの要請により送付した研究成果物 617件 合計30,880部 ・資料を送付する際にアンケート用紙を同封し、活用状況の把握に努めた(回収数165件)。事業主からは「障害者の雇用管理の参考資料として役立った」等、支援機関からは「事業主に障害者雇用を勧める際の事例として役立った」等の意見が多かった。 ・研究成果を一層利用しやすいものとするため、平成17年度から新たに調査研究報告書にサマリーを掲載し、またホームページに調査研究報告書の障害別リスト、</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 除外率の段階的引き下げに伴い、今後、一層の障害者雇用への取組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>テーマ別リスト及びサマリー一覧を掲載した。</p> <p>(資料41)</p> <p>② 除外率設定業種事業主に対する支援 ・鉄道業について業界団体と連携した委員会を開催し、障害者雇用について特に他社の参考となる6社の取組状況を紹介した「障害者雇用マニュアル97 鉄道業における障害者雇用事例」を作成し、日本民営鉄道協会加盟の事業所及びJR各社をはじめ行政等関係機関に配付した。 ・平成16年度に実施した学校教育分野における取組の成果を活用し、大学・高校をはじめとした学校教育機関関係者を対象としてセミナーを東京（参加者数171人）及び大阪（参加者数121人）で開催し、各校に一層の障害者雇用の取り組みを求めた。</p>		
<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5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> <p>・事業主を含む専門家グループへの委託、業界団体と連携した委員会における検討等、事業主の意見、ニーズが反映される方法により、障害者の職域拡大、雇用に関する問題点の解消方策等に関する調査研究を実施した。 ・報告書・マニュアルを計5本作成した。報告書には新たにサマリーを冒頭に盛り込んだ。また、これらの成果を事業主が利用しやすいマニュアルやDVDの形でとりまとめた。</p> <p>・研究成果物は、関係事業主や業界団体に直接提供するほか、地方障害法人、公共職業安定所等の関係機関及び地域障害者職業センター等に送付し、事業主に対する相談・援助、各種講習会等における活用を通じ、事業主に対する効果的な提供を図った。 ・資料を送付する際にアンケート用紙を同封し、活用状況の把握に努めた（回収数165件）。事業主からは「障害者の雇用管理の参考資料として役立った」等、支援機関からは「事業主に障害者雇用を勧める際の事例として役立った」等の意見が多かった。 ・研究成果を一層利用しやすいものとするため、平成17年度から新たに調査研究報告書にサマリーを掲載し、またホームページには、これまでの年度別リストに加え、新たに調査研究報告書の障害別リスト、テーマ別リスト及びサマリー一覧を掲載した。</p> <p>・除外率設定業種である鉄道業を対象に、業界団体と連携して委員会を設置し、問題点や具体的取組等についてアンケート調査等の調査研究を行い、報告書としてとりまとめた。</p> <p>・アンケート調査等の成果を踏まえ、「障害者雇用マニュアル97 鉄道業における障害者雇用事例」を作成し、アンケート調査の報告書と併せて事業主、事業主団体及び関係機関等へ配付した。</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <p>・計画の範囲内と判断。 ・障害者雇用に関する研究の蓄積を十分達成しているだけでなく、成果の流布についての努力がみられる。 ・障害者雇用に関する調査研究につき報告書・マニュアルを5本作成した。 ・HPに調査研究報告書の障害別リスト、テーマ別リスト及びサマリー一覧を掲載した。 ・調査研究が時宜を得ており、活用しやすく工夫されている。 ・障害者の定義を固定せず、ボーダー層も含めて気配りをし、それらの人々とその関係者に届くような啓発事業を進めてほしい。</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>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、法律の目的にのっとり、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>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っ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・指導等に必要の専門知識を付与するため講習内容の充実を図る。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>9 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>(3) 障害者の雇用に関する研究、調査、講習の事業及び啓発の事業の効果的な実施</p> <p>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が、必要に応じ医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、事業主に対し、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っ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>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・指導等に必要の専門知識を付与するため講習内容の充実を図る。 このため、講習用テキストの見直しを行う。</p>	<p>9 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>(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 21,152件(障害者雇用アドバイザー等1人当たり194.1件) ・相談内容としては、雇用計画、雇用管理、納付金・助成金の相談が多かった。 ・アドバイザーが、必要に応じて医療、工学等の専門家との連携を図りつつ、障害者雇用の好事例等を活用した支援、助成金の周知等事業主のニーズに応じた支援に努めた。 ・この結果、例えば拡大器を活用した弱視者のレジへの配置など、具体的な職域開発につながった。 ・アドバイザー等に対する専門研修において課題別のグループ討議を盛り込むなど、アドバイザーによる支援内容の充実に努めた。</p> <p>(資料42)</p> <p>○アンケート調査(回収数969件) ・「効果があった」「どちらかといえば効果があった」との回答 89.6% ・自由記述を見ると、「他の事業所の雇用事例が参考になった」など個別の状況に即した具体的な支援が評価された一方、「当社の採用条件にあった者がいない」、「造園作業のため障害者の雇用は困難」などの意見があり、業種、業態等により障害者雇用が難しいケース等に対する支援に課題があった。このため、より実効性のある支援を目指して、各種調査研究成果の活用と各種助成金のより効果的な周知、アドバイザー等研修の一層の充実に努める。</p> <p>④ 障害者職業生活相談員認定講習の充実 ・実施回数 59回 ・修了者数 3,271人 ・障害者雇用促進法の改正に対応して講習用テキストを改訂し講習において活用するとともに、ホームページでも公開した。 ・地方障害法人に対し、大都市等における受講希望者の増加、集中に対応し、①近隣他県での受講を可能とするよう各地方障害法人間での調整を行うこと、②再受講の希望者が多い場合は雇用管理等講習の一環としてブラッシュアップ講習などを企画すること等を指示し、実施した。 ・事例などを通じて職業生活相談員の役割を説明するビデオ教材「ともにイキイキ</p>

と働くために」を作成、地方障害法人に配付し、講習での活用について指示した。

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。

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う、障害者職場定着推進チーム育成事業の実施に当たって、障害者職場定着推進チーム未設置事業所に対する設置勧奨及び設置された定着推進チームの育成指導を継続して実施することとする。  
各種講習会については、地域のニーズに応じた特性等を踏まえつつ、毎年度平均22,000人以上（※）（ただし、平成15年度は11,000人以上）を対象に実施する。  
（※参考：14年度受講者数 20,134人）  
そして、講習会の受講者にアンケート調査を実施し、障害者の雇用を進める上で有用であった旨の評価が概ね80%以上得られるようにする。

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、「雇用促進・雇用計画」、「定着・雇用継続」、「能力発揮・環境整備」に係る講習を適宜組み合わせ、効果的、効率的に実施する。  
また、障害者の適正な職場配置、障害者の特性に応じた雇用管理等が図られるよう、障害者職場定着推進チーム育成事業の実施に当たっては、事業所訪問等による障害者職場定着推進チーム未設置事業所に対する設置勧奨及び設置された定着推進チームの育成指導を継続して実施することとする。  
各種講習会については、地域のニーズに応じた特性等を踏まえつつ、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。

⑤ 雇用管理等講習等の充実  
・受講者数 23,551人  
・実施回数 320回  
（内訳）「雇用促進・雇用計画」講習 106回  
「定着・雇用継続」講習 134回  
「能力発揮・環境整備」講習 80回  
・制度等の改正や地域における事業主の具体的なニーズを踏まえ、それぞれの講習内容に他の講習内容を柔軟に加えて実施するなど、講習の効果的な実施に努めた。  
○アンケート調査（回収数11,946件）  
・「有用だった」「どちらかといえば有用だった」との回答 93.8%  
・自由記述を見ると、改正法の概要、精神障害者の雇用などタイムリーなテーマ等を取り上げた講習が評価される一方で、事例情報の取り上げ方や説明内容の検討を求めるものが見られた。  
・今後、幅広い事業主ニーズに応えるため、より具体的なテーマ設定に配慮するとともに、雇用相談・援助業務への円滑な移行を図る。  
○受講者追跡調査（回収数1,505件）  
・平成16年度に受講した事業主等を対象に追跡調査を実施した。  
・「障害者にできる仕事がないか考えるようになった（56.4%）」、「新たに雇用、または職場復帰をサポートした（25.3%）」、「障害者の求人を出した（25.2%）」などの効果が見られた。  
○障害者職場定着推進チーム育成事業  
・指導件数 5,702件（平成17年度末障害者職場定着推進チーム設置数 12,670件）  
・「職場定着推進チームマニュアル」に加齢に対する対処等について加筆する等の改訂を行い、これを活用しつつ職場定着推進チームの設置勧奨、訪問を中心とした育成指導を実施した。

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。

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%）

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、ビデオ・パンフレットとともに16年度に作成した就労支援機器普及啓発ホームページを活用して効果的な普及・啓発活動を実施し、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。

⑥ 就労支援機器の普及・啓発  
・機器貸出事業所数 113事業所  
・機器利用率 67.5%  
・平成17年4月から新たに就労支援機器普及啓発ホームページの運用を開始し、その後も追加掲載等により内容の充実を図りつつ就労支援機器の紹介を行った。（平成17年度末の掲載：85機種）  
平成17年度アクセス件数 147,143件  
・利用者の利便性を考慮し、貸出申請書等のダウンロード、メールによる貸出・変更申請など手続きの電子化を行った。  
○アンケート調査結果（回収数37件）  
・「大変役に立った」「役に立った」との回答の割合 97.3%。

評価の視点	自己評定	A	評定	A
<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>（理由及び特記事項） ・効率的な相談機会の提供に努めるとともに、事業主ニーズに応じて専門家と連携した支援を行った。実績としてはアドバイザー等一人当たり194.1件（昨年度実績169.7件）であった。 ・拡大器の使用による弱視者のレジへの配置といった具体的職域開発につながっている。</p> <p>・アンケート調査において効果があったとした回答の割合は89.6%であり、その内訳は「効果があった」（43.5%）「どちらかといえば効果があった」（46.1%）であった。個別の状況に即した具体的な情報提供等の支援が評価された（自由記述の分析から）。</p>		<p>（理由及び特記事項） ・計画の範囲内と判断。 ・目標を大きくクリアし昨年実績よりもいずれも上昇している点は評価できる。 ・アドバイザー1人当たり194.1件の相談援助を行った。 ・障害者雇用促進法の改正に対応して講習用テキストを改訂しHP上で公開した。 ・機器貸出の前年比Upが10%以上であった。 ・就労支援機器の普及・啓発は高齢者、障害者を問わずさらにPRしてほしい。</p>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成 16 年度アンケート結果については、本部で把握・分析の上とりまとめ、今後の対応について各地方障害法人にフィードバックした。また、障害者雇用の好事例等を活用した具体的な支援、助成金の活用等の要望に対応するため、専門研修や業務指導の機会を通じて、効果的な相談・援助業務への反映を図った。</li> </ul>
<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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>講習用テキストの見直しを行ったか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>講習教材として事例等を通じて相談員の役割を具体的に分かりやすく説明したビデオを作成し、各地方障害法人に配付し、講習での活用について指示した。</li> <li>障害者雇用促進法の改正に対応して講習用テキストを改訂し、ホームページ上で公開した。</li> </ul>
<p>第2 9 (3) ⑤ 雇用管理等講習等の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>合計 320 回実施し、講習参加者総数は 23,551 人（昨年度実績 296 回実施、22,656 人参加）であった。</li> <li>アンケート調査において効果があったとした回答の割合は 93.8 %（昨年度実績 93.3 %）であり、その内訳は「有用だった」（53.9 %）「どちらかといえば有用だった」（39.9%）であった。法改正の概要、精神障害者雇用等タイムリーなテーマや、障害者雇用事業所、福祉施設や教育・訓練施設などの見学、具体的な障害者雇用の先進的事例等を取り上げた講習が評価された（自由記述の分析から）。</li> <li>平成 16 年度受講企業を対象に追跡調査を実施した。「障害者にできる仕事はないか考えるようになった」（56.4 %）などの意識の変化が見られるとともに、「新たに雇用、または職場復帰をサポートした」（25.3 %）、「障害者の求人を出した」（25.2 %）などの具体的な取組みが行われていることを把握した。</li> <li>平成 16 年度のアンケート結果については、本部で把握・分析の上とりまとめ、今後の対応について各地方障害法人にフィードバックし、障害者の講師起用、実際に障害者が働いている職場の見学を取り入れるなど、プログラムの改善に反映させた。</li> <li>また、事業主のニーズに対応した内容とするため、業務指導の機会等を通じ、調査研究の成果の活用等について指示した。</li> </ul>
<p>第2 9 (3) ⑥ 就労支援機器の普及・啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>アンケート調査から把握した事業主のニーズに基づき、貸し出し機器の追加配備や更新等の取り組みにより、貸出事業所 113 所、就労支援機器の利用率は 67.5 %（貸出累積台数 2,161 台／延べ保有台月数 3,203 台）であった。</li> <li>平成 17 年 4 月から就労支援機器普及啓発ホームページの運用を開始し、最新機器情報の提供に努めるとともに、貸出しに係る手続きの電子化（申請書のダウンロードやメールによる申請）により利用者の利便性の向上を図った。</li> </ul>

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>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、法律の目的にのっとり、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、9月の障害者雇用支援月間を中心として啓発事業を実施するとともに、障害者雇用優良事業所等を対象とした表彰を行う。 また、10月に山口県において、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表示・実演するほか、障害者職業能力開発施設の指導者交流集会等をあわせて実施する総合的なイベント「障害者ワークフェア」を開催する。本事業は、啓発効果を高めるため、全国障害者技能競技大会と同時に開催する。 なお、ワークフェア来場者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね80%以上の来場者から「良かった」、「やや良かった」との評価が得られるようにする。一方、良くなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載等からその理由及びニーズを把握し、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」を月54,000部作成・発行し、事業主に配布するとともに、ホームページを通</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>○障害者雇用優良事業所表彰式等 ・障害者雇用の支援と安定を図るため、障害者を積極的に多数雇用する事業所、模範的職業人として長期に勤続する障害者等に対し厚生労働大臣表彰や当機構理事長表彰を行い、その努力と功績を称えた。 ・開催日時 平成17年9月14日(水) ・会場 松坂屋銀座店(東京) ・表彰者数 障害者雇用優良事業所表彰 48事業所 障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した個人 6人 優秀勤労障害者 52人 障害者雇用支援月間ポスター原画表彰 8人</p> <p>○障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展 ・事業主をはじめ国民一般に障害者雇用についての理解と認識を深めるため、障害者雇用支援月間ポスター原画募集において厚生労働大臣賞、当機構理事長賞等を受賞した作品展を開催した。 (大阪会場) ・日程 平成17年8月31日(水)～9月5日(月) ・会場 高島屋大阪店 7階催事場 ・入場者数 3,141人 (東京会場) ・日程 平成17年9月14日(水)～9月19日(月) ・会場 松坂屋銀座店 7階催事場 ・入場者数 1,600人</p> <p>○障害者ワークフェア ・第28回全国障害者技能競技大会(アビリンピック)と同時開催し、企業関係者を含む一般来場者に対し、障害者の雇用と職業能力について理解の促進、啓発を行った。 ・山口県と連携し、工業高校、養護学校等の教育機関に働きかけたことにより、養護学校高等部の生徒等が多数来場した。</p>

		<p>じて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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用に関する展示のほか、障害者による作業実演や、来場者が授産施設関係者ととも授産施設で製作、販売している小物作りを体験するなど内容の充実を図った。</li> <li>・日 程 平成 17 年 10 月 29 日(土)～ 30 日(日) 2 日間</li> <li>・内 容 働く障害者の総合しごと展(23 団体・事業所) ハートフルフェスタ in やまぐち(61 事業所) 障害者の生活・福祉展(38 施設・学校) わくわく体験プラザ(6 イベント) 山口県内授産施設による喫茶コーナー</li> <li>・来場者数 23,000 人</li> <li>・マスコミ 地元新聞(山口新聞)にて「わくわく体験プラザ」等の紹介記事掲載</li> <li>○来場者アンケート結果(回収数 1,265)             <ul style="list-style-type: none"> <li>・「良かった」「やや良かった」との回答の割合 98.9%</li> <li>・「楽しかった」「毎年開催してほしい」という意見が多数を占めたところであるが、その中で、十分な PR を望む意見が多かったことから、今後は様々な手段により一層の広報活動に努める。</li> </ul> </li> <li>○地方障害法人における啓発事業             <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者の作業実演(地方アビリンピック)                 <ul style="list-style-type: none"> <li>→前年度より実施種目数、参加選手数及び来場者数ともに増加した。</li> <li>→都道府県の工夫により、全国大会の競技種目のみならず、各地の地場産業等(木材工芸、製陶技能等)から取り入れた競技種目も実施した。</li> <li>→全国大会への選考会を兼ねる大会であり、都道府県及び国公立等の能力開発機関等の協力を得て開催した。</li> <li>実施数：47 都道府県</li> <li>参加障害者数：1,890 人(うち知的障害者 871 人)</li> <li>職種数：延べ 311 職種(うち知的障害者延べ 118 職種)</li> <li>来場者数：23,405 人(静岡県開催の WAZA フェスタ 2005 来場者 16,000 人含む)</li> </ul> </li> <li>・表彰式                 <ul style="list-style-type: none"> <li>→表彰式の啓発効果を高めることを目的として、36 都道府県で障害者ワークフェアとして講演などのイベントと同時開催した。また、高年齢者雇用フェスタとの同時開催を 3 県で実施した。</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>○啓発誌「働く広場」の発行             <ul style="list-style-type: none"> <li>・啓発誌「働く広場」を毎月 54,000 部発行し、雇用率未達成企業を中心に送付し、幅広く啓発に努めた。</li> <li>・学識経験者等(10 人)をもって構成する編集委員会(6 月・12 月開催)においては、当誌の編集・発行に関する技術的専門的事項について意見等を聴取し、誌面編集の基本方針を策定した。</li> <li>・企画会議(編集委員会専門委員 2 人、当機構職員 4 人)を毎月開催し、取材先候補の選定、記事内容の決定及び取材日程等を調整し、発行に遅滞のないよう進捗状況の管理を徹底した。</li> <li>・過去 12 ヶ月分の「働く広場」バックナンバーを PDF 化及びテキスト化(視覚障害者対応)し、ホームページに掲載した。また、メール等により広く読者の意見や要望を把握し、その結果を踏まえて座談会、高次脳機能障害者及び精神障害者の事例紹介などを掲載した。</li> </ul> <p style="text-align: right;">(資料 43)</p> </li> <li>○マスコミによる広報・啓発             <ul style="list-style-type: none"> <li>・「働く広場」に掲載した先進雇用事例などを題材に、テレビ特別番組「ヒューマンドキュメンタリー 輝くステージへ～障害をのりこえて働く喜び～」を企画・制作して、平成 18 年 1 月 22 日にテレビ東京系列ほか BS ジャパン、18 地方局にて放映した。関東エリアで 3.2%の視聴率(約 54 万世帯が視聴)を記録した。</li> </ul> </li> </ul>
--	--	--	---

<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 2 9 (3) ⑦ 障害者雇用に係る啓発事業の実施 ・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。</p>	<p>(理由及び特記事項) ・アンケート調査では、有効回答者のうち 98.9%から「良かった」(77.1%)「やや良かった」(21.8%)との評価を得た。</p>		<p>(理由及び特記事項) ・計画の範囲内と判断。 ・目標を大きくクリアしてその水準を前期比較と維持している点は高く評価できる。 ・障害者ワークフェアを開催し、過去最多の来場者を記録し、アンケートで「良かった」「やや良かった」が 98.9%という成果をあげた。 ・「働く広場」バックナンバーを視覚障害者対応に配慮しつつ HP に掲載した。また、メール等で読者の意見を</p>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>啓発誌について、月54,000部発行していたか。</li> <li>メディア媒体を利用した広報・啓発活動を展開したか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成 16 年度の意見を踏まえ、障害者雇用に係る展示等の他、障害者の作業実演コーナー等の充実に努めた。</li> <li>様々な広報・報道をとおり、一層の広報、啓発、集客に努めた。</li> <li>啓発誌「働く広場」を毎月 54,000 部発行し、雇用率未達成企業を中心に送付し、幅広く啓発に努めた。</li> <li>「働く広場」に掲載した先進雇用事例などを題材に、特別番組「ヒューマンドキュメンタリー 輝くステージへ～障害をのりこえて働く喜び～」を企画制作し、平成 18 年 1 月 22 日にテレビ東京系列等において放映し、関東エリアで 3.2% の視聴率（約 54 万世帯が視聴）を記録した。</li> <li>各都道府県における障害者の作業実演（地方アビリンピック）はテレビ・ラジオ等 52 件、新聞、雑誌等 202 件で放送ないし掲載された。</li> <li>障害者ワークフェアは、地元紙（山口新聞）に「わくわく体験プラザ」の紹介記事が掲載された他、新聞、テレビなど地元報道機関を中心に報道された。</li> </ul>	<p>把握し、座談会や事例紹介などを掲載した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「働く広場」を中心とした啓発活動が、さらに効果をあげることを期待する。</li> <li>アビリンピックでは特色は。とくに目を見張らせる内容があったか、どうか？</li> <li>毎年度、同じ繰り返しであったか、どうか？</li> </ul>
---	---	--

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>10 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>10 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>10 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項 第28回全国障害者技能競技大会(アビリンピック)(平成17年10月28日(金)～31日(月))を200人以上の参加選手のもと山口県において開催し、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、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、障害者の就業実態等を念頭に入れた競技職種を検討し、障害者雇用に関する展示、デモンストラーション及び国際会議を含めた開催計画を策定する。また、参加選手等の宿泊、輸送などの大会開催に向けた準備業務を行う。</p>	<p>平成17年度の業務の実績</p> <p>10 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 第28回全国障害者技能競技大会(アビリンピック) <ul style="list-style-type: none"> <li>・本大会は、山口県との共催で実施し、障害者ワークフェアと同時開催した。</li> <li>・山口県との連携により地元報道機関をおした広報・啓発活動に努めた。</li> <li>・平成19年に国際アビリンピックと技能五輪国際大会が我が国で同時開催されることに鑑み、初めて第43回技能五輪全国大会と同時開催し、新たに「写真撮影」「フラワーアレンジメント」「パソコンデータ入力」の3種目を追加した。</li> <li>・開催日程：平成17年10月28日～31日(4日間)</li> <li>・会場：やまぐちリフレッシュパーク(開・閉会式会場)、山口県維新百年記念公園(第1会場)、山口県総合保健会館(第2会場)</li> <li>・参加選手数：47都道府県から270人(前年度 229人)</li> <li>・競技職種数：23種目(前年度 20種目)</li> <li>・来場者数：23,000人(前年度 19,930人)</li> </ul> </li> <li>○ マスコミ等 <ul style="list-style-type: none"> <li>・新聞では、地元新聞(山口新聞)をはじめ、読売新聞、毎日新聞等において当該大会の開・閉会式及び出場選手についての特集記事が掲載された(確認されたもので掲載件数35件)。</li> <li>・地元テレビ局にて大会開催に係る周知放映を実施した。</li> <li>・大会の模様については、インターネット(NHK「情報ネットワーク」)による情報配信を実施した。</li> </ul> </li> <li>○ アンケート調査結果(回答数1,265件) <ul style="list-style-type: none"> <li>・貴重な体験ができたとする意見の中では「競技を見て感動した(68.2%)」「新しい発見があった、障害者の理解が深まった(18.8%)」とする意見があった。</li> <li>・大会の企画・運営が良かったとする意見の中では「会場・設営・多彩な内容が良かった(38.2%)」「スタッフ・ボランティアが親切だった(15.3%)」とする意見があった。</li> <li>・また一方、大会への要望事項として「大会の拡充(職種・選手数の増加(48.5%))」「大会のPR、知名度の向上(24.0%)」が出された。</li> <li>・前大会でのアンケート調査の要望事項を踏まえ、バリアフリーの観点から、低床バスの導入、仮設トイレの設置、通路幅の確保等に努めた。</li> </ul> </li> </ul> <p style="text-align: right;">(資料44)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 第7回国際アビリンピックに向けた準備作業 <ul style="list-style-type: none"> <li>・財団法人2007年ユニバーサル技能五輪国際大会組織委員会と委託契約を締結し、同委員会との密接な連携のもと次の内容を中心として、計画的に準備業務を実施した。</li> <li>・上記組織委員会のアビリンピック技術委員会において検討を重ね、職業に直結する技能を競う「職業技能競技」26種目と、優れた才能をアピールする技能を競う「生活・余暇技能競技」4種目の計30種目を決定した。これを国際アビリンピック連合理事会に提案し、承認を得た。</li> <li>・障害者雇用に関するデモンストラーション・展示、国際会議及び芸術祭などについて開催計画を検討した。</li> <li>・競技、広報、会場、運営、宿泊・輸送、公式行事・催事及び参加計画について検討し、実施計画を策定した。</li> <li>・第38回技能五輪国際大会及び国際リハビリテーション協会(RI)総会等において参加勧奨を実施した。</li> </ul> </li> </ul>

評価の視点	自己評定	A	評定	A
<p>第2 10 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>第7回国際アビリンピック（2007年ユニバーサル技能五輪国際大会として技能五輪国際大会と同時開催予定）を念頭に競技職種の追加を行うとともに、各都道府県及び地方障害法人をとおして選手募集を積極的に行った結果、山口大会においては47都道府県から270名の参加となった。参加選手数は平成17年度時点で約500人となり、平成18年度に開催予定の香川大会の参加予定者を合わせると800人以上の参加選手に達することが見込まれる。</li> <li>山口県と連携した広報活動に努めた結果、企業、教育機関関係者等来場者数が増加した。</li> <li>バリアフリーの観点から低床バスの導入、仮設トイレの設置、限られた空間の中での通路幅の確保等に努めた。</li> <li>全都道府県からの参加が得られた。</li> <li>平成17年度は第43回技能競技五輪全国大会と同時開催したこともあり、前大会より約3,000人増の23,000人の来場者があった</li> <li>組織委員会のアビリンピック技術委員会において検討を重ね、職業に直結する技能を競う「職業技能競技」26種目と優れた才能をアピールする技能を競う「生活・余暇技能競技」4種目の計30種目を決定した。</li> <li>第7回国際アビリンピックのデモンストレーション・展示、国際会議、芸術祭などを含む実施計画を策定した。</li> </ul>		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ほぼ順調に目標を達成している。</li> <li>本大会は「ものづくり」という我が国の将来を担う技能者のトップをつくる意味及び極めて有意義な大会である。ますますの充実・強化を期待したい。</li> <li>アビリンピックにおいてバリアフリーの視点から施設を整備した。</li> <li>技能五輪とアビリンピックを同時開催し、選手・来場者ともに大きく増加した。</li> <li>優れた成果である。努力の更なる継続を期待する。</li> <li>アビリンピックの充実が評価できる。</li> <li>国際アビリンピックの実施準備を努力して欲しい。</li> </ul>	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート(18)

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4 財務内容の改善に関する事項 通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 管理業務の節減を行うとともに、効率的な施設運営を行うこと等により、固定的経費の節減を図ること。</p> <p>2 運営費交付金を充当して行う事業については、「第2 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。</p> <p>3 障害者雇用納付金に係る積立金については、納付金が障害者の雇用に伴う、経済的な負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るために、法律に基づき、事業主から徴収しているものであることに鑑み、適正にその運用及び管理を行うこと。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 予算 別紙-1のとおり</p> <p>2 収支計画 別紙-2のとおり</p> <p>3 資金計画 別紙-3のとおり</p> <p>・ 障害者雇用納付金に係る積立金については、銀行等の健全性に配慮した運用を行うなど、適正にその運用及び管理を行う。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 予算 別紙-1のとおり</p> <p>2 収支計画 別紙-2のとおり</p> <p>3 資金計画 別紙-3のとおり</p> <p>障害者雇用納付金に係る積立金については、銀行等の健全性に配慮した運用を行うなど、適正にその運用及び管理を行う。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>・ 予算執行については、業務の進捗状況及び予算執行状況を把握し、予算の効率的執行等の観点から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17年度決算報告のとおりである。</p> <p>・ 障害者雇用納付金に係る積立金については、その一部について、平成16年3月から、独立行政法人通則法47条に基づき、金銭信託による国債ラダー型運用を実施している。平成17年度についても引当金としての流動性の確保が可能であり、安全且つ効果的な運用に適したものであることから、本年度満期分を含めて昨年度に引き続き同運用を実施し、約1.5億円の運用益を得た。(利回0.76%)</p>

評価の視点	自己評価	A	評価	A
<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>・ 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。</p> <p>・ 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。</p> <p>・ 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。</p> <p>・ 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。</p> <p>・ 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>	<p>(理由及び特記事項)</p> <p>・ 中期計画に基づく年度計画予算を作成し、それに基づき、予算の範囲内で事業を実施した。</p> <p>・ 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、適正に執行した。</p> <p>・ 予算と実績の主要な差異については、助成金の実績額が予算額を下回ったこと等により生じたものである。</p> <p>・ 運営費交付金債務については、業務経費の効率的執行等により生じたものである。</p> <p>・ 障害者雇用納付金に係る積立金については、独立行政法人通則法に基づきその一部について、安全性及び流動性の確保に最大限配慮した上で、効果的な運用を確保するため、金銭信託による国債ラダー型運用を昨年度に引き続き行い、適正に管理している。</p>	A	<p>(理由及び特記事項)</p> <p>・ 十分に成果が上がっている。</p> <p>・ 数値的に目標を高い水準でクリアしている。</p> <p>・ 人件費、一般管理費、業務経費ともに節減した。</p> <p>・ 概ね目標どおりと判断。</p>	A

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4 財務内容の改善に関する事項 通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 管理業務の節減を行うとともに、効率的な施設運営を行うこと等により、固定的経費の節減を図ること。</p> <p>2 運営費交付金を充当して行う事業については、「第2 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。</p> <p>3 障害者雇用納付金に係る積立金については、納付金が障害者の雇用に伴う、経済的な負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るために、法律に基づき、事業主から徴収しているものであることに鑑み、適正にその運用及び管理を行うこと。</p>	<p>第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。</p> <p>(2) 人員に係る計画 常勤職員の人件費（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人件費を除く。）の平成14年度と比較して13%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常勤職員の人件費の事業開始後1年間（平成17年度下半期及び平成18年度上半期）と比較して4%に相当する額の合計額を節減する。 そのため、期末の常勤職員数（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人員を除く。）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>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 ホームページ等を活用し、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。</p> <p>(2) 人員に係る計画 常勤職員については、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人員を除いて、前年度末の職員数を下回ることとする。</p> <p>2 施設・設備に関する計画 和歌山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。 また鳥取障害者職業センターについて、老朽化によるタイルの剥落も見られることから、外壁の塗装改修工事を行う。</p>	<p>平成17年度の業務の実績</p> <p>1 人事に関する計画 (1) 方針 ・平成17年度採用方針に基づき、より優秀な人材の確保に努めるため、採用(募集)活動としては、ホームページによる募集の他に、新たに新卒者及び既卒者向けの就職情報サイトの媒体等を利用するとともに、当機構の職員募集説明会の拡充(全国5カ所)を図った。 ・選考方法では、採用試験の面接形式を工夫するなど、機構の運営に必要な人材の採用に努めた。 ・また、職員研修は、平成17年度職員研修計画に基づき一般研修、専門研修等を計画的に実施した。 ・特に、精神障害者の職場復帰担当カウンセラー等を対象とした研修を新設した他、経験年数に応じ付与されるべき課題・ニーズに基づき、より実践的な講座を増やすなどカリキュラムの充実を図り、職員の育成、資質の向上に努めた。</p> <p>(2) 人員に係る計画 ・人員は、効率的な人員配置を行った結果、平成17年10月から実施してい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人員(47名)を除いて平成17年度末で668名となり、前年度末の人員(708名)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、調整手当支給率引下げ及び異動保障の廃止、準特地勤務手当の廃止等を行った。(平成17年4月実施)(※) ・俸給表の抜本的な見直しを検討した。 国に準じた俸給の引き下げ(平均4.8%)、昇給カーブのフラット化、昇給幅の細分化について検討するほか、俸給表及び等級の整理統合の検討を行った。 ・また、人件費削減を進める一方、業務の効果的実施を図るため、職場単位の改善運動であるE Service運動(※)を実施した。 ・これにより、サービスの向上、業務の効率化に資するとともに職員のモチベーションの維持、向上を図った。</p> <p>※調整手当～～～物価及び生活費が特に高い地域に在勤する職員に支給される手当。 平成17年度より、最大で6年間に6%の引き下げ。</p> <p>※異動保障～～～職員が調整手当の支給割合のより低い地域又は支給地域とされていない地域に異動した場合に、一定期間、異動前に支給されていた調整手当が支給される制度。</p> <p>※準特地勤～～～山間部等その他生活の著しく不便な地に勤務する職員に支給される手当。</p> <p>※E Service運動～機構改革の取組の一環として平成16年度の試行を経て17年度から実施している。 効率的(Efficient)・効果的(Effective)な業務運営と進取の気性に富んだ(Enterprising)・楽しい(Enjoyable)働きがいのある職場環境作りを図るため、職場単位で取り組んでいる運動である。 優れた取組については、理事長より表彰を行った。(10チーム)</p> <p>2 施設・設備に関する計画 和歌山障害者職業センターについて、空調設備改修工事を実施した。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。 また鳥取障害者職業センターについて、外壁の塗装改修工事を実施。老朽化に対処した。</p>

	(参考)					
	施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財源	施設・設備の内容	予算額 (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	(地域センター) 空調設備更新・ 外壁改修	30	施設設備費 補助金
	(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。					

評価の視点	自己評定	A	評定	A
<p>第7 1 人事に関する計画</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>給与水準は業務等に見合うものであったか。</li> </ul> <p>第7 2 施設・設備に関する計画</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人員は、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人員を除いて、前年度末の人員数を大きく下回った。</li> <li>人件費については、適正に執行し、予算の範囲内であった。</li> <li>給与水準の見直しを行うため、抜本的な給与制度の改革を行った。</li> <li>また、人件費削減を進める一方、業務の効率的・効果的实施と職員のモチベーションの維持・向上を図るため、職場単位の改善運動である E Service 運動を実施した。</li> <li>年度計画どおりに適切に実施した。</li> </ul>		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>十分に努力の跡が見られる。</li> <li>単なる人件費の削減でなく、現有人員のモチベーションの向上に努めている点は高く評価できる。目標として与えられた数値をただクリアするだけでなく同時に質的なターゲットを設定する姿勢は今後も是非継続していただきたい。</li> <li>E-service の成果に期待したい。</li> <li>給与改定は高く評価できる。</li> <li>目標管理など能力・成果主義的管理の導入を図りたい。</li> <li>全体をみて総合的に重要な業務をよくやっていると高く評価できる。</li> </ul>	