

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18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。</p> <p>「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）を踏まえ、平成18年度以降の5年間において、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこと。これを実現するため、現中期目標期間の最終年度までの間においても、必要な取組を行うこと。 併せて、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、給与体系の見直しを進めること。</p> <p>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>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。</p> <p>「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）を踏まえ、平成18年度以降の5年間において、平成17年度（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については事業開始後1年間）を基準として5%以上の額の節減（退職手当及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）を行う。これを実現するため、現中期目標期間の最終年度までの間において、平成17年度を基準として1%以上の額（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。）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人件費の事業開始後1年間と比べて1%以上の額を合計した額を節減する。 併せて、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、地域別給与水準の見直し、年功カーブの見直し等を実施する。</p> <p>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>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 組織体制については、業務運営の一層の効率化及び効果的実施等の観点から、状況の変化に応じて適宜見直しを行う。</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、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ための当該年度所要額を節減する。 なお、一般管理費については節電・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継続に努めるほか、一般競争入札の積極的な実施等に努めることにより、経費節減を行う。 「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）を踏まえ、現中期目標期間の最終年度までの間において、一般管理費などの経費のうち人件費（人件費のうち退職手当及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、平成17年度を基準として1%以上の額（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。）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人件費の事業開始後1年間と比べて1%以上の額を合計した額を節減する。</p> <p>また、職員の士気の確保に配慮しつつ、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、地域別給与水準の見直し、年功カーブの見直し等を行う。 業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等を除く。）については、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、前年度に比べ1%以上の額を節減する。 なお、業務経費については、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、システムの効率化等による節減を図る。</p>	<p>平成18年度の業務の実績</p> <p>1 効果的な業務運営体制の確立 ・地域障害者職業センターの管理業務について、業務の効率的な実施の観点から、一部の地域（全国で4カ所、計8センター）において、試行的に2カ所の事務を1人の事務職員で処理することにより、その実施体制の見直しについて検討した。 ・せき髄損傷者職業センターについて、業務の効率的・効果的実施の観点から、課の統合等による合理化（業務3課を1課に統合）及び、地域障害者職業センターにおける発達障害者等の支援が困難な対象者の増加に対応した体制の強化について検討を進め、平成19年4月から業務実施体制の見直しを行うこととした。</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、中期目標・中期計画を達成すべく予算上平成17年度と比較して3.2%の節減を図った。 ・さらに予算執行に係る経費節減の取組として、役職員に対して省資源・省エネルギーに関する意識の徹底を図るとともに、平成17年度のEサービス運動（機構独自の職場改善運動）における経費節減事例を示し本部・施設での創意工夫を指示したところ、電気・水道料金の節減（例えば障害者職業総合センターにおいて前年度比3.6%の節減）、エコ（省エネ）をテーマとした職場改善運動の進展等、具体的な節減効果に結びついた。 また、一般競争入札を積極的に実施（平成17年度の23件から平成18年度には99件と大幅に増加）し、経費節減を図った。</p> <p>・「行政改革の重要方針」による人件費削減の取組の状況については、平成18年度末現在で、中期計画に記載されている基準額と比較して3.0%に相当する額を節減した。また、給与水準の見直しを行うため、俸給の引き下げをはじめとした抜本的な給与制度改革を行った。 ・給与制度改革の取組事項は以下のとおり。 ・俸給の引き下げ 俸給を平均4.8%引き下げ（平成18年7月1日適用） 役員について本俸月額を7.0%引き下げ（平成18年7月1日適用） ・賃金カーブのフラット化 俸給引き下げに当たって、中高年層は最大約7%引き下げ（平成18年7月1日適用） ・昇給幅の細分化と昇給抑制 従来の俸給幅である1号俸を4分割することを基本として、号俸を細分化し、原則1号俸であった昇給幅を分割後の3号俸に抑制（平成18年度7月1日適用） ・俸給表及び等級の整理統合 俸給表を5表から3表へ、等級を最大8等級から5等級へ整理・統合（平成18年7月1日適用）</p> <p>・業務経費については、中期目標・中期計画を達成すべく予算上平成17年度と比較して3.3%の節減を図った。 ・さらに平成18年度中において、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、事業の契約にあたって仕様書の見直し等を行うことにより経費の節減に努めた。節減事例としては、事業広告の一括発注により平成17年度と比較して6.5%の節減、システム機器保守方法の見直しにより平成17年度と比較して22.8%の節減及び駐在事務所の借料について展示スペースの廃止、事務所の移転により平成17年度と比較して40.0%の節減を図った。</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、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障をきたさないように、その事業規模について配慮すること。

4 高年齢者等の雇用の機会の増大に資する事業主又はその事業主の団体に対しての給付金、障害者雇用納付金制度及び障害者雇用継続援助事業に基づく助成金の支給業務については、厳正な審査を引き続き実施しつつ、事務手続きの効率化、審査能力の向上等により、中期目標の最終年度には、1件当たりの平均処理期間（支給申請の受付から支給決定までの期間）を10%短縮すること。

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、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障が生じないように、その事業規模に配慮する。

4 給付金及び助成金業務の効率化  
高年齢者等の雇用の機会の増大に資する事業主又はその事業主の団体に対しての給付金、障害者雇用納付金制度及び障害者雇用継続援助事業に基づく助成金の支給業務については、支給申請の際のトラブル防止のため、事業主等に対して、支給申請書等の記入方法等の教示など事前相談を行うとともに、申請から支給決定までの期間等について十分な説明を行う。また、適正支給の観点に留意しつつ、事務手続きの効率化を図るとともに、給付金及び助成金の支給業務の一部を委託する公益法人（以下給付金受付業務を委託する公益法人を「地方高齢法人」、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。

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、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障が生じないように、その事業規模に配慮する。

4 給付金及び助成金業務の効率化  
高年齢者等の雇用の機会の増大に資する事業主又はその事業主の団体に対しての給付金、障害者雇用納付金制度及び障害者雇用継続援助事業に基づく助成金の支給業務については、1件当たりの平均処理期間（支給申請の受付から支給決定までの期間）の短縮に向け、次の措置を講ずる。

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。

② 申請様式及び添付書類の簡素化等を行うほか、給付金業務については、「継続雇用定着促進助成金支給処理システム」の見直しを行い、事務手続の効率化を図る。

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。

4 給付金及び助成金業務の効率化  
○申請件数の急増に対応した緊急対策の実施（給付金）  
・継続雇用定着促進助成金の申請数は、従来の申請数に旧制度（平成17年度まで）の適用を受けるための「駆け込み申請」が加わり、処理件数が上半期には39,148件と前年度同期の約2倍と大幅に増加した。このため処理期間の短縮に向け、以下の緊急対策を講じた。  
・支給決定通知等のためのデータ処理プロセスを大幅に効率化したシステムの更改  
・外部問合せ等の付随業務に関する部内あげでの応援体制づくり、臨時職員の活用等、進捗状況管理の厳格化等による審査体制の強化  
・地方高齢法人に対しては、支給申請書の処理期間20日以内を厳守するように指導（超えた場合は、遅延理由書を提出）  
・その結果、給付金の処理件数は、平成18年度は66,635件となり、平成14年度比33.4%増（前年度比22.4%増）であったにもかかわらず、平均処理日数は87.3日となり、平成14年度比15.6%の短縮を図ることができた。

○支給件数増加とその対応（助成金）  
・助成金の処理件数は、平成18年度は、22,458件の取扱となり、平成14年度比63.7%増（前年度比19.3%の増加）であったが、下記の取組を行うことにより、実績は、平均処理日数45.9日となり、平成14年度比17.6%の短縮（前年度比6.6%の短縮）の短縮を図ることができた。

○給付金と助成金を合わせた平均処理期間の短縮  
・平均処理日数：76.9日（平成14年度実績比17.5%短縮）  
・年間処理件数：89,093件（平成14年度実績比39.9%増）

①申請書類の的確・容易な作成に資するパンフレット等の作成

○給付金  
・継続雇用定着促進助成金の支給申請手引を作成し、申請書類の記入方法を分かりやすく表示した。  
・継続雇用定着促進助成金のパンフレットを全面的に見直し、制度の趣旨、概要が理解できる記述を冒頭に記載するとともに、説明文中の専門用語については末尾に用語解説の項を設けて申請内容を容易に理解できるように配慮した。

○助成金  
・助成金の種類ごとに作成しているパンフレット6種類中4種類について、事業主の要望を踏まえ、説明を判りやすいものにするるとともに、記入例や申請額算定の際の基準の掲載等の改善を行った。  
・給付金・助成金双方を説明できるリーフレットを新たに作成した。その際、助成金は障害者を雇用する際に必要な対策ごとに活用できる、助成金を説明する工夫をし、事業主の理解向上を図ることとした。

②事務手続きの効率化  
○処理能力を向上させた「定着助成金システム」に更改  
・平成9年より使用してきた「継続雇用定着促進助成金支給処理システム」を9月で廃止し、新たに処理能力を向上させた「定着助成金システム」を導入した。  
・インターネットによる情報参照を可能とし、地方高齢法人は本部と情報を共有し審査状況を随時検索できるようになった。

○助成金添付書類の簡素化と支給額算定基準の明確化  
・障害者助成金支給要領を改正し、次の改善を実施した。  
・障害者介助助成金の支給請求書において添付書類としていた「障害者雇用状況」（指定様式）を廃止した。  
・事業計画書の指定様式を改正して申請者が記載しやすい様式に改善した。  
・通勤用バスの購入に係る助成金の支給額の算定基準を明確化した。

<p>5 障害者職業リハビリテーション業務に係る業務・システムの最適化のため、システム構成及び調達方式の見直し等を行うことにより、システムコスト削減、システム調達における透明性の確保及び業務運営の合理化を図ること。 このため、当該業務・システムに関する刷新可能性調査を実施し、これを踏まえ平成19年度までに最適化計画を策定し、公表すること。</p>	<p>5 業務・システムの最適化 職業リハビリテーション業務に係る業務・システムの最適化のため、システム構成及び調達方式の見直し等を行うことにより、システムコスト削減、システム調達における透明性の確保及び業務運営の合理化を図る。 このため、当該業務・システムに関する刷新可能性調査を平成18年度中に実施し、これを踏まえ平成19年度までに最適化計画を策定し、ホームページで公表する。当該最適化計画においては、業務運営の効率化・合理化に係る効果・目標を数値により明らかにする。</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>5 業務・システムの最適化 職業リハビリテーション業務に係る業務・システムの最適化のため、現行の業務処理における課題等を整理の上、当該業務・システムに関する刷新可能性調査を平成18年度中に実施する。</p>	<p>③支給申請手続き等のホームページへの掲載 ○助成金様式のダウンロードファイルの掲載の拡大 ・支給要件及び支給申請手続きの説明とともに、新たに15種類の助成金の様式のダウンロードファイルをホームページに掲載した。</p> <p>④事業主等に対する十分な説明 ○給付金 ・上半期中には、継続雇用定着促進助成金の旧制度適用となる「駆け込み申請」に伴い、前年度の約2倍の処理件数となった。このため、書類不備による遅延を防止するため、添付書類等に関する注意事項を簡潔に説明するなどの窓口対応を強化した。</p> <p>○助成金 ・地方障害法人の窓口において、事業主等に対して、支給請求書等の記入方法、審査に要する手続き及び期間等について、十分な事前説明を実施した。</p> <p>⑤業務担当者会議の開催等による審査能力の向上 ○給付金 ・制度改正があったため、給付金業務担当者全国会議を4月に繰り上げて開催し、早期に申請内容確認の方法の周知を図った。 ・また給付金業務担当者地区別研修会を9月に実施し、ブロックごとの討議方式により審査事例の発表、意見交換などを取り入れることでより実践的な審査能力の向上を図った。</p> <p>○助成金 ・7月に地方障害法人の業務担当者全国会議、11月～12月にブロック会議を開催し、審査にあたっての留意事項、申請書等の速やかな機構への送付について説明した。特にブロック会議においては助成金ごとにケーススタディ方式で点検確認のポイントを指示した。 ・助成金業務担当者用の詳細な「事務手引き」を4種類の助成金について作成した。</p> <p>5 業務・システムの最適化 ・平成18年度においては、中期目標、中期計画及び平成18年度計画に従って、職業リハビリテーション業務に係る業務・システムの最適化のため、支援事業者の支援を受けながら現行の業務処理における課題等を整理の上、「企画段階計画書」を作成し、この計画書に基づき当該業務・システムに関する刷新可能性調査を総務省のガイドラインに沿って適切に実施した。その結果、平成18年度では、機器・ソフトの老朽化への対応、調達手順の合理化、システム機能不足への対応、セキュリティ対策強化等を内容とする「刷新可能性調査報告書」及び「現行体系」を作成した。 これを踏まえ平成19年度には、職業リハビリテーション業務に係る業務・システム見直し方針を定めて、最適化計画を策定する予定である。</p>
--	--	--	--

評価の視点	自己評定	S	評定	A
<p>第1 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、業務の効果的实施等の観点から、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> <p>・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。</p>	<p>(理由及び特記事項) ・地域障害者職業センターの管理業務について、業務の効率的な実施の観点から、一部の地域（全国で4ヵ所、計8センター）において、試行的に2ヵ所の事務を1人の事務職員で処理することにより、その実施体制の見直しについて検討した。 ・せき髄損傷者職業センターについて、業務の効率的・効果的実施の観点から、課の統合等による合理化（業務3課を1課に統合）及び地域障害者職業センターにおける発達障害者等の支援が困難な対象者の増加に対応した体制の強化について検討を進め、平成19年4月から業務実施体制の見直しを行うこととした。</p> <p>・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うとともに、新たに進捗管理重点テーマを設定し、当該重点テーマの状況分析を行い、進捗が遅れている業務の原因分析・改善や業務実績の低調な施設への指導を実施した。</p>		<p>(理由及び特記事項) ・取組に対する「意欲と成果」を高く評価する。特に都道府県協会における高齢法人と障害法人の統合推進に大きな成果を認める。 ・給与制度を改革した。 ・一般管理費を節減した。 ・業務経費を節減した。 ・業務運営体制の合理化を行った。 ・給付金・助成金の年間処理期間を大幅に短縮した。 ・全機構をあげて業務運営の効率化に取り組んでいる点は高く評価できる。なお一層の利用者ニーズに適合した体制づくりに取り組まれることを期待する。 ・計画を上回って成果を上げている。 ・取組の成果が認められる。 ・成果が具体的な数値で把握されている。 ・経年改善の跡が明確に示されている（ストレッチゴールの呈示と達成に至る方策についての組織内共有に関するプレゼンテーションが次のステップとなるよう検討して欲しい。）。 ・業務・システム最適化について、トータルコスト削減はなされているが、業務処理効率化とシステム改善については具体的な数値に基づく根拠がやや乏しい。 ・優れた成果を上げている</p>	

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。

・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。

・一般管理費のうち人件費について「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえて、平成18年度以降の5年間に於いて5%以上の削減を行うための取組を進めたか。  
 ・国家公務員の給与構造改革を踏まえ、役職員の給与について必要な見直しを進めたか。

・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。

・平成17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17年度と比較して、障害者職業総合センターにおける水道料金について7.4%、電気料金について2.4%等の節減を図った。

・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」により、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:平成17年度23件→平成18年度99件)。

・一般管理費の主要な節減事例は以下のとおり。

(千円・%)

事項	17年度	18年度	節減額	節減率
一般競争入札の推進(比較可能分のみ)	116,794	114,504	2,290	2.0
総合センター水道料金の節減	10,592	9,811	781	7.4
総合センター電気料金の節減	31,692	30,939	753	2.4

・「行政改革の重要方針」による人件費削減の取組の状況については、平成18年度末現在で、中期計画に記載されている基準額と比較して3.0%に相当する額を節減した。また、給与水準の見直しを行うため、俸給の引き下げをはじめとした抜本的な給与制度改革を行った。

・給与制度改革の取組事項は以下のとおり。

- ・俸給の引き下げ  
 俸給を平均4.8%引き下げ(平成18年7月1日適用)  
 役員について本俸月額を7.0%引き下げ(平成18年7月1日適用)
- ・賃金カーブのフラット化  
 俸給引き下げに当たって、中高年層は最大約7%引き下げ(平成18年7月1日適用)
- ・昇給幅の細分化と昇給抑制  
 従来の俸給幅である1号俸を4分割することを基本として、号俸を細分化し、原則1号俸であった昇給幅を分割後の3号俸に抑制(平成18年度7月1日適用)
- ・俸給表及び等級の整理統合  
 俸給表を5表から3表へ、等級を最大8等級から5等級へ整理・統合(平成18年7月1日適用)

・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・中期計画を達成すべく予算上平成17年度と比較して3.3%の節減を図った。さらに平成18年度中において、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、事業広告の一括発注、システム機器保守方法の見直し等を行うことにより経費の節減を実施した。また、駐在事務所の展示スペースの廃止、事務所の移転により経費の節減を図った。

・業務経費の主要な節減事例は以下のとおり。

(千円・%)

事項	17年度	18年度	節減額	節減率
一般競争入札の推進(比較可能分のみ)	196,207	158,091	38,116	19.4
事業広告の一括発注	109,163	102,062	7,101	6.5
駐在事務所の借料	125,128	75,057	50,071	40.0
システム機器保守方法の見直し	32,750	25,276	7,474	22.8

## 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。

## 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。

- ・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。

- ・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

- ・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。

- ・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。

## ○給付金

- ・継続雇用定着促進助成金の支給申請手引を作成し、申請書類の記入方法等を分かりやすく表示した。
- ・継続雇用定着促進助成金のパンフレットを全面的に見直し、制度の趣旨、概要が理解できる記述を冒頭に記載するとともに、説明文中の専門用語については末尾に用語解説の項を設けて申請内容を容易に理解できるように配慮した。

## ○助成金

- ・助成金の種類ごとに作成しているパンフレット6種類中4種類について、事業主の要望を踏まえ、説明を判りやすいものにするとともに、記入例や申請額算定の際の基準の掲載等の改善を行った。

## ○給付金

- ・平成9年より使用してきた「継続雇用定着促進助成金支給処理システム」を9月で廃止し、新たに処理能力を向上させた「定着助成金システム」を導入した。
- ・インターネットによる情報参照を可能とし、地方高齢法人は本部と情報を共有し審査状況を随時検索できるようになった。

## ○助成金

- ・障害者助成金支給要領を改正し、次の改善を実施した。
  - ・障害者介助等助成金の支給請求書において添付書類としていた「障害者雇用状況」(指定様式)を廃止した。
  - ・事業計画書の指定様式を改正して申請者が記載しやすい様式に改善した。
  - ・通勤用バスの購入に係る助成金の支給額の算定基準を明確化した。

## ○助成金

- ・支給要件及び支給申請手続の説明とともに、新たに15種類の助成金の様式のダウンロードファイルをホームページに掲載した。

## ○給付金

- ・上半期中には、継続雇用定着促進助成金の旧制度適用となる「駆け込み申請」に伴い、前年度の約2倍の処理件数となった。このため、書類不備による遅延を防止するため、添付書類等に関する注意事項を簡潔に説明するなどの窓口対応を強化した。

## ○助成金

- ・地方障害法人の窓口において、事業主等に対して、支給請求書等の記入方法、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た。

## ○給付金

- ・制度改正があったため、給付金業務担当者全国会議を4月に繰り上げて開催し、早期に申請内容確認の方法の周知を図った。
- ・また給付金業務担当者地区別研修会を9月に実施し、ブロックごとの討議方式により審査事例の発表、意見交換などを取り入れることでより実践的な審査能力の向上を図った。

## ○助成金

- ・7月に地方障害法人の業務担当者全国会議、11月～12月にブロック会議を開催し、審査にあたっての留意事項、申請書等の速やかな機構への送付について説明した。特にブロック会議においては助成金ごとにケーススタディ方式で点検確認のポイントを指示した。
- ・助成金業務担当者用の詳細な「事務手引き」を4種類の助成金について作成した。

## 第1 5 業務・システムの最適化

・システム構成及び調達方式の見直しを行い、システムコストの削減、業務運営の合理化、システム調達における透明性の確保等を図るために、業務・システムの監査及び刷新可能性調査を踏まえ、平成19年度までに、業務・システムに関する最適化計画を策定・公表すべく、着実な取組を行っているか。

・平成18年度においては、中期目標、中期計画及び平成18年度計画に従って、職業リハビリテーション業務に係る業務・システムの最適化のため、支援事業者の支援を受けながら現行の業務処理における課題等を整理の上、「企画段階計画書」を作成し、この計画書に基づき当該業務・システムに関する刷新可能性調査を総務省のガイドラインに沿って適切に実施した。その結果、平成18年度では、機器・ソフトの老朽化への対応、調達手順の合理化、システム機能不足への対応、セキュリティ対策強化等を内容とする「刷新可能性調査報告書」及び「現行体系」を作成した。これを踏まえ平成19年度には、職業リハビリテーション業務に係る業務・システム見直し方針を定めて、最適化計画を策定する予定である。

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18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。</p> <p>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 高年齢者等や障害者の雇用情報等の提供 高年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、高年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。</p> <p>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 高年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年齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報については、事業主等に対し、広く利用されるようインターネット上のホームページに公表し、利用者ニーズの把握や定期的な内容の更新等に努めつつ、当該ホームページへの年間アクセス件数が1,000,000件以上となるようにする。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 関係者のニーズ等の把握 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17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の評価を受け、その結果を職員に周知する。また、平成18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。これらの結果を踏まえて、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 高年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年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18年度の業務の実績</p> <p>1 関係者ニーズ等の把握 ○評議員会の開催 ・使用者代表、労働者代表、障害者及び学識経験者からなる評議員会を開催し、関係者のニーズ等を把握した。 ・開催日 平成18年7月11日 ・概要 平成18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16名 機構役員等 (意見例とその対応) 意見① 発達障害者支援法の施行を契機として、発達障害者からの支援ニーズが今後さらに増加すると予想され、地域障害者職業センターにおいてこの支援ニーズに対応できるようにしておく必要がある。 (対応) 障害者職業総合センターにおいて実施している発達障害者に対する支援技法の開発等を進め、この成果をもとに地域障害者職業センターにおける発達障害者支援の拡充につなげていく。  意見② 精神障害者支援が強化され予算が増えたとしても、身体障害者や知的障害者への支援の予算が削減されないようにすべき。 (対応) 精神障害者だけでなく、重度の身体障害者、知的障害者等の特に支援の困難性が高い障害者に重点を置いて支援を実施しているところであり、そのために必要な予算が確保できるよう今後とも努力する。 (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 ・平成17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、その評価結果を全ての職員に周知した。また、平成18年度の第3四半期までの業務実績の進捗状況について外部評価委員会に報告を行うとともに、その報告内容を個々の職員にメールで配信することにより、年度計画の達成に向けた職員の意識の一層の向上を図った。 ・内部評価委員会において、平成18年度の業務全般の進捗状況を定期的（第2四半期末及び第3四半期末）に把握・分析するとともに、平成18年度は組織横断的な業務実績の進捗管理の強化を図るため、進捗管理重点テーマ（14テーマ）を設定し、内部評価委員会において当該重点テーマの業務進捗状況を点検し、進捗が遅れている業務の原因分析・改善や業務実績の低調な施設等に対する指導の徹底に努めた。 ・業務内容の透明性を高めるため、ホームページにおいて、機構の業務内容、中期目標・中期計画・年度計画のほか、外部評価委員会による評価結果をわかりやすく説明した「平成17年度業績評価総括書」を業務実績とその評価結果とともに公表した。 (資料2) (資料3)</p> <p>3 高年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数 ・5,912,916件  (資料4)</p> <p>○最新情報の提供により魅力ある内容を掲載 ・最新の情報を提供するため、週1回の定期更新のほか随時更新を行った。 ・月平均更新回数：6.3回</p> <p>○情報公開ページの改善 ・法定公表事項について必要な情報を見つけやすいように項目別に整理するとともに情報開示請求に係る利便を図った。 ・利用状況：平成17年度32,012件→平成18年度37,767件（前年度比18.0%増）</p> <p>○障害者雇用マニュアルの検索の利便化 ・障害者雇用マニュアルの概要一覧を追加し、検索の利便化を図った。</p>

				<p>○就労支援機器情報の発信</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用関係者のみならず高齢者及び高齢者雇用に関心のある方々にも就労支援機器の情報を発信した。</li> </ul> <p>○問い合わせへの迅速・的確な対応</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページに寄せられた各種助成金、職場改善事例等に係る問い合わせに対して、迅速・的確に対応した。</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実績：326件（前年度比34.2%増）</li> <li>・平均回答日数0.86日（前年度1.79日）</li> <li>※平成18年1月から問い合わせフォームを掲載し、利用者の利便性に配慮した。（資料5）</li> </ul> <p>○トップページの改善</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・トップページに本部の所在地等を記載するほか、機構組織 等所在地一覧の入口を設定した。</li> </ul> <p>○アクセシビリティへの配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・Webアクセシビリティ支援ツール「ZoomSight」バージョンアップ版（PDFファイルの読み上げ対応等）を導入した。</li> <li>・W3C（※1）のバリデーション・サービス（※2）による認証を取得した。（利用者側からも機構ホームページについてのチェック結果を確認することができる）。</li> <li>※1 WWWで用いられる技術の標準化と推進を目的とする国際学術研究機関</li> <li>※2 W3Cが推奨する仕様に準拠しているかどうか検証するサービス</li> </ul>
--	--	--	--	--

評価の視点	自己評価	A	評価	A
<p>第2-1 関係者のニーズ等の把握</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>・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>	<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成18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18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。</li> <li>・例えば、発達障害者からの支援ニーズの増加に対して地域障害者職業センターにおいてこの支援ニーズに対応できるようにしておく必要があるとの意見を踏まえ、障害者職業総合センターにおける発達障害者に対する支援技法の開発等を進め、この成果をもとに地域障害者職業センターにおける発達障害者支援の拡充につなげていくこととした。</li> </ul> <p>・平成17年度業績評価の際の労働部会での指摘に基づき、各種アンケート調査について、事業効果と利用者のニーズを把握するため積極的に実施し、サービスに対する満足度や有効度の把握にとどまらず、満足度や有効度の具体的な内容（どのようなことに満足したのか、何がどのようなことに効果があったのか、どのようなニーズがあるのか等）の把握に努めた。</p> <p>・平成15年度の政独委の二次評価及び平成16年度業績評価の際の労働部会での指摘に基づき、平成17年度から実施した高年齢者雇用関係及び障害者雇用関係の各種講習受講者に対する追跡調査をより詳細なニーズ把握のために一部設問を増やして実施し、講習効果の把握による講習内容の改善・充実に努めるとともに、取組の進んでいない企業へのフォローアップを行い、雇用管理の改善等につながるよう継続的支援に努めた。</p> <p>平成18年度においては、医療・福祉等の分野の職員を対象とした職業リハビリテーションに関する専門的、技術的研修の受講者に対しても新たに追跡調査を行い、各種講習等の研修効果、受講後のニーズ等を把握し、研修カリキュラムの見直しにおいて活用した。</p>		<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ニーズ把握のためのアンケートに工夫がみられ、また、障害者のアクセシビリティの配慮をしたホームページに大きな成果が見られる（WEBアクセシビリティ支援ツールを見たが、大変使いやすいと思った。）。</li> <li>・雇用情報を適切に提供し、ホームページのアクセス件数が5,912,916件を記録した。</li> <li>・外部評価委員会による業績評価を行った。</li> <li>・評価結果を受けて取組方針を定めた。</li> <li>・ほぼ目標を達成されている。</li> <li>・評議員会の開催頻度や受講者アンケートの項目などを中心に、なお一層の組織目標達成を期待する。</li> <li>・計画以上の成果を上げている。</li> </ul>	
<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"> <li>・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。</li> </ul>	<p>・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、評価結果をわかりやすく記述した「平成17年度業績評価総括書」を付けて、業務実績とその評価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>			
<p>第2-3 高年齢者等や障害者の雇用情報等の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>・ホームページの内容を適宜更新していたか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アクセス件数は5,912,916件（平成17年度実績4,546,212件）であった。</li> <li>・アクセシビリティに配慮しながら週1回の定期更新と随時更新（月</li> </ul>			

平均更新回数6.3回)により最新の情報発信に努めた。

- ・平成18年度の新たな取組として、①トップページの改善(本部所在地等を記載するほか、機構組織等所在地一覧の入口を設定)、②障害者雇用マニュアルの検索の利便化(概要一覧を作成)、③就労支援機器情報の発信(障害者支援ページにおける当該情報を高齢者支援ページからも発信するようにした)、④情報公開ページの改善(法定公表事項について必要な情報を見つけやすいように項目別に整理及び情報開示請求に係る利便性の向上)を行った。

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18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、適切な情報提供等を行うことにより、適正な支給業務の実施を図ること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 高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 適切な支給業務を行うため、機構と地方高齢法人は、給付金業務担当者会議を少なくとも年1回開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行い、密接な連携を図る。</p> <p>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</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 適切な支給業務を行うため、機構と地方高齢法人は、給付金業務担当者会議と給付調査員等（不正受給防止担当）会議を4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うとともに、給付金の内容及びその円滑な運営についての共通の理解と認識を持ち、密接な連携を図る。</p> <p>② 不正受給防止を図るため、不正受給防止マニュアル等を踏まえ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</p>	<p>(1) 事業主等に対する制度の周知・広報 ○ホームページ等による迅速な情報提供 ・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で公開した。 ・平成18年度には支給要件等の変更はなかったが、平成19年4月に支給要件等の変更が予定されたことに伴い、その変更内容についてあらかじめ「予定」として1月にホームページで公開した。 ・他法人が支給業務を行っている「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って情報提供した。</p> <p>○新聞広告等による幅広い周知 ・「高齢者等共同就業機会創出助成金」については、一般紙等の広告を活用して周知を図った。 ・受給事業所の状況を把握するためのアンケート調査を実施し、事業定着の好事例20例を掲載した「高齢者等共同就業機会創出助成金活用事例集」（5,500部）を作成し、地方高齢法人の窓口等を通じて創業希望者に配布し、制度活用の向上を図った。</p> <p>○パンフレット等による具体的な情報提供 ・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、地方高齢法人から配布するとともに、職業安定機関その他の関係機関を通じて配布するなど連携を図った。 ・給付金利用実績の低い地方高齢法人に対して、行政との連携強化・広報活動の強化による利用促進を指導した。</p> <p>(2) 適正な支給業務の実施 ○不正受給防止対策の強化 ・地方高齢法人の給付金業務担当者会議（4月）、給付調査員等（不正受給防止担当）会議（6月）を開催するとともに、給付金業務担当者地区別研修会（9月）を開催して、支給業務に関する問題点等について指示を行った。 ・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、地方高齢法人に対して必要な指示を行うとともに、都道府県労働局その他関係機関に対して必要な協力を要請した。 ・高齢者等共同就業機会創出助成金の不正受給事件（10月起訴）を受け、機構が実施する全ての給付金について不正受給防止策を強化した。 ・点検項目チェックリストを作成し、不正受給防止のためのポイントを漏れなく点検できるように点検項目を細分化した。 ・支給申請書に記載された法人の名称・所在地等を行政が保有する労働保険関係データと照合することにより、実在する法人であることをこれまで以上に厳密に確認することとした。 ・事業計画認定から支給に至る期間に電話をかけて事業所の実在の有無や勤務状況を</p>

	<p>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>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>確認することとした。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地方高齢法人による事業所訪問において、無予告の訪問調査を強化した。</li> <li>厚生労働省所管の創業関係助成金(高齢者等共同就業機会創出助成金を含む)の審査方法を改善するため、厚生労働省及び関係団体との連絡協議会を開催し、横断的な不正受給防止対策を徹底した。</li> </ul> <p>○厳正な調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>高齢者等共同就業機会創出助成金不正受給防止対策として、地方高齢法人の調査業務担当者に対する調査方法を指導・徹底した。</li> <li>地方高齢法人への業務指導：18府県</li> <li>機構本部による事業所訪問：32事業所(18府県)</li> <li>地方高齢法人による不正受給防止等に係る事業所訪問：2,573回(前年度実績：641回、対前年度比401%増)</li> </ul> <p>○関係機関との定期的な情報交換</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>機構と厚生労働省との情報交換：23回(前年度実績：12回)</li> <li>地方高齢法人と都道府県職業安定機関との情報交換：1,668回(前年度実績：569回、対前年度比193%増)</li> </ul>
--	---	---	---

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"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <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"> <li>「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。</li> </ul> <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"> <li>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。</li> </ul> <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"> <li>地方高齢法人と密接な連携を図っていたか。</li> </ul> <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"> <li>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。</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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で公開した。</li> <li>平成18年度には支給要件等の変更はなかったが、平成19年4月に支給要件等の変更が予定されたことに伴い、その変更内容をあらかじめ「予定」として1月にホームページで公開し、事前に事業主への周知を図った。</li> <li>受給事業所の状況を把握するためのアンケート調査を実施し、事業定着の好事例20例を掲載した「高齢者等共同就業機会創出助成金活用事例集」(5,500部)を作成し、地方高齢法人の窓口等を通じて創業希望者に配布し、制度活用の向上を図った。</li> <li>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、職業安定機関等を通じて事業主等に配布した。</li> <li>地方高齢法人の給付金業務担当者会議(4月)、給付調査員等(不正受給防止担当)会議(6月)、給付金業務担当者地区別研修会(9月)の開催及び地方高齢法人への給付金業務指導を実施し、支給業務に関する問題点等の情報交換や給付金の内容、運営についての共通の理解、認識を持つよう密接な連携を図った。</li> <li>地方高齢法人では、不正受給防止のため2,573件(前年度641件)、対前年度比401%の増と前年度を大きく上回る事業所訪問を実施した。</li> <li>機構本部でも18府県32事業主に対し事業所訪問を実施した。</li> <li>高齢者等共同就業機会創出助成金の不正受給事件(10月起訴)を受け、以下のとおり不正受給防止対策を強化した。</li> <li>点検項目チェックリストを作成し、不正受給防止のためのポイントを漏れなく点検できるように点検項目を細分化した。</li> <li>支給申請書に記載された法人の名称・所在地等を行政が保有する労働保険関係データと照合することにより、実在する法人であることをこれまで以上に厳密に確認することとした。</li> <li>事業計画認定から支給に至る期間に電話をかけて事業所の実在の有無や勤務状況を確認することとした。</li> <li>地方高齢法人による事業所訪問において、無予告の訪問調査を強化</li> </ul>		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>目標を概ね上回る成果を上げたと評価する。</li> <li>「1件の発覚した不正受給の下には“ヒヤリハット”の未遂又は疑わしい事例が30程度はある」という法則が当てはまるのではないかと。不正受給防止対策のより一層の強化をお願いする。</li> <li>地方高齢法人において不正受給防止のため、対前年度比401%増の事業所訪問を行った。</li> <li>「高齢者等共同就業機会創出助成金活用事例集」を配布した。</li> <li>高齢者等共同就業機会創出助成金不正受給事件を受け、労働保険関係データと照合する等の方法を講じた。</li> <li>不正受給の発生をどのくらい防いだのかを数値化するの難しいが、法人の努力の水準は極めて高い。</li> <li>ほぼ計画通りである。</li> </ul>	

第2 4 (1) ③ (関係機関との定期的な情報交換の実施)

・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たか。

- した。
- ・厚生労働省所管の創業関係助成金（高齢者等共同就業機会創出助成金を含む）の審査方法を改善するため、厚生労働省及び関係団体との連絡協議会を開催し、横断的な不正受給防止対策を徹底した。
- ・地方高齢者法人においては、各都道府県労働局等の連絡会議（全国計1,668回、対前年度比193%増）を計画的に実施し、情報交換等を行った。
- ・本部においては、厚生労働省高齢者雇用対策課との情報交換のための会議を年間23回（前年度12回）行った。

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18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るべき措置</p> <p>5 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項 高齢者雇用確保措置に関する事業主の自主的な取組、高齢者等の雇用管理の改善、再就職援助措置等の実施、高齢者等の職業の安定を図るための多様な就業機会の確保に関して、事業主等に対する支援を職業安定機関と十分に連携しつつ、効果的に実施する。</p> <p>(1) 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施 高齢者雇用確保措置、高齢者等の雇用管理改善、再就職援助措置等の実施については、定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は雇用管理改善、再就職援助計画の作成等に取り組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。</p> <p>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 高齢法の改正により、平成18年度から高齢者雇用確保措置を講ずることが全ての事業主に義務化されることに対応して、65歳までの安定した雇用を確保するため、高齢者雇用確保措置の適切な運用・定着又は早期導入に対する事業主の取組を支援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「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 65歳までの安定した雇用を確保するため、高齢者雇用確保措置の適切な運用・定着若しくは早期導入又は募集・採用から職場への定着に向けた雇用管理改善並びに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。</p> <p>① 高齢者雇用確保措置及びエイジフリー・プロジェクトについては、事業主が取組む際に課題となる賃金・退職金制度又は人事管理制度等の見直し等に対して、高齢者雇用アドバイザーが30,000件以上の相談・援助を実施することにより、高齢者等の雇用管理の改善に関する事業主の取組を支援する。 また、相談・援助を実施するに当たっては、高齢者の継続雇用に向けた条件整備について具体的な解決案を積極的に提案する観点から、事業主のニーズに応じた企画立案の援助を実施する。 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>平成18年度の業務の実績</p> <p>①<b>高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の実施</b> ・平成18年度の相談・援助実績は32,150件、達成度は107.2%であった。</p> <p>○<b>支援内容の重点化</b> ・アドバイザーの相談・援助は、高齢者雇用確保措置の導入が遅れている中小企業への導入支援に加え、導入後の定着支援を重点に取り組んだ。</p> <table border="1" data-bbox="1869 1417 2567 1543"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成17年度</th> <th>平成18年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>導入支援の割合</td> <td>95.7%</td> <td>60.4%</td> </tr> <tr> <td>導入後の定着支援の割合</td> <td>4.3%</td> <td>39.6%</td> </tr> </tbody> </table> <p>・また、高齢者雇用状況報告の結果を踏まえ、未導入の事業主に対する支援及び高齢者雇用確保措置を63歳以上へ引上げる支援を実施した。 ・なお、未導入の事業主へのアプローチ等の相談援助の好事例を四半期毎に地方高齢法人にフィードバックし、より効果的な相談業務の促進を図った。</p> <p>○<b>企画立案の利用促進</b> ・アドバイザーの相談・援助件数のうち、企業からの要請に基づき具体的な改善策を提案する企画立案を447件行った。 ・高齢者雇用確保措置を導入した企業に対し、その円滑な運用を援助するために、65歳までの確保措置を講じた企業については、企画立案に係る費用負担を総額の3分の1に軽減し、利用の促進を図った。 ・また、具体的にどういったサービスを受けられるのか判りにくいとの声に応え、事業内容を平易に理解してもらえることに重点をおいたパンフレットを作成し、利用の促進を図った。</p> <p style="text-align: right;">（資料6）</p>		平成17年度	平成18年度	導入支援の割合	95.7%	60.4%	導入後の定着支援の割合	4.3%	39.6%
	平成17年度	平成18年度										
導入支援の割合	95.7%	60.4%										
導入後の定着支援の割合	4.3%	39.6%										

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

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、継続雇用制度等を導入した企業等の賃金・退職金制度、人事管理制度等に関する事例を収集・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、「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

#### ○アンケート調査の実施

- ・平成18年11月にアドバイザーが訪問した事業主に対してアンケート調査を実施した結果、92.2%の事業主から「たいへん効果あった」又は「効果があった」旨の回答を得た。
- ・なお、アンケートの結果等については分析のうえ、地方高齢法人にフィードバックし、今後の相談・援助等に活かすよう指導することにより、更に事業の効果を高めることとした。

(資料7)

#### ②企業診断システムの活用

##### ○利用実績

- ・平成18年度の活用実績は2,171件、達成度は144.7%であった。

##### ○企業診断システムの改訂

- ・労働安全衛生法の改正に対応し、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た健康管理診断システムの改訂を行い、平成18年4月から運用を開始した。

##### ○企業診断システム利用促進資料の作成

- ・企業診断システムの特徴を理解させるため、企業に対する相談・援助の際に参考となる資料(「新健康管理診断システムの活用マニュアル」、開発研究報告書及び人件費・賃金分析診断システム関連統計資料)を作成し、地方高齢法人及びアドバイザーに配布したほか、研修時にも効果的な資料として活用した。

#### ③高齢者雇用アドバイザーの質的向上の取組

##### ○事例検討の開催等

- ・全国6ブロックにおいて、アドバイザーブロック別経験交流会を開催し、企業にとって大きな課題となる「人事管理制度」、「賃金退職金制度」等の具体的提案をテーマとした事例検討を実施(平成18年9月～11月)した。
- ・さらに、収集した事例を選別・整理した上で、「人事管理制度」、「賃金退職金制度」等を中心に活動事例集を作成・配布し、他の都道府県で行われた多様な活動手法を紹介することで、活動の質の向上を図った。

(資料8)

#### ○職場活性化研修事例集Ⅱの作成

- ・平成17年度に実施した職場活性化研修の事例を中心に事例集を作成し、アドバイザーに配布した。

#### ④再就職支援のための相談・援助

##### ○実施状況

- ・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、離職者の発生が予定される企業に対して同支援書の作成及び再就職援助措置に係る相談援助を5,949件(達成度は138.3%)実施した。「求職活動支援書」の作成支援の実績は1,172件(前年度771件)であった。
- ・また、初めて再就職支援コンサルタントの取組の好事例を地方高齢法人にフィードバックし、より効果的な相談業務の促進を図った(四半期毎)。

#### ○アンケート調査の実施

- ・平成18年11月に相談援助に係るアンケート調査を実施した結果、92.0%の事業主から「たいへん効果あった」又は「効果があった」旨の回答を得た。
- ・アンケート結果を見ると、「退職予定者を対象とした生活設計セミナー」開催を積極的にとらえている態度がうかがえる。内容については「再就職援助の具体的な実施方法」の要望が多く、さらに他社事例や助成金受給等についての具体的な方法を知りたいという意見が多い。
- ・アンケート調査の分析結果については、地方高齢法人へフィードバックを行い、利用者のニーズに応じた具体的な相談・援助を継続的に実施し、利用者の満足度を高めるように指導した。

(資料9)

#### ⑤再就職援助措置等に係る事例集等の作成

- ・再就職援助措置を実施している企業事例集を作成し、地方高齢法人に配付した。

#### ⑥高齢者雇用アドバイザー等に対する実務研修の実施

##### ○新任アドバイザーに対する企業診断システム実務研修等

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。

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。

・新任アドバイザーに対しては、各種の企業診断システムを効果的に活用した相談・助言方法について、実践事例に重点をおいた研修を実施した。  
 ・また、企業が継続雇用制度を導入する際に不可欠な人件費・賃金分析については、システムを活用した実践的なグループ研修を実施したほか、改訂された雇用管理診断システム（平成18年1月運用開始）、健康管理診断システム（平成18年4月運用開始）について、その特徴や活用方法等に関する実践研修を行った。

#### ○高齢者雇用アドバイザーに対する実務研修等

・アドバイザーに対して、企業への提案のための企画立案サービスをテーマにグループ討議による研修を充実させた（平成18年7月7日、出席者数50名）。  
 ・また、グループ討議の内容を取りまとめ、地方高齢法人にフィードバックした。

#### ○職場活性化研修講師の資質の向上

・職場活性化研修講師を養成するための必須研修を実施（平成18年7月4日～平成18年7月6日、出席者数55人）するとともに講師のスキルアップを図るため、より実践的なノウハウを習得させる実践研修を実施（平成18年9月13日～平成18年9月15日、出席者数38人）した。  
 ・なお、平成18年度は、高齢労働者の企業貢献と満足度向上を目指して上級者向けの実践研修を実施（平成19年3月7日～平成19年3月9日、出席者数46人）した。

#### ○再就職支援コンサルタントに対する実務研修

・再就職支援コンサルタントに対して、事業主に対する再就職支援業務を行うために必要な実践的なノウハウの向上を図ることを目的として、今年度からグループ討議を中心とした実務研修を実施した（平成18年6月26日、出席者数52人）。

#### (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。

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つ

#### (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の適切な運用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 65歳までの継続雇用制度等を導入しているが、運用等について種々の課題を抱えている企業及び導入が進んでいない企業に対して、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。

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

#### (2) 高齢者等の雇用に関する各種講習等の実施

##### ○各種講習の積極的实施

・各種講習の実施回数は855回、達成率は133.6%であった。  
 ・実施回数の内訳は、高齢者雇用管理研修130回、高齢者雇用推進者講習374回、職場活性化研修351回。受講者数は、管理研修8,479人、推進者講習14,122人、活性化研修6,787人であった。  
 ・テーマ設定については、継続雇用制度導入後の制度の定着や見直しのニーズが高くなっていることから、「高齢者を活用した企業経営」（管理研修）、「高齢者を活かす人事・賃金制度構築のポイント」、「職場管理者研修～高齢者を戦略化するために～」(推進者講習)等の内容への重点化を図った。  
 ・また、職場活性化研修については、制度を導入したものの問題を抱えている企業に対して、制度等の維持・運用のため研修を積極的に実施した。

##### ○アンケート調査の実施

・平成18年10月から11月にアンケート調査を実施した結果、93.7%の事業主等から「たいへん有用だった」又は「有用だった」旨の回答を得た。  
 ・また、アンケートの分析結果を地方高齢法人にフィードバックし、今後の相談・援助等に活かすことにより、更に事業の効果を高めるよう指導した。

(資料10)  
 (資料11)  
 (資料12)

##### ○追跡調査の実施

・平成17年度に実施した高齢者雇用管理研修及び高齢者雇用推進者講習の参加事業所を対象に追跡調査を実施したところ、雇用管理の改善について何等かの進展が見られた事業所は、両調査（管理研修90.5%、推進者講習88.9%）の合計で89.7%（前年度同期68.1%）、となり、前年度に比べて大きな改善がみられた。また、雇用管理の改善等の具体的な内容については、両調査の合計69.8%で「高齢者の雇用確保措置」において改善が見られた。  
 ・追跡調査の分析結果については、そこで把握した企業の問題点及びニーズを研修企画に活用するとともに、地方高齢法人にフィードバックし、取組の進んでいない企業への継続的支援の実施につなげた。

(資料13)  
 (資料14)

	<p>た旨の評価が得られるよう質の向上を図る。</p>	<p>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>	
評価の視点	自己評価	A	評価
<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"> <li>訪問による相談・援助を30,000件以上実施したか。</li> <li>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。</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> <li>企画立案の援助を積極的に実施したか。</li> </ul> <p>第2 5 (1) ② (企業診断システム)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1,500回の活用実績を達成したか。</li> <li>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。</li> </ul> <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"> <li>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。</li> </ul> <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"> <li>4,300件の事業所訪問等による相談・援助を実施したか。</li> <li>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。</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>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>アドバイザーによる相談・援助を32,150件(前年度33,254件)実施した。</li> <li>実施にあたっては平成18年4月1日から改正高齢法の施行に伴い、高齢者雇用確保措置の早期導入だけでなく、導入後の事業主に対しても適切な運用・定着が図れるように支援を行うなど、個々の事業主のニーズに応じた支援を行うよう地方高齢法人に指導した。</li> <li>アンケート調査においては有効回答のうち、92.2%(前年度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。</li> <li>「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」という具体的に雇用管理の改善に結び付くものの割合(53.6%、前年度47.4%)が増加した。</li> <li>アンケート結果については、自由記述欄の分析を行い、地方高齢法人に結果のフィードバック及び今後の対応策を示す等、業務の改善に有効な情報として活用した。</li> <li>企画立案については、サービスの質の向上を図るため、新たにグループ討議を活用した研修を行うなどの積極的な取組を行うとともに、事業主に対しサービスの有効性を理解して貰えるよう利用促進を目的にパンフレットを作成した。</li> <li>結果、企画立案を447件(前年度454件)実施した。</li> <li>企業診断システムの運用件数は2,171件(前年度1,814件)であった。</li> <li>労働安全衛生法の改正に対応し、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た健康管理診断システムの改訂版について、4月から運用を開始するとともに、その改修内容や特徴についてスムーズに理解が進むよう、操作や活用のポイントをまとめた資料を作成・配付した結果、企業に対する相談・助言の際に積極的に活用できた。</li> <li>企業診断システムの5つのシステムのうち、ニーズの高い健康管理診断システム、職場改善診断システム及び教育訓練システムの利用促進資料の作成や効果的な活用方法の具体的事例検討に重点を置いた研修を行い、アドバイザーの相談・援助における積極的な活用を促した。</li> <li>定例業務報告により把握した活動実態を取りまとめ、効果的な取組や好事例のフィードバックを行った。また「人事管理制度」や「賃金・退職金制度」等をテーマに事例検討会を実施し、参考となる取組事例を取りまとめて活動事例集を作成し、アドバイザーに配布して活用を図るなど、サービスの質の向上に資するよう努めた。</li> <li>再就職支援コンサルタントによる相談・援助を積極的に実施した結果、5,949件(前年度5,551件)実施した。</li> <li>事業主に対する再就職支援業務を行うために必要な実践的なノウハウの向上を図るため、コンサルタント実務研修を実施しサービスの向上に努めた結果、有効回答のうち92.0%(前年度88.4%)の事業主から「たいへん効果があった」、「効果があった」旨の評価を得た。</li> <li>アンケート調査の分析結果については、地方高齢法人へフィードバックを行い、利用者のニーズに応じた具体的相談・援助(「再就職援助の具体的な実施方法」、「退職予定者を対象とした生活設計セミ</li> </ul>	A	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>目標を概ね上回った成果を上げたと評価する。</li> <li>「人事管理制度」等をテーマに事例研究会を実施し、活動事例集を作成し、アドバイザーに配布して活用を図った。</li> <li>アドバイザーによる相談を多く実施した。</li> <li>アンケート結果の自由記述欄の分析を行い、それを活用した。</li> <li>中小企業をはじめとして高齢者雇用支援実践のための支援ニーズは高い。アドバイスによって政策効果を広めることは重要で評価される。</li> <li>計画以上の成果を上げている。</li> </ul>

<p>第2 5 (1) ⑤ (事例の収集、作成)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <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"> <li>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。</li> </ul>	<p>ナー」等)に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>再就職支援コンサルタントの業務に資するため、再就職援助措置を実施している企業事例集を作成し、相談・援助に活用した。</li> </ul> <p>○新任アドバイザー等に対する実務研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新任アドバイザーに対し、企業診断システムを活用した相談・助言方法に関する研修を実施した。</li> <li>実践的な企業診断システム研修においては、アドバイザーの相談・助言で、より積極的・効果的に活用されるよう、好事例の共有に重点をおいた内容を取り入れていく方針とし、平成17年度に改修を実施したシステム(雇用管理診断システム、健康管理診断システム)を取り上げたほか、特に人件費・賃金分析診断システムについてはグループワークを導入したものとした。</li> </ul> <p>○高齢者雇用アドバイザーに対する実務研修等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>アドバイザーの相談・援助により、個々の事業主が抱える高齢者雇用に係る課題を具体的に解決することができる能力を高めるため、新たに企画立案について、グループ討議を活用しながら研修を実施した。</li> </ul> <p>○再就職支援コンサルタントに対する実務研修</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>再就職コンサルタントの相談・援助の技術の向上を図るため、改正高齢法の説明及びコンサルタント業務のグループ討議を中心とした実務研修を実施した。</li> </ul> <p>○職場活性化研修講師としての資質の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>講師養成のための必須研修においては、より実践的なノウハウを習得させ、アドバイザー全体の技術の向上を図った。</li> </ul>
<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"> <li>各種講習等について、合計640回以上開催したか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種講習等を合計855回(前年度877回)開催し、29,388人(前年度42,726人)が受講した。</li> <li>内訳としては高齢者雇用管理研修130回(前年度151回)、高齢者雇用推進者講習374回(前年度478回)、職場活性化研修351回(前年度248回)で、達成度は133.6%であった。</li> <li>なお、講習等の実施後についても、平成18年4月1日からの改正高齢法の施行に対応した形でアドバイザーが取組の進んでいない企業に対するフォローアップを行い、個々の課題に応じた相談・援助を行うことにより、継続雇用制度の導入を促進した。</li> </ul>
<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"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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るとともに、高齢者雇用に向けた企業の自主的な取組を促進するため、研修のテーマ設定については、「高齢者を活用した企業経営」等内容の重点化を図った。</li> <li>アンケート調査の結果、「少子高齢化、労働力人口の減少について認識の甘さを痛感。早急に高齢者雇用についての各種制度を整えなければならないと思った。」「高齢者雇用への取組が県内企業の「経営戦略」の柱となっているなど、業種を超越したコアコンセプトとして共感できた。」等の意見が寄せられ、高齢者雇用の創出の重要性等についての理解と具体的な取組に役立つ研修を実施できた。</li> </ul>
<p>第2 5 (2) ② 高齢者雇用推進者を対象とした講習</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業の高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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>アンケート調査の結果、「継続雇用制度の導入に当たり賃金の設定、労働時間の決め方、働き方の参考になった。」「就業規則等への記載の仕方など継続雇用制度に関する各種手続やその内容が具体的に</li> </ul>

## 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。

・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。

・講習を受けた企業における雇用に関する意識や取組について、追跡調査などにより具体的な効果を把握していたか。

・アンケート調査において提出された意見を適宜取り入れ、又は意見を参考として、改善策について検討していたか。

よくわかった。」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を実施できた。

・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。  
 ・職場活性化研修の実施企業から、「高齢従業員の活用に関するスキルだけでなく、管理者としての原理原則を再確認することができ、意義深い研修であった。」「受講者は主に意識転換、時代適応性の重要性を感じたようである。」「外部から課題、問題点を把握してもらい、改善行動に結びつく研修をしてもらった。」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を実施できた。

・アンケート結果については、有効回答のうち、93.7%（前年度93.0%）の受講者から「たいへん有用だった」「有用だった」との高い評価を得た。

・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、平成17年度に実施した講習の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89.7%（前年度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大幅な進展が見られた。

・アンケート結果（追跡調査を含む）については、企業の問題点及びニーズを把握・分析のうえ、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、引き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組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組について指導した。  
 ・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」等回答した取組が進んでいない企業に対しフォローアップとして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。

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18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 高年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 高年齢者等の安定した雇用の確保、雇用管理改善、再就職援助措置等の実施、高年齢者等の多様な就業ニーズに応じた就業機会の確保を図るために、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 高年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、高年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 高年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 高年齢者雇用確保措置に関する事業主の自主的な取組、高年齢者等の雇用管理の改善、再就職援助措置等の実施、高年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 高年齢者等の雇用問題に関する施策の効果的かつ効果的な実施に資するため、高年齢者雇用確保措置及び高年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 高年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 高年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 高齢法の改正により、平成18年度から高年齢者雇用確保措置を講ずることが全ての事業主に義務化されることに対応して、65歳までの安定した雇用を確保するため、高年齢者雇用確保措置の適切な運用・定着又は早期導入に対する事業主の取組を支援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、高年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「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 高年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 「中高年齢従業員の仕事能力把握ツール開発研究」等をテーマとした調査研究を実施し、その研究成果の相談・援助業務等への活用を図る。</p>	<p>平成18年度の業務の実績</p> <p>(3) 調査研究の実施 ・高年齢者雇用確保の義務化を踏まえ、企業及びそこで働く従業員の双方がより高い満足度を得ることができるよう雇用環境の構築に向けて、現場ニーズを踏まえた実践的調査研究、企業との共同研究、産業別高齢者雇用推進事業等を実施した。 (資料15) ・高齢者雇用に関する調査研究成果等について、高年齢者雇用アドバイザーが事業主等に対する相談・援助（企画立案、職場活性化研修を含む）に活用するほか、以下のような国内外の企業団体等からの研究成果及び高齢者雇用に関する情報提供の依頼に対して、十分な対応を行った。 【国内】 マスコミ8社（NHK、フジテレビ、北日本放送、毎日新聞社、読売新聞社、産経新聞社、日本経済新聞社）、 研究機関5機関（労務行政研究所、産労総合研究所、社会保険研究所、ニッセイ基礎研究所、荘銀総合研究所）、 厚生労働省、内閣府ほか 【学会発表】 日本人間工学会 【海外】 KBSテレビ（韓国）、TF1（フランス）、L'Hebde（スイス）、韓国労働協会（韓国）、韓国労働研究院（韓国）、ストックホルム商科大学（スウェーデン）、ボストンカレッジ（アメリカ） ①実践的調査研究の実施 ○中高年齢従業員の仕事能力把握ツール開発研究 ・今後の高年齢者雇用アドバイザー・70歳雇用支援アドバイザー活動の重要な中核的ツールであることから、各地域の高年齢者雇用アドバイザーの参画を得て、現場の声を生かしたツールになるよう取り組み、Web上での活用を前提とした企業対応における活用方法についての検討を行い、高年齢者雇用アドバイザーの支援ツールを構築した。 ・高年齢者雇用アドバイザー、実務家、学識経験者等で構成する委員会を設置し、チェックリストの活用方法、今後の展開等について検討した。（委員会開催6回） (資料16) ○アドバイザー戦略検討会議の開催 ・高年齢者雇用アドバイザーを委員とするアドバイザー戦略検討会議を開催し、企業（事業主）と直接接することにより得られた企業ニーズをもとに、今後の「70歳まで働ける企業」プロジェクト、相談・援助業務等の戦略的運営を図るために検討を行った。併せて「仕事能力把握ツール」に対する現場サイドからの意見を</p>

得た。

(資料16)

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、企業及びそこで働く従業員の双方がより高い満足度を得ることができるような雇用環境の構築を図るための実態把握・分析、検討を行う。

併せて、これらの成果をもとに、高齢者雇用アドバイザーの相談援助活動等に活用できる資料等の作成を行う。

②エイジフリー・プロジェクト関連事業の実施

○雇用ポートフォリオによる人事管理モデルに関する調査研究

- ・学識経験者及び企業の実務担当者で構成する研究会を設置した。(研究会開催5回)
- ・「仕事能力把握ツール」をプラットフォームとした高齢従業員の持つ技術と能力を有効に活用するための「雇用ポートフォリオ」を検討した。

(資料16)

○地域（山形県）におけるエイジフリー社会の実現に向けた就労等に関する調査研究

- ・国立大学法人山形大学と共同で、学内外の研究者、行政職員、企業実務家で構成する研究会を設置した。(研究会開催5回)
- ・高齢化の進展している山形県において、エイジフリー社会の実現を念頭に置いた実態調査を行い、高齢者の就業と生活の実態を明らかにし、地域の視点から捉えるエイジフリー社会を展望した。
- ・企業アンケート調査(回収数356通、回収率28.8%)および個人アンケート調査(回収数2,604通、回収率45.7%)を実施した。

(資料16)

○エイジフリーシンポジウムの開催

- ・調査研究結果及び先進企業事例を紹介し、今後を展望する「エイジフリーシンポジウム」を開催した。

日時：平成19年3月22日(木)13:00～16:00

場所：品川インターシティホール

内容：企業事例報告①イオン(株)人事企画部長 公文節男

企業事例報告②日本マクドナルド(株)

人事本部長 斧出吉隆

パネルディスカッション

水島アロマ(株)相談役 田中丈夫

(有)HRラボ代表取締役 原井新介

(以上、雇用ポートフォリオ研究会委員)

イオン(株)人事企画部長 公文節男

日本マクドナルド(株)人事本部長 斧出吉隆

来場者：227名

(資料17)

③ 共同研究等の実施

高齢者等の能力の有効活用等に必要調査研究を行おうとしている事業主等と共同して、「職務再設計」「人事・賃金」「能力開発」「健康管理」をテーマとした共同研究を10件以上実施する。

また、ワークシェアリングの導入等多様な就業形態の開発等により、高齢者等の雇用に取り組む先進企業について事例の収集・提供を行うとともに、先進企業の取組を支援する。

さらに17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。

③共同研究等の実施

○共同研究

- ・10道府県の10事業所において、事業主と機構(外部の専門的知識を有する学識経験者等)と共同で先駆的事例の構築に向けた研究を行った。研究テーマは、高齢者の能力の有効活用を主要な観点として、「職務再設計」、「人事・賃金」、「能力開発」、「健康管理」等から事業主のニーズに応じて設定した。
- ・研究結果は、継続雇用のための人事・賃金制度の確立、能力開発のための教育訓練制度の構築、作業方法の改善及び作業負担軽減のための支援機器の開発等の事例として取りまとめた。

(資料18)

○共同研究の成果の普及

- ・平成17年度共同研究年報を1,500部作成し各地方高齢法人、経営者団体、研究機関等に配布し、併せてホームページにおいても公開した。(平成18年度ダウンロード数75,486件)
- ・共同研究の普及を図るため「職場改善支援システム」において、新たに平成17年度に実施した13事業所の共同研究成果となる改善事例38事例(延べ510事例)を公開し、一般の利用に供した。(平成18年度ダウンロード数16,718件)
- ・高齢者雇用フェスタ(平成18年10月)で開催した高齢者雇用開発フォーラムにおいて共同研究を実施した企業が参加し、共同研究事業の成果等の発表を行ったほか、各都道府県高齢者雇用フェスタにおいても当該地域企業の共同研究事例の発表等により普及・啓発を行った。

[フォーラム報告テーマ](平成17年度共同研究実施企業)

「作業負担軽減と人事・教育訓練制度の整備について」

[学会等での発表](平成17年度共同研究実施企業)

日本人間工学会 平成18年6月10日～11日

○高齢者ワークシェアリング推進事業

- ・高齢者のために多様な就業形態を導入しようとしている企業9社に対して、その

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おうとしている事業主等との共同研究を毎年度10件以上(※)実施する。また、ワークシェアリングの導入等多様な就業形態の開発等により、高齢者等の雇用を推進していく先進企業の実例の収集・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)

	<p>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、産業団体は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）</p>	<p>④ 産業別高齢者雇用推進事業の実施 「染色整理業」「機械設備メンテナンス業」「基礎工事業」「金融業」「自動車部品製造業」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、「分析機器製造業（精密機械器具製造業）」「プラスチック製品製造業」「食料品等小売業」「信販業（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年度から引き続き、「オフィス家具製造販売業（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産業団体については18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。 また、高齢者雇用アドバイザーが当該業種の事業所を訪問する際にツールとして活用する。</p>	<p>検討に専門家を参画させる等の支援を行った。 ・支援企業を訪問し、事業の進捗状況をヒアリングするとともに必要な助言等を行った。 ・「高齢者ワークシェアリング好事例集」を作成し、アドバイザーをはじめ地域の商工会議所や労働組合等にも配布するなど効果的な活用を努めた。 ・平成17年度に行った事業成果を取りまとめた「65歳までの継続雇用促進のための好事例集」及び「高齢者就業形態開発好事例集」をホームページ上に掲示し、企業担当者が容易にアクセス可能な環境を構築した。（平成18年度ダウンロード数88,221件）  （資料19）</p> <p>④産業別高齢者雇用推進事業の実施 ・平成18年度においては、高齢者の能力の有効活用を主要な観点として、①染色整理業等6産業の懇談会を開催、②分析機器製造業（精密機械器具製造業）等10産業の高齢者雇用推進ガイドラインの策定等支援を行った。  （資料20）</p> <p>○産業別懇談会の開催 ・染色整理業、設備メンテナンス業、基礎工事業、協同組織金融業、自動車部品工業及び港湾運送業（6産業）の懇談会を業種団体ごとに延べ22回開催し、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取りまとめた。</p> <p>○ガイドライン策定支援 ・分析機器製造業等(10産業団体)に対して効果的な取組を促すため以下のことに関する支援を行った。 ・本事業に関する推進担当者に対する事務処理に必要な支援（各団体とも1～2名の担当者を設置） ・本事業を円滑に実施するため設置された高齢者雇用推進委員会に出席し、情報・ノウハウを提供(各団体とも傘下企業委員等7～8名程度で構成される委員会を設置) ・ガイドラインの策定に資するために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行った。</p> <p>○ガイドラインの活用 ・ガイドラインは産業団体が傘下の企業に配布し、高齢者の雇用の促進に活用した。 ・Web上へ新たに5件（延べ19件）のガイドラインを登録し公開した。（平成18年度ダウンロード数36,825件） ・地方高齢法人等を通じて成果物を事業主等へ配布した。 ・各産業団体が主催となり連携をとりながら、その傘下企業を対象とした普及啓発セミナーを延べ27回開催した。 ・各傘下企業に対して、ガイドラインについて調査を行ったところ、89.0%の傘下企業から「役に立った（「役に立った」+「どちらかといえば役に立った）」との回答を得た。</p>
--	---	--	---

評価の視点	自己評価	A	評価	A
<p>第2 5 (3) ① 実践的調査研究の実施 ・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>	<p>（理由及び特記事項） ・改正高齢法の施行を踏まえ、「65歳までの雇用の条件整備」から「高齢者の能力活用」等にテーマを重点化した。また、高齢者雇用アドバイザーを委員とする「アドバイザー戦略検討会議」を開催し、今後の戦略的運営について検討を行い、各種研究の今後の実施に対する示唆を得た。  ・アドバイザーが本研究により開発したシステム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。企業診断システムについては2,171社（前年度実績1,814社）が活用している。</p>		<p>・高齢者に関する調査・研究の実施と活用は高く評価する。 ・アドバイザー戦略検討会議を開いた。ワークシェアリング等の事例集を作成した。 ・企業診断システムを開発し、前年度を上回る活用実績を上げた。 ・支援ツールの開発、改良、普及は急務であり、この取組は高く評価する。 ・ほぼ計画通りと判断する。 ・興味深い研究・支援が行われている。 ・各種の新たな取り組みは高く評価する。</p>	
<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 ・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>	<p>・平成18年度は地域におけるエイジフリーの実態、企業の認識、阻害要因等の把握に力点を置き、山形県において企業アンケート調査(回収数356通、回収率28.8%)および個人アンケート調査(回収数2,604通、回収率45.7%)を実施し、研究テーマは、高齢者の能力の有効活用を主要な観点として、「職務再設計」、「人事・賃金」、「能力開発」、「健康管理」等から事業主のニーズに応じて設定した。</p>			

## 第2 5 (3) ③ 共同研究等の実施

- ・高年齢者等の雇用確保のための条件整備に必要な共同研究を10件以上実施したか。
- ・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。

## 第2 5 (3) ④ 産業別高齢者雇用推進事業の実施

- ・5産業団体について、産業別の懇談会を開催し、高年齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行っていたか。
- ・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。

- ・共同研究は10件（前年度実績13件）実施した。
- ・ホームページで公開している共同研究年報からのダウンロード件数は75,486件であった。
- ・高齢労働者のためにワークシェアリング等を導入している取組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。特にアドバイザーの相談援助活動に際しては、多様な就業形態の導入事例とあわせて、企業の抱える隘路に即した情報として活用されている。
- ・平成17年度に実施した13事業所の38事例を職場改善支援システムに新たに登録し、Web上で公開した。データベースからのダウンロード件数は、16,718件であった。
- ・6産業団体についてそれぞれ3～4回の懇談会を開催し、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策定できるすよう、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17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36,825件である。また、傘下企業を対象とする普及啓発セミナーを延べ27回開催し、89.0%の企業から「役に立った」との回答を得た。

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18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るべき措置</p> <p>5 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項 高齢者雇用確保措置に関する事業主の自主的な取組、高齢者等の雇用管理の改善、再就職援助措置等の実施、高齢者等の職業の安定を図るための多様な就業機会の確保に関して、事業主等に対する支援を職業安定機関と十分に連携しつつ、効果的に実施する。</p> <p>(4) 啓発広報活動等の実施 高齢者等の雇用について、事業主をはじめ社会全体の意識を醸成するため、資料・情報の収集やインターネットを活用した情報提供の実施、高齢者雇用促進月間を中心とした各種行事の開催、定期刊行誌等の発行、新聞・テレビ等マスメディアの活用等により、啓発広報活動を効果的かつ積極的に展開する。</p> <p>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ね80%以上とするよう質の向上を図</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 高齢法の改正により、平成18年度から高齢者雇用確保措置を講ずることが全ての事業主に義務化されることに対応して、65歳までの安定した雇用を確保するため、高齢者雇用確保措置の適切な運用・定着又は早期導入に対する事業主の取組を支援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「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 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を充実を図る。</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。このため、理解の助けにならなかった旨</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 ・これまでに開発・構築したデータベースや各種システム等について、事業主等が高齢者雇用に関する職場改善などを円滑に進められるよう、ホームページ上に活用しやすい形で提供しており、平成18年度においては、以下のとおり内容の充実を図った。</p> <p>○職場改善支援システム ・職場改善事例13社38事例を追加した。（登録事例510件） ・アクセス件数26,642件（前年度比155%）</p> <p>○高齢者雇用開発コンテスト企業事例提供システム ・職場改善事例12社53事例を追加した。（登録事例653件） ・アクセス件数115,063件（前年度比342%）</p> <p>②高齢者雇用フェスタの実施 ○「高齢者雇用フェスタ2006」の開催 ・団塊世代が定年退職を迎える「2007年問題」を控え、今回は「団塊世代力が生きる社会をめざして」という「団塊世代」を前面に出すことで国民に分かりやすいテーマ設定で講演、ブース展示を行うほか、以下の内容を盛り込み多重構成により平成18年10月4日、東京ドームシティアプリズムホール・東京ドームホテルで開催した。 ・公開シンポジウム：「どう活かす、団塊力」をテーマに、これからの高齢化社会を展望（コーディネーター慶應義塾大学教授清家篤氏、パネリスト前宮城県知事浅野史郎氏等） ・高齢者雇用開発フォーラム：「65歳雇用時代の人事戦略」をテーマに、川崎重工工業株、ダイキン工業株等の企業事例発表 ・参加者は2,678人で過去最高を記録（前年度2,633人）した。講演、公開シンポジウムは定員を上回る参加者があり、緊急に席数を増やしたほか、立ち見等でも対</p>

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。

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(※)の発行部数を目指すとともに、高齢者等の雇用に関する諸問題を解説した冊子等を作成し、事業主等に配布する。その他予算の範囲内で、テレビ・新聞広告等を媒体とした啓発広報活動を行う。

(※参考：14年度実績 54,400部)

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。

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、事業主等に配布する。また、高齢化に対応した人事制度の見直し策等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。

応した。

- ・なお、当フェスタの様子は開催日当日NHK総合「首都圏ネットワーク」でも取り上げられた。一方、公開シンポジウムは10月21日のNHK教育「土曜フォーラム」で放送し、約60万世帯が視聴した。
- ・「高齢者雇用フェスタ2006」のアンケート調査は、調査項目を4段階から5段階に変更し、的確なニーズ把握に努めた。その結果は、92.5%（目標値80%以上）の回答者から高齢者雇用に関して参考になったとの評価を得た。さらにフェスタに参加して「自分の今後の働き方等を考えるきっかけとなった（51.8%）」、「高齢者の雇用や働き方について興味を持った（42.4%）」、「高齢者雇用について具体的に検討したいと思った（22.0%）」（いずれも複数回答による結果）との回答を得た。
- ・前年度のアンケートの要望を踏まえ、「再チャレンジゾーン」における人材紹介会社等による相談コーナーの設置、イベント会場における展示コーナーへの導線の見直しによる効率的な見学を可能とした。

(資料21)

③定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施

○定期刊行誌「エルダー」の発行

- ・企業の人事、労務担当者及び高齢者雇用問題に関心を持っている者等を対象に毎月60,000部発行した。

(資料22)

○「エルダー」読者アンケート調査によるニーズ把握

- ・読者からのアンケート調査、エルダー編集委員会の意見等を踏まえ、①「生産効率維持に向けた職場改善の関連記事」「中小企業の事例」の掲載、②「人事担当者向けに「最近の人事の法律問題」を連載、③「団塊の世代の仕事と生活に関する意識調査」の解説記事を掲載した。
- ・また、読者へのアンケート調査の結果（有効回答数972）では、93.1%からエルダーが「非常に役に立っている」、「参考になっている」との回答を得た。

(資料23)

○企画競争入札の導入

- ・誌面の一層の充実とコスト削減を目指すため、企画競争入札による編集業者の選定を実施した。

○小冊子の作成・配布等

- ・エルダー掲載記事をもとに、事業主の抱える各種の雇用問題への対処法や参考となりうる好事例を、それぞれ「高齢者雇用問題シリーズ」、「高齢者雇用の企業事例ベスト20」の小冊子として作成し事業主等へ配布した。
- ・機構のホームページに過去12ヶ月分の掲載記事をPDF版化及びテキスト版（視覚障害者対応）化し掲載した。

○「高齢社会統計要覧」の作成・配布

- ・企業等人事担当者及び関係諸機関職員を対象として、「高齢社会統計要覧」を2,700部作成し、配布した。単なるデータ集という側面だけでなく、掲載データをもとに特集記事「就業ニーズから見た高齢者の多様性と課題」を併せて掲載した。

○新聞広告による高齢者雇用確保措置の周知徹底

- ・高齢者雇用確保措置義務化の周知徹底のために改正法施行に関する新聞広告（6月下旬、全国紙3紙）と高齢者雇用支援月間に関する新聞広告（10月1日、読売新聞）を行った。
- ・特に雇用確保措置の早期導入の周知徹底を強化するため、読売新聞社と連携して記事広告を含めた15段全面広告に拡充した結果、同新聞社が実施した読者モニター調査で、広告の好感度、理解度、信頼度について回答者の7～8割から高い評価を得た。

○ポスター掲示・テレビCMによる情報発信

- ・俳優山崎努による高齢者雇用支援月間PRポスター等を作成し、全国主要都市の駅等に掲示した。月間ポスターについては、朝日新聞ホームページにおいても、「俳優の山崎努さん、ポスターで高齢者雇用支援に一役」との見出しで紹介され、広く一般社会に向けて高齢者雇用に関する情報発信の機会を得た。
- ・俳優山崎努によるCMを作成し、各都道府県の地元TV局又は街頭ビジョン等で放送した。このCMについては、月刊誌「CMNOW」（2007.1-2月号）及び月刊誌「コマーシャルフォト」（2006.12月号）において、インパクト効果の高いCMとして紹介された。

(資料24)

評価の視点	自己評定	A	評定	A
<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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>高年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。</li> </ul> <p>第2 5 (4) ② 高齢者雇用フェスタの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>高齢者雇用フェスタについて、高年齢者等の雇用の確保の重要性を参加者に理解させるような内容となっていたか。</li> <li>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。</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> <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"> <li>「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。</li> <li>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。</li> <li>「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。</li> </ul>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「職場改善支援システム」に13社38事例を追加した(登録事例510件)。</li> <li>効果的な職場改善について、「高年齢者雇用開発コンテスト企業事例提供システム」に12社53事例を追加した(登録事例653社)。</li> <li>団塊の世代が定年を迎える「2007年問題」を控え、「団塊世代力が活きる社会をめざして」という「団塊世代力」を前面に出すことで、参加者に高年齢者等の雇用の確保の重要性を理解してもらえるイベントとした。</li> <li>参加者アンケート調査において、過去のアンケート調査を改善し、4段階評価から5段階評価に改め、的確なニーズ把握に努めた。その結果、92.5%の回答者から高齢者雇用に関して「参考になった」との評価を得た。</li> <li>また、「自分の今後の働き方等を考えるきっかけとなった(51.8%)」、「高齢者の雇用や働き方について興味を持った(42.4%)」、「高齢者雇用について具体的に検討したいと思った(22.0%)」(いずれも複数回答による結果)との回答を得た。</li> <li>前年度のアンケートの要望を踏まえ、「再チャレンジゾーン」における人材紹介会社等による相談コーナーの設置、イベント会場における展示コーナーへの導線の見直しによる効率的な見学を可能とした。</li> <li>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た、誌面作りを行った。また、ホームページ上に掲載したバックナンバー(PDF)を更新・整理することで利用者が情報を取得しやすくするよう配慮した。</li> <li>高年齢者雇用支援月間内に全国でタレント(山崎 努)を起用したテレビCMを放映したほか、読売新聞(「高年齢者雇用支援月間」PR(平成18年10月1日))、朝日新聞(「高齢者雇用フェスタ」PR(平成18年9月30日、10月1日))などで啓発広報活動を行った。また、「日経ビジネス」(平成19年3月19日号)、「週刊ダイヤモンド」(平成19年3月24日号)等の雑誌で高年齢者雇用に係る記事広告等の啓発広報活動を行った。</li> <li>65歳継続雇用の質的充実と70歳雇用の実現に向けて、エルダー及び啓発広報活動を積極的に活用した。</li> <li>エルダーにおいて、読者からのアンケート調査、編集委員会の意見等を踏まえ、①「生産効率維持に向けた職場改善の関連記事」、「中小企業の事例」の掲載、②人事担当者向けに「最近の人事の法律問題」を連載、③「団塊の世代の仕事と生活に関する意識調査」の解説記事を掲載した。</li> <li>「高年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、事業主等に配布し、活用を図った。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>目標を概ね上回った成果を上げたと評価する。</li> <li>「高齢者雇用フェスタ」を開き、啓発広報活動を行った。</li> <li>「エルダー」のバックナンバーを更新・整理した。</li> <li>フェスタ参加者、エルダー発行部数等はほぼ目標を達成している。</li> <li>「エルダー」及び「働く広場」は有益であり、一般企業、労働者への配布を行うために書店で取り扱うようにし、商売として成り立つことを考えるべきである(月60,000部でなく100,000部を目標とする)。</li> <li>目標を確実に達成した。</li> </ul>	

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18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るべき措置</p> <p>6 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項 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るべき措置</p> <p>6 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項 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「キャリア棚卸支援システム」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、セミナー・講習会を2,450回以上開催する。 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など職業生活設計に係るセミナー・講習会の充実に努める。 また、セミナー・講習会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</p>	<p>平成18年度の業務の実績</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 ○相談援助の実績 ・相談援助件数は56,609件、達成率は157.2%であった。  (資料25)</p> <p>○土日・夜間相談の新規実施 ・平成18年度から新規に実施した土日・夜間の相談については、平成17年度のアンケート調査結果を踏まえて積極的に取り組み、全ての支援コーナーにおいて実施した。(47コーナー・508回)</p> <p>○利用者ニーズを的確にとらえた相談援助 ・中高年齢者(35,973名)に対する相談内容は、「退職準備に関する相談」(41.0%)が最も多く、次いで「再就職に関する相談」(40.7%)となっている。事業主(12,980名)に対する相談内容では「退職準備援助に関する相談」(60.7%)が最も多く、次いで「再就職援助に関する相談」(16.5%)となっている。 ・こうした「再就職」「退職準備」に関する相談に的確に対応できるよう相談員の研修を行うなどサービスの質の向上に努めた。</p> <p>○アンケート調査の実施 ・平成18年11月に相談に係るアンケート調査を実施し、97.4%の利用者から「たいへん効果があった」又は「効果があった」旨の回答を得た。 ・なお、アンケート調査結果については、自由記述欄を含め体系的な分析に努めて地方高齢法人へフィードバックを行い、今後より一層効果的な相談援助を行うよう指導した。  (資料26)</p> <p>② セミナー・講習会の開催 ○セミナー・講習会の実績 ・開催回数は4,196回、達成率は171.3%であった。  (資料25)</p> <p>○利用者ニーズを踏まえたテーマ設定 ・中高年齢者を対象としたセミナー・講習会を4,068回、事業主を対象としたセミナー・講習会を128回開催した。テーマはアンケート調査を踏まえた利用者のニーズに応じて再就職活動、公的年金、定年退職後の職業生活設計等の多様なテーマで実施した。 ・セミナー・講習会の受講者数は97,184人で、開催回数増加に伴って前年度(87,831人)より9,353人、10.7%増加した。</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>期における職業生活設計を行う上で有用であった旨の評価が得られるよう質の向上を図る。このため、有用でなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載によりその原因等を把握する等により、より参加者の満足が得られる内容となるよう随時見直しを図る。</p> <p>(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>○<b>土日・夜間、出張セミナーの積極的実施</b> ・土日・夜間セミナーについては、利用者に対するサービスの向上を図るため、積極的に取り組み、全ての支援コーナーにおいて実施した。(47コーナー・785回) また、平日に利用しにくい中高年齢者が1回当たり約21人受講し、その約61%が在職者であった。 ・出張セミナーについては、土日・夜間セミナー同様、利用者に対するサービスの向上を図るため、積極的に取り組んだ結果(1,466回実施)、前年度(1,140回)より326回、28.6%増加した。</p> <p>○<b>セカンドキャリア支援講習の新規実施</b> ・セカンドキャリア支援講習は、定年・退職後のキャリア形成の支援を一層強化するため、平成18年度から新規に実施した事業で、45歳以上の在職者を対象に、セミナー(内容は高齢期の生き方と就業、今後のライフプラン等)とキャリアカウンセリングを組み合わせて2日間で実施している。積極的に取り組んだ結果、10コーナーで計68回開催し好評を得た。</p> <p>○<b>アンケート調査の実施</b> ・平成18年11月にはセミナー・講習会に係るアンケート調査を実施し、95.0%の利用者から「たいへん効果があった」又は「効果があった」旨の回答を得た。また、アンケートの自由記述において「テーマや内容に応じて時間配分を工夫してほしい」「土日・夜間セミナーの開催や開催地域の拡大を希望する」等の意見・要望等が見られた。なお、アンケート調査結果については、体系的な分析に努めて地方高齢法人へフィードバックを行い、今後より一層充実したセミナーを実施するよう指導した。</p> <p>(資料27)</p> <p>(2) ホームページ等を活用した情報提供 ○<b>ホームページを活用した情報提供の実績</b> ・ホームページのアクセス件数(219,882件)は、前年度(187,873件)を17.0%上回った。セミナー開催のPRや更新を積極的に行うなど、内容の充実を図った。</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</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <p>・相談援助については、利用者に対するサービスの向上を図るため、新たな取組として土日・夜間相談を、47都道府県全ての支援コーナーにおいて積極的に実施した結果、相談援助件数は56,609件(前年度58,266件)であった。</p> <p>・有効回答のうち97.4%の利用者から「たいへん効果があった」、「効果があった」旨の評価を得た。</p> <p>・相談については、「退職準備」、「再就職」等の相談内容が多くなっているため、こうした相談に的確に対応できるよう相談員の研修を行うなどサービスの質の向上に努めた。</p> <p>・アンケート調査の結果については、今後の業務改善に資するため、肯定的意見に加え、「効果がなかった理由」や「その他の意見・要望」についても体系的に分析し、今後の対応を含めて地方高齢法人にフィードバックを行った。また、在職利用者のサービスの向上を図るため、土日・夜間相談を積極的に実施した。</p> <p>・利用者ニーズに応じたセミナー・講習会を4,196回(前年度3,794回)開催した。</p> <p>・具体的テーマとしては、「年金制度・受給の仕方」、「定年後の生活設計・定年退職準備等」、「再就職準備」、「高齢期の健康管理」、「ライフプラン・職業生活設計」等、ニーズに応じて多様なテーマで実施した。</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</p>		<p>・目標を概ね上回った成果を上げたと評価する。</p> <p>・56,609件の相談援助を行った。在職者のために土日・夜間相談を実施し、アンケートで高く評価された。</p> <p>・土日夜間のセミナーの開催は的を得た方策であり高く評価する。</p>	

<p>職者に対するサービスの向上を図っていたか。</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>会の指摘を踏まえ、引き続き積極的に取り組んだ結果、すべての支援コーナー(47コーナー)において785回(前年度36コーナー399回)実施した。また、事業所等に出向いて開催する出張セミナーも1,466回(前年度1,140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、95.0%の受講者から「たいへん有用だった」、「有用だった」旨の評価を得た。</p> <p>・自由記述では、「常に生活設計に意識を持ち、人生の時間割を考えて生きたい」、「自分が有利な点がはっきりし、再就職への意欲がわいた」等の肯定的な評価を得た。</p> <p>・アンケート調査の結果については、今後の業務改善に資するため、肯定的意見に加え、「有用でなかった理由」や「その他の意見・要望」についても体系的に分析に努め、今後の対応を含めて地方高齢法人にフィードバックを行い今後より一層充実したセミナーを実施するようにした。</p> <p>・アンケート調査を踏まえて、利用者ニーズに応じて多様なテーマ設定により実施した。</p> <p>・ホームページを活用した情報提供については、セミナー開催案内など更新を積極的に実施することにより、219,882件(前年度187,873件)のアクセス件数となった。</p>
--	--

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18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>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。</p> <p>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</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>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</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>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18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</p>	<p>平成18年度の業務の実績</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>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 ○精神障害者等に対する支援の拡大による支援対象者の増加 ・対象者数：26,189人（前年度比1,338人増） ・障害者の支援ニーズに対応して、平成17年10月から精神障害者総合雇用支援の開始、公共職業安定所との連携、職リハネットワークの活用等により、「精神障害者」（5,620人：前年度より1,489人増）、「その他（発達障害含む）」（3,696人：前年度より318人増）の利用が顕著に増加し、職業評価・職業指導の対象者数は、初めて2万5千人を超えた。 ・地域センター内や事業所等での作業場面を活用した職業評価の実施及びそれに基づく職業リハビリテーション計画の策定に努めた（職業リハビリテーション計画策定数：17,410件（前年度比12.4%増））。 ・特に精神障害者については、障害者自身が自己決定し、主体的に取り組むことが重要であるため、支援の各段階において支援の状況、本人の意思等を踏まえて、職業リハビリテーション計画をきめ細かに策定し、支援を実施することを徹底した。その結果、特に精神障害者に対する職業リハビリテーション計画策定件数が増加した。</p> <table border="1" data-bbox="1923 1377 2576 1593"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成17年度</th> <th>平成18年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>職リハ計画策定件数（全数）</td> <td>15,492件</td> <td>17,410件 (11.2%増)</td> </tr> <tr> <td>精神障害者に対する職リハ計画策定数</td> <td>2,871件</td> <td>4,478件 (56.0%増)</td> </tr> </tbody> </table> <p>(資料28)</p> <p>○アンケート調査（職リハ計画内容） ・「たいへん満足している」「満足している」との回答：86.1% (資料29)</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 ○就職に向かう次の段階への移行の促進 ・職業準備支援事業及びOA講習の修了者の就職等に向かう次の段階への移行率：75.7%（前年度比2.3%減） ・修了者の就職率：53.5%（前年度比3.3%増） ・障害者の支援ニーズに対応した支援の実施により、精神障害者や発達障害者に対する支援が引き続き増加した。一方で、利用者数の6割を占める知的障害者については、これら支援を他の就労支援機関に委ねる等これらとの連携による効率的な支援により対応した。</p>		平成17年度	平成18年度	職リハ計画策定件数（全数）	15,492件	17,410件 (11.2%増)	精神障害者に対する職リハ計画策定数	2,871件	4,478件 (56.0%増)
	平成17年度	平成18年度										
職リハ計画策定件数（全数）	15,492件	17,410件 (11.2%増)										
精神障害者に対する職リハ計画策定数	2,871件	4,478件 (56.0%増)										

害者や精神障害者に対する支援が増加することが見込まれている。）

なお、職業準備訓練、職業講習については、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する公共職業安定機関との緊密な連携を図り、中期目標の期間中においてその修了者の就職率が40%以上（※）となることに資するため、その内容の充実を図ること。  
（※参考：14年度就職率 38.5%）

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。

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

図ることにより、障害者の就労の可能性を高め、中期目標の期間中に70%以上（※）の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）へ移行できるようにする。

（※参考：14年度移行率 69.5%。今後、移行が困難な重度障害者や精神障害者に対する支援が増加することが見込まれている。）

なお、職業準備訓練、職業講習については、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する公共職業安定機関との緊密な連携を図り、中期目標の期間中においてその修了者の就職率が40%以上（※）となることに資するため、その内容の充実を図ること。  
（※参考：14年度就職率 38.5%）

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%）

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

象者を就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）への移行を図る。

また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する公共職業安定機関との緊密な連携を図り、中期目標の期間中においてその修了者の就職率が40%以上となることに資するため、その内容の充実を図る。

（※）職業準備訓練、職業講習及び対人技能訓練等のカリキュラムの実施により、総合的に支援を行う事業。

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18年度対象者数の目標：1,870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18年度の予算内示における対象者は1,870人。）

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

＜精神障害者＞

平成18年度：682人（前年度比38人増）

＜発達障害者＞

平成18年度：325人（前年度比188人増）

・職業準備支援事業に係る対象者2,074人に対して、引き続き個別支援を徹底して実施した。

（資料30）

○アンケート調査（職業準備支援）

・「たいへん効果があった」「効果があった」との回答：84.1%  
・アンケート調査結果については、集計結果のみならず、自由記述の意見とその分析結果、今後の対応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。

（資料31）

③障害者の職場適応に関する支援の実施

○ジョブコーチによる支援の円滑な実施及び支援充実のための取組

・支援対象者数：3,306人（前年度比256人増）  
・支援ニーズの高まりを踏まえ、職業安定機関や事業主等と引き続き連携を図ることにより、3,306人（達成率176.8%）に支援を実施した。  
・前年度のアンケート調査で把握した支援技法の向上に関する意見を踏まえ、ジョブコーチ支援のノウハウを取りまとめた「ジョブコーチによる支援事業実施マニュアル」に新たに6件の支援事例及び12件の支援ツールを追加する改訂を行い、3月に全ジョブコーチ及びその他の就労支援機関に配布した。  
・全地域センターのジョブコーチ支援事業を担当するカウンセラー（計52人）を招集し、第1号職場適応援助者助成金事業法人に対する支援技法等の技術移転を意図した取組、障害者に対する効果的な支援方法等について意見交換を行った。

（資料32）

（資料33）

○定着率を向上するための取組

・定着率：84.3%（前年度比0.7%増）  
・支援終了後のフォローアップや事業所内のナチュラルサポート体制の構築に努めた結果、支援終了後6ヶ月後の定着率は引き続き高水準となった。

○福祉施設、事業主等への専門的援助の実施

・第1号職場適応援助者（福祉施設のジョブコーチ）と地域センターの配置型ジョブコーチとの協同による支援の実施、第1号職場適応援助者助成金事業法人（福祉施設等）を対象とした「ジョブコーチ支援事業推進協議会」におけるケース検討、演習等を通じて、地域センターが蓄積している支援技法等の移転に努めた。  
・事業主に対しては、ジョブコーチ支援を通じて必要な助言援助を実施した。

○アンケート調査（ジョブコーチ支援）

・「たいへん効果があった」「効果があった」との回答：86.1%  
・アンケート調査結果については、集計結果のみならず、自由記述の意見とその分析結果、今後の対応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。

（資料34）

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

○精神障害者雇用支援ネットワークの構築・整備

・精神障害者雇用支援を効果的に実施するためには、医療機関、事業所との具体的な連携が不可欠であり、以下のことに取り組んだ。  
・医療機関・事業所向けのリワーク支援の活用を呼びかけるパンフレット（好事例等）を作成・配布  
・精神障害者雇用支援連絡協議会、職業リハビリテーション推進フォーラム等の開催を通じた医療機関等への積極的働きかけ（2,836機関）

（資料35）

（資料36）

○支援ノウハウの蓄積

・精神障害者総合雇用支援担当者会議（11/21,22）  
・全地域センターの精神障害者総合雇用支援を担当するカウンセラー（計48人）を

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。）

(※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。)

(※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。)

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。

- 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。

続支援終了者の50%以上の復職又は雇用継続を目指して、精神障害者の特性を十分に踏まえた専門的な支援を行う。

(※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。)

(※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。)

(※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。)

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。

- ⑤ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

地域センターにおいて、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な相談、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。

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。

(※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。)

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、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。

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。

これらの取組に基づいて、職業生活の安定のための支援が必要な精神障害者752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940以上(※2)、復職及び雇用継続のために支援が必要な事業所1,880以上(※3)に対し、専門的な支援を実施する。

また、復職支援及び雇用継続支援終了者について、50%以上の復職又は雇用継続を目指し支援を実施する。

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。

(※参考1：平成18年度の予算内示における支援対象者数は752人。)

(※参考2：平成18年度の予算内示における支援対象事業所は940事業所。)

(※参考3：平成18年度の予算内示における支援対象事業所は1,880事業所。)

- ⑤ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

地域センターにおいて、職業安定機関が実施する雇用率達成指導等と連携しつつ、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。

(平成18年度対象事業所数の目標：7,110事業所以上)

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。

また、全国の地域センターにおいて、事業主の支援ニーズを的確に把握し、障害者雇用のための事業主との協力関係を確立する取組を行う。この取組も踏まえて、採用計画の策定に係る助言・援助を行う等により、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さらに推進していく。

招集し、雇用支援ネットワークの充実・強化及び効果的・効率的な支援の実施に係る好事例やノウハウを共有

- ・リワークアシスタント経験交流会(11/28)
- ・全地域センターのリワークアシスタント(計48人)を招集し、実際の支援を通じて獲得した問題解決の手法を共有
- ・職業リハビリテーション業務研究会(12/5)
- ・カウンセラー、職業訓練指導員等(計119人)を招集し、支援事例を豊富に持っている地域センターから支援のノウハウ等を提供して共有

#### ○体系的支援の増加等

- ・職業生活の安定のための支援が必要な精神障害者：1,011人
- ・精神障害者の新規雇用のために支援が必要な事業所：1,122事業所
- ・復職及び雇用継続のために支援が必要な事業所：2,254事業所
- ・復職率・雇用継続率：78.9%

#### ○アンケート調査(体系的支援プログラム)

- ・「たいへん効果があった」「効果があった」との回答：80.4%
- ・アンケート調査結果については、集計結果のみならず、自由記述の意見とその分析結果、今後の対応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。

(資料37)

#### ⑤障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

##### ○事業主ニーズを踏まえた個別支援の増加

- ・対象事業所数：12,551事業所(前年度比1,075事業所増)
- ・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、事業主支援ワークショップの実施、事業主支援計画に基づく体系的支援の実施等に努めた。
- ・企業同士がグループワーク方式により障害者雇用管理上の課題を発見し、その解決の糸口をつかむためのワークショップを全国で計114回開催。必要に応じ、地域センターのジョブコーチ支援など、個別支援に結びつけることにより、効果的に事業主支援を展開した。
- ・前年度のアンケート調査で把握した意見・要望等を踏まえ、企業の特徴を踏まえた専門的な支援を実施するために具体的な事業主支援計画の策定に努力した。その結果、事業主支援計画の策定件数5,730件(前年度比31.6%増)と大幅増となった。

(資料38)

(資料39)

##### ○アンケート調査(事業主支援)

- ・「たいへん効果があった」「効果があった」との回答：87.5%
- ・アンケート調査結果については、集計結果のみならず、自由記述の意見とその分析結果、今後の対応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。

(資料40)

評価の視点	自己評定	S	評定	S
<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"> <li>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。</li> </ul> <p>・的確なインフォームドコンセント（説明と同意）を実施していたか。</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>発達障害者支援法の施行、改正障対法の施行、障害者自立支援法の施行に伴う障害者の就労支援ニーズの高まりに対応するため、ハローワークとの連携、職リハネットワークの活用等に努めた結果、対象者は26,189人と、初めて2万5千人を超えた。特に、「精神障害者」(5,620人：前年度より1,489人増)、「その他の障害者(発達障害含む)」(3,696人：前年度より318人増)等の就職や職場適応が困難な障害者の増加が著しい。</li> <li>実際の作業場面を活用した職業評価の徹底により個々の障害者の特性を正確に把握するとともに、本人の意思等を的確に踏まえて、きめ細かな職業リハビリテーション計画の策定に努めた。</li> <li>アンケート調査の結果、86.1%の利用者から職業リハビリテーション計画の内容に「大変満足している」又は「満足している」との評価を得た。</li> <li>職業リハビリテーション計画の策定に当たっては、支援の各段階でインフォームド・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、「計画作成時に、希望や意見を聞いてもらえたか」の質問に89.2%が、「内容について、事前に説明を受けたか」の質問に94.4%が、「説明は分かりやすかったか」の質問に87.1%がそれぞれ「はい」の評価を得た。)</li> </ul>		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「地域センター実施業務」は目標を大幅に上回ったと成果を上げたと評価する。引き続き職業的重度者へのアプローチに工夫と努力を重ねて欲しい。</li> <li>ジョブコーチによる支援が効果があった旨のアンケート結果を得た。</li> <li>職業リハビリテーション計画を適切に策定した。</li> <li>精神障害者を積極的に援助し、雇用の段階に応じた体系的総合雇用支援を実施した。その結果80%の就職率を上げた。</li> <li>12,551事業所に対して専門的支援を行った。</li> <li>多様な業務について、ほぼ目標を上回って成果をあげるだけでなく、総合的に実現しているところが高く評価される。</li> <li>計画以上の成果を上げている。</li> <li>個別ニーズに応じた職リハは今後の方向と思う。継続して推進すること。</li> <li>全ての数値目標を超過達成した。</li> <li>非常に高い成果。障害者増への的確な対応。就職率も素晴らしい。</li> </ul>	
<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"> <li>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。</li> </ul> <p>・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>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、対象者の課題に応じて、①地域センター内に設置した模擬的就労場面での作業支援、②職業準備講習カリキュラム、③精神障害者自立支援カリキュラムの各支援を柔軟に組み合わせて、個別カリキュラムを策定し、きめ細かな支援の実施を徹底した結果、就職等に向かう次の段階への移行率は75.7%(前年度比2.3%減)であった。</li> <li>個別カリキュラムによるきめ細かな支援の実施を徹底するとともに、ハローワーク、福祉機関、医療機関等との関係機関とも密接な連携を図り、また、精神障害者の支援を積極的に実施した結果、就職率は53.5%(前年度比3.3%増)であった。</li> </ul>			
<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"> <li>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か。</li> </ul> <p>・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。</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>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>知的障害者の他、需要が増大傾向にあり、特に前年度より大幅に需要が増大した精神障害者や発達障害者に対するジョブコーチ支援を積極的に実施した。また、増大するジョブコーチ支援の需要に応え、且つ、福祉施設等の第1号ジョブコーチに対する技術指導と移転を的確に行うため、地域センターの配置型ジョブコーチと第1号ジョブコーチの共同による支援の推進にも努めた。この結果、3,306人(前年度比8.4%増)の対象者にサービスを提供した。また、「ジョブコーチ支援による支援事業実施マニュアル」の改訂と全ジョブコーチに対する配付を行った他、地域センターのカウンセラーを対象として「ジョブコーチ支援事業担当者会議」を開催し、効果的な支援方法や第1号ジョブコーチへの技術移転等についてのノウハウの共有等支援の充実のための取組を行った。この結果、高い水準の定着率(84.3%、前年度比0.7%増)を達成した。</li> <li>アンケート調査で、86.1%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。</li> <li>平成17年度のアンケート調査での意見を踏まえ、ジョブコーチ支援のノウハウを取りまとめた「ジョブコーチによる支援事業実施マニュアル」に新たに6件の支援事例及び12件の支援ツールを追加する改訂を行い、3月に全ジョブコーチ及びその他の就労支援機関に配布した。</li> <li>平成18年度に実施したアンケート調査の結果については、集計結果のみならず、自由記述の意見とその分析結果、今後の対応を一覧</li> </ul>			

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

・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ことが可能な程度に推移していたか。

・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。

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

・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。

・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。

・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。

に取りまとめ、地域センターにフィードバックし、ニーズに応じた適切な支援の実施について地域センターの取組を促した。

・平成17年10月に開始した「精神障害者総合雇用支援」については、増大する精神障害者の雇用支援の需要を踏まえ、平成18年度において強力に推進することとした。すなわち、「精神障害者雇用支援連絡協議会」や精神障害者の雇用支援を課題とした「職業リハビリテーション推進フォーラム」等の開催を通じ、医療機関を重点に雇用、福祉、教育等の関係機関への積極的働きかけを行い、地域における精神障害者の雇用支援ネットワークの構築・整備の推進を図った。特に、主治医・事業主の理解とリワーク支援の周知・活用を促すため、医療機関・事業主向けのパンフレット（「ご利用者の声」）を作成・配布した。

・また、地域センターの担当カウンセラーやリワークアシスタントを対象に、「精神障害者総合雇用支援担当者会議」、「リワークアシスタント経験交流会」、「職業リハビリテーション業務研究会」の開催を通じて雇用支援ネットワークの充実や支援の効果的な実施のためのノウハウの蓄積・共有・活用を図った。

・こうした取組の結果、復職及び雇用継続のために支援が必要な1,011人（前年度比293.9%）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に支援が必要な事業所に対して、ハローワークとの連携による就職希望者の面接、職場実習、ジョブコーチ支援、事業主支援計画の策定等を積極的に実施した結果、1,122事業所（前年度比224.4%）に対してサービスを提供した。

・復職及び雇用継続のために支援が必要な事業所に対して、職場復帰のためのコーディネート、ジョブコーチ支援、精神障害者の職場定着への指導等を積極的に行った結果、2,254事業所（前年度比204.7%）に対してサービスを提供した。

・支援終了者の復職・雇用継続率は78.9%であった。

・アンケート調査で、80.4%の事業所から、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。

・平成17年度のアンケート調査での意見を踏まえ、事業主、医療機関との連携を一層推進するため、具体的な事例等を記載したリワーク支援のパンフレットを作成・配布し、精神障害者総合雇用支援担当者会議において、当該パンフレットを活用して事業主、医療機関等に連携の働きかけを積極的に行うよう指示した。

・平成18年度に実施したアンケート調査の結果については、集計結果のみならず、自由記述の意見とその分析結果、今後の対応を一覧に取りまとめ、地域センターにフィードバックし、ニーズに応じた適切な支援を実施するよう地域センターの取組を促した。

・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、精神障害者の雇用管理に関する支援、ハローワークが行う雇用率達成指導と連携した障害者の雇用促進等の事業主支援の強化、また、企業の主体的取組を促進するための事業主支援ワークショップの開催等の支援の充実を図った結果、12,551事業所（前年度比9.4%増）に対し専門的支援を行った。

・アンケート調査で、87.5%の事業所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。

・平成17年度のアンケート調査での意見を踏まえ、企業の現場レベルの実態を踏まえた専門的な支援を実施するため、事業主、管理者だけでなく現場で働く従業員からの意見・要望を聞き、障害者の職務、職場でのコミュニケーションや業務上の指示のあり方、就業環境等の雇用管理上の諸課題を十分把握、分析した上で事業主支援計画を策定するよう地域センターに指示した。

- ・平成18年度に実施したアンケート調査の結果については、集計結果のみならず、自由記述の意見とその分析結果、今後の対応を一覧表に取りまとめ、地域センターにフィードバックし、ニーズに応じた適切な支援の実施について地域センターの取組を促した。

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18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</p> <p>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（年5回） ロ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修（年7回） 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（年2回） なお、職業リハビリテーション実践セミナーについては、引き続き、医療・福祉等の分野の関係者が参加しやすい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>平成18年度の業務の実績</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 ○就業・生活支援センター等職員研修 ・新任担当者研修：実施2回 修了者99名 ・新任施設長研修：実施2回 修了者31名 ・スタッフリーダー研修：実施1回 修了者3名</p> <p>○職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修 ・第1号職場適応援助者養成研修：実施4回 修了者167名 ・第2号職場適応援助者養成研修：実施3回 修了者11名</p> <p>○職業リハビリテーション実践セミナー ・発達障害コース：実施2回 修了者225名 ・精神障害者コース：実施2回 修了者180名 ・高次脳機能障害コース：実施2回 修了者114名</p> <p>○地域職業リハビリテーション推進フォーラム ・実施56回 修了者4,743名</p> <p>○地域就業支援基礎講座 ・実施79回 修了者2,541名</p> <p>(資料41) (資料42)</p> <p>○研修カリキュラムの工夫 ・就業・生活支援センター等の中堅指導員等を対象としたスタッフリーダー研修は、前期（集合研修）の内容を踏まえて各現場で取り組む実践期研修において課している3種のレポート作成について、事前にきめ細かいメール、電話等による個別指導を強化し、質の高い後期（集合研修）を実施した。 ・第2号ジョブコーチ養成研修（地域研修）は、原則として各受講者の支援現場で実施した。 ・職業リハビリテーション実践セミナーは、障害別に3コース、さらに各コースを就労支援の経験別（経験あり・経験なし）に分けた上、ケーススタディについては、少人数のグループ編成で密度の濃い効果的な討議を行えるよう、グループ数を増やしてきめ細かく実施した。さらに、前年度の受講者アンケートを踏まえて、就労している障害者が、講師として支援に関する提言を行う講義を新設した。なお、受講者の便宜を考慮して土日を含めた日程で開催した。</p> <p>○受講ニーズ増大への対応 ・障害者自立支援法の施行等を背景とした福祉施設等の職員からの受講ニーズ増大</p>

			<p>に対応するため、職業リハビリテーション実践セミナーは、年間対象者数を400名（平成17年度）から500名に拡大した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ジョブコーチ養成研修は、職場適応援助者助成金制度に基づく受講ニーズに機動的に対応するため実施回数を年間5回（平成17年度）から7回に拡大した。その結果、希望者全員が受講できた。</li> </ul> <p><b>○受講者アンケート調査の実施等</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・受講者アンケート調査の結果における各研修毎の満足度は、就業・生活支援センター等の新任施設長研修の満足度（74.1%）を除き、90%以上となった。</li> <li>・アンケート調査の要望を踏まえ、就業・生活支援センター等の新任施設長研修については、平成19年度において地域における支援センターの役割等に関する科目を新設するなど、研修カリキュラムの見直しを行った。また、本部における各種研修についてグループ討議等を充実させることとしている。</li> </ul> <p style="text-align: right;">（資料43）</p> <p><b>○追跡調査の新規実施等</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修カリキュラムの実践現場での有効性を把握・検証するため、平成18年度から追跡アンケート調査を実施することとし、スタッフリーダー研修、ジョブコーチ養成研修及び実践セミナーの3つの研修について実施し、平成17年度の受講者の90%以上の者が実務に役立っていると回答した。</li> </ul> <p style="text-align: right;">（資料44）</p>
--	--	--	---

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>・就業・生活支援センター等職員研修では、職務レベルに応じた研修を実施計画に基づき、年間5回実施した。このうち、中堅指導員等を対象としたスタッフリーダー研修では、それぞれの施設の実践期研修において課しているレポートの作成について、課題を的確に把握分析し、より深い考察内容となるよう、新たに、本部からメール、電話等により個別指導をきめ細かく実施した。</li> <li>・ジョブコーチ養成研修では、平成17年10月に職場適応援助者助成金が創設されたことに伴う受講ニーズの増大に機動的に対応するために、前年度に引き続き実施回数を拡大した（平成16年度年間3回→平成17年度年間5回→平成18年度年間7回）。この結果、希望者全員が受講できた。</li> <li>・職業リハビリテーション実践セミナーは、実施計画に基づき、年間2回、土日を含めて開催した。障害者自立支援法の施行等を背景とした福祉施設等の職員の受講ニーズの増大に対応するため、受講者枠を計400名から計500名に拡大した。また、障害別（発達障害・精神障害・高次脳機能障害）、経験の有無別にコースを分けた上、ケーススタディについては、少人数のグループ編成で密度の濃い効果的な討議を行えるよう、グループ数を増やした。さらに、前年度の受講者アンケートを踏まえ、就労している障害者が講師として支援に関する提言を行う講義を新設した。</li> <li>・地域における精神障害者の職業リハビリテーションネットワークの形成・整備を重点課題として、各地域障害者職業センターにおいて地域職業リハビリテーション推進フォーラムを開催し、企業や雇用、福祉、医療、教育等の関係機関における職リハに関する共通認識の形成を図った。また、地域就業支援基礎講座を開催し、雇用、福祉、医療、教育等の関係機関の職員に対し、職リハの基礎知識を付与した。</li> <li>・研修カリキュラムの実践現場での有効性を把握・検証するために、受講者に対して、受講後半年～1年時点の追跡アンケート調査を新たに実施した。平成17年度の受講者の90%以上が実務に役立っていると回答した。</li> </ul>		<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・目標を概ね上回った成果を上げた」と評価する。引き続き、質的にも高い「人材の育成」に努力して欲しい。</li> <li>・ジョブコーチの養成研修の回数を増やした。</li> <li>・職リハネットワーク整備を行い、地域センターを活性化した。</li> <li>・人材育成の取組は高く評価される。機構全体のガバナンス向上のためにもさらに相互の人的ネットワーク向上も意図した人材育成を期待したい。</li> </ul>	

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18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13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 (ロ) 障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究 (ハ) 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 (ニ) 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 (ホ) 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 (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 (ト) 「カスタム化就業」の効果と我が国への導入可能性に関する研究 (フ) 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 ロ 新規テーマ (イ) 職業リハビリテーションにおける課題分析の活用に関する研究 (ロ) 軽度発達障害者の作業遂行を支援するプログラムの開発に関する研究 (ハ) 職場適応援助者制度の現状と今後のあり方に関する研究 (ニ) ナチュラルサポート形成の過程と手法に関する研究 (ホ) 発達障害者の就労支援の課題に関する研究 これらについては、中期計画に掲げる</p>	<p>平成18年度の業務の実績</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 ・次の4点を重点とし、13の研究テーマ（新規5テーマ、継続8テーマ、これらのうちプロジェクト方式による「特別研究」3テーマ）について調査・研究を実施し、終了した7テーマについて調査研究報告書等の研究成果物を作成した（研究の重点） i 発達障害者、精神障害者、高次脳機能障害者及び難病者等に対する社会的支援の強化という要請に応えた先駆的な研究 ii ジョブコーチ支援におけるナチュラルサポート形成に関する研究等、職業リハビリテーション業務の実践現場の課題解決に資するための研究 iii 地域の多くの就労支援機関で活用できる支援ツール等の開発のための研究 iv 国の政策立案に資する研究 (資料45)</p> <p>○調査研究報告書の作成（7本） ・研究評価委員による個別評価を受けた結果、7本とも中期計画に定める目標に達する評価を得た。このうち「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研究」、「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」及び「「カスタム化就業」の効果とわが国への導入可能性に関する研究」の3本については全ての研究評価委員から「優れている」との最高評価を得ることができた。 (資料46)</p> <p>○資料シリーズ作成（2本） ・終了した研究と継続中の特別研究について、研究の過程で得られた知見等を資料シリーズとしてまとめた。 ・カスタマイズ就業マニュアル（資料シリーズNo.36） ・継続して医療的ケアを必要とする人の就業を支える地域支援システムの課題に関する調査（資料シリーズNo.37） (資料45)</p> <p>○職リハ関係機関への配布等 ・上記の平成18年度の研究成果物は、広域・地域センター、労働関係機関、障害者福祉・教育機関、医療・保健機関、障害者多数雇用企業などに配布するとともに、研究部門ホームページにもPDFにて公開し、広く周知を図った。 ・また、調査研究報告書については、前年度までのものと比べ情報量を増やす等内容の充実を図ったサマリーを作成して、より多くの関係者に理解しやすいような工夫を行った。 (資料47)</p>

- ② 先駆的な職業リハビリテーションの開発を行い、その成果を新たな職業リハビリテーションサービスとして提供すること。
- ③ 多様な障害に対応した支援技法を開発すること。

- ④ 事業主や関係機関に対して、研究・開発の成果の普及を図るための場を設けるとともに、職業リハビリテーションに関して職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアルや教材等を作成・公開すること。

- ② 職業リハビリテーションに係る技法の開発  
精神障害者や高次脳機能障害等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、①で行う調査・研究とあいまって、障害特性及び事業主のニーズに応じた新たな職業リハビリテーション技法の開発を毎年度3テーマ以上実施する。  
また、新たな技法を活用した職業準備訓練等を実施するなどにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを実施する。

- ③ 研究成果の積極的な普及・活用  
研究成果の普及・活用を図るため、研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネットを通じての情報提供等を行うとともに、職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を中期目標期間中に15件以上(※)作成する。  
(※参考：過去3年間の実績(年平均)3件。1割増の目標としつつ、4.5を乗じると約15件となる。)

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、18年度に終了する上記イの(i)から(ト)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。

- 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。  
イ 在職精神障害者の職場復帰に関し、復職支援体制を新たに構築する企業との連携による支援プログラムの開発  
ロ 発達障害者の就労支援に関し、個々人の多様な職業的課題に対応したアセスメント技法の開発  
ハ 高次脳機能障害者の就労支援に関し、各種支援技法の検証と普及に向けた取り組み

- ③ 研究成果の積極的な普及・活用  
研究成果の普及とわが国における職業リハビリテーションの質的向上に資するため、平成18年12月に、職業リハビリテーションの研究及び実践に携わる関係者の参加を得て、障害者の就労支援に関する実践事例、調査研究、企業における雇用事例等に関する発表並びに特別講演、パネルディスカッション等を内容とする職業リハビリテーション研究発表会を開催する。  
また、研究成果の普及・活用を図るため、学会等での発表、各種研修での講義、インターネットを通じての情報提供等を行うとともに、職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル等を3件以上作成する。

- ②発達障害者、精神障害者及び高次脳機能障害者に対する支援技法の開発  
・以下の3つのテーマについて新たな技法の開発を行い、実践報告書の作成、研究発表、研究部門ホームページにおける研究成果の公開等により、その成果の普及に努めた。

- 在職精神障害者の職場復帰に関し、復職支援体制を新たに構築する企業との連携による支援プログラムの開発  
・企業との連携による復職支援をとおして、i)セルフケア関連技法、ii)キャリアプラン関連技法、iii)職務遂行上のセルフマネジメント技法、iv)復帰先事業所への助言・援助、により構成されたプログラムの有効性を検討し、実践報告書を作成した。

- 発達障害者の就労支援に関し、個々人の多様な職業的課題に対応したアセスメント技法の開発  
・前年度に開発した「ワークシステム・サポートプログラム」の開発を更に進め、i)実際の職場により近い設定でのアセスメントとスキル付与支援、ii)自己の障害特性や課題に気づくとともに、就業に必要となる配慮を明確にし事業所に提示することに役立つツール、について検討と検証を行い、実践報告書を作成した。

- 高次脳機能障害者の就労支援に関し、各種支援技法の検証と普及に向けた取組  
・障害認識を促す技法をさらに検証するとともに、家族支援の必要性について確認・検討を進めた。

- ③研究成果の積極的な普及・活用  
○第14回職業リハビリテーション研究発表会の開催  
・開催日：平成18年12月5日(火)・6日(水)  
・研究発表の題数：94題(前年度より18題増加)。うち研究部門による発表は35題(10題増加)。  
・分科会数：14分科会(4分科会増加)  
・特別講演：「発達障害についての理解と支援」  
・パネル・ディスカッション：「ジョブコーチ支援の現状と今後の展望」  
・ワークショップ：i)「障害者の就労支援と関係機関の役割」、ii)「医療リハと職業リハの連携による就労支援」  
・参加者：900名(前年度859名)  
福祉機関、企業、教育機関からの参加者が増加した。

分類	平成18年度	平成17年度
福祉	236	208
企業・企業団体	86	52
教育	82	62

- ・参加者アンケート調査：「大変参考になった」「参考になった」との回答。研究発表会全体92.7%、口頭発表95.9%、ワークショップ94.5%、特別講演85.0%。  
※参加者の意識をより正確に把握するために、「どちらでもない」という選択肢を追加し5肢とした。

(資料48)

- 学会等での発表、研修講師等  
・「日本職業リハビリテーション学会」を始めとする関係学会等での発表(24件)のほか、研究員・職業センター職員が計184本(前年度146本)の研修講義(うち当機構が実施する研修での講義123件、外部機関が実施する研修での講義61件)を担当し、積極的な成果の普及に努めた。中でも、研究員による外部機関が実施する研修での講義件数(61件)は、前年度(27件)より大幅に増加した。  
(資料49)  
(資料50)

- マニュアル、教材、ツール等の作成(5本)  
・上記の職業リハビリテーションに係る調査・研究及び職業リハビリテーション技法の開発の成果を踏まえ、より現場のニーズに即した実践で活用しやすいものを目指し、以下の5点を作成した。  
i)「トータルパッケージの活用のために」  
ii)「やってみよう!パソコンデータ入力(CD-ROM)」  
iii)「就労移行支援のためのチェックリスト活用の手引き」

<p>(3) 障害者の雇用に関する情報の収集、分析及び提供の効果的な実施                  職業リハビリテーションに関する情報を始めとして、障害者雇用に資する情報を収集、分析し、障害者本人、事業主及び関係機関に対して、積極的、効果的に提供を行うこと。                  ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表することにより、業務の透明性を高め、業務内容の充実を図ること。</p>	<p>(3) 障害者の雇用に関する情報の収集、分析及び提供の効果的な実施                  職業リハビリテーションに関する調査研究成果、図書等の情報を「障害者雇用支援システム」に集積し、インターネットを通じ、年間のアクセス件数320,000件以上を目標として提供する。                  また、障害者に対する支援や、事業所における環境整備、地域の支援機関サービスの利用等に際して役立つ専門的知識や詳細な情報をデータベースにより職業リハビリテーション関係機関や事業主に提供するため、必要なシステムの整備を行う。</p>	<p>(3) 障害者の雇用に関する情報の収集、分析及び提供の効果的な実施                  職業リハビリテーションに関する調査研究成果、図書等の情報を「障害者雇用支援システム」に集積し、インターネットを通じ、年間アクセス件数320,000件以上を目標として提供する。</p>	<p>iv) 「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事例」(実践報告書No.19)                  v) 「精神障害者の職場再適応支援プログラム実践集(2)～気分障害者に対する復職支援の実践～」(実践報告書No.20)                  ・上記のうち、iii) 「就労移行支援のためのチェックリスト」については、福祉施設等と労働関係機関とが共通して利用できるツールとして開発され、厚生労働省から全国の公共職業安定所等に配布された。                  (資料51)</p> <p>○研究成果の具体的な活用例                  ・厚生労働省の研究会において「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」で得られた障害者のニーズの分析結果が基礎資料として活用された。                  ・公共職業安定所や特別支援学校等で「就労移行支援のためのチェックリスト」が活用された。                  ・平成19年新設の都立知的障害者特別支援学校高等部の授業の教材として「知的障害者の職場におけるパソコン利用支援マニュアル(仕事とパソコン)」が採用された。                  ・福祉総合雑誌に「精神障害者の職業訓練指導方法に関する研究」(平成17年度の研究成果物)の概要が掲載された。                  ・全国の労働局・公共職業安定所の障害者雇用担当官会議において、就労移行支援のためのチェックリスト、発達障害者の就労支援及びカスタム化就業の研究成果について研究担当者が要約説明を行った。</p> <p>○広域・地域センターにおける研究成果の活用状況                  ・調査研究報告書及び資料シリーズの利用件数は731件で、利用内訳では障害者支援業務37.5%、講演資料11.1%、事業主支援業務10.5%であった。                  ・教材・ツール・マニュアルの利用件数は585件で、利用内訳では障害者支援業務54.7%、事業主支援業務8.2%、講演資料5.5%であった。                  ・今後必要とされる研究分野は発達障害(38.0%)、精神障害(27.1%)、高次脳機能障害(20.9%)の順となっている。                  (資料52)</p> <p>○就業支援機関等外部機関における利用状況                  ・調査研究成果物の利用件数は123件、利用内訳では実務参考資料30.9%、知見を深めるため26.0%、研究の参考資料16.3%であった。                  ・調査研究成果物の内容についての意見は、「関心を満たす多彩な情報」(30.0%)、「整理された内容」(27.0%)、「質の高い情報と充実したデータ」(20.0%)等となっており、また、得られた効果については、「就労支援のヒント」(35.1%)、「障害理解の深化(32.0%)」、「研究の新たな視点」(14.4%)等であった。                  ・今後期待する研究活動としては、「先駆的な研究」(26.5%)、「実践現場で活用しやすいマニュアル・教材作成」(23.5%)、「事例を盛り込んだ読みやすさ」(21.3%)等の意見があった。                  (資料52)</p> <p>(3) 障害者雇用支援システム等を活用した職リハの情報発信                  ・アクセス件数：2,090,473件(前年度1,234,046件)                  うち1,885,878件(90.2%)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。                  ・研究部門ホームページに、新たに英文のホームページを設け(平成19年3月)、その中で英文の調査研究報告書等の概要を掲載し、広く海外への情報発信を行うこととした。                  (資料53)</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 7 (2) ① 職業リハビリテーションに関する調査研究の実施                  ・職業リハビリテーションに係る調査・研究について12テーマ実施していたか。</p>	<p>(理由及び特記事項)                  ・調査研究は、13テーマ(新規5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7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広域・地域障害者職センターに配付し、</p>		<p>・職リハに関する調査研究は外部評価委員より質的にも高い評価を得ており、また成果の活用も良好である。                  ・質の高い研究を行い、研究評価委員から高い評価を得た。                  ・英文ホームページを開設し、1ヶ月で1,173件のアクセス数を上げた。                  ・極めて評価の高い研究成果を今後更に、組織内外へフィードバックされることを期待する。                  ・計画以上の成果を上げている。                  ・ハイレベルな研究成果である。</p>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>外部の評価委員が行う、調査・研究に対する評価を行うとともに、3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られたか。</li> </ul>	<p>周知と活用に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>作成した調査研究報告書7本について、業績評価実施規程に基づき外部の研究評価委員による個別評価を受け、何れも定められた目標に達する評価を得た。そのうち3本についてはすべての研究評価委員から最高段階の評価を得た。</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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<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。特に強い要請のある発達障害者支援に関しては、前年度に開発した「ワークシステム・サポートプログラム」の開発を更に進め、実際の職場により近い設定での各種技法を開発し実践報告書としてとりまとめた。</li> </ul>
<p>第2 7 (2) ③ 研究成果の積極的な普及・活用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業リハビリテーション研究発表会は、発達障害に関する特別講演、ジョブコーチ支援に関するパネルディスカッション、「障害者の就労支援と関係機関の役割」、「医療リハと職業リハの連携による就労支援」をテーマとしたワークショップの他、口頭及びポスターによる研究発表(94題)で構成した。</li> <li>研究発表会の周知については、関係機関等への参加案内の配布、ホームページ等での掲載、マスコミへの関係資料の配布等を行うとともに、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」に掲載し、参加者が事前に内容を把握できるようにすることで、研究発表会の内容の充実や関係者の参加促進を図った。参加者数は、福祉、企業・企業団体、教育分野で大幅に増加した。</li> <li>アンケートは参加者の意識をより正確に把握するため回答選択肢を5肢とした。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学会等での発表24件、各種研修での講義184件（当機構実施研修分123件、外部機関実施研修分61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、英語版を開設する等、内容の充実を努め、調査研究報告書等研究成果物すべてをPDF化して掲載し、広く研究成果等の普及・活用を図った。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>マニュアル等の作成について、3件以上作成したか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>マニュアル等は、調査・研究及び技法開発の成果を踏まえ、地域センター等の就労支援現場のニーズに即した実践で活用しやすいものを目指し、知的障害者のためのパソコンデータ入力ソフトをはじめ、就労移行支援のためのチェックリスト活用の手引き、発達障害者の就労支援技法に関するもの等計5件作成した。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研究成果物が、公共職業安定所での職業相談時や、特別支援学校での教材等として活用されるとともに、研究分析結果が厚労省研究会で資料として用いられたり、研究成果物の概要が福祉総合雑誌に掲載される等具体的な活用事例が確認されている。</li> <li>広域・地域センターに対する研究成果物の利用状況調査（28ヵ所）では、調査研究報告書及び資料シリーズの利用件数は、延べ731件、48.0%が職リハ実践活動における活用であった。教材・ツール・マニュアルの利用件数は延べ585件、62.9%が職リハ実践活動における活用となった。</li> <li>就業支援機関等外部機関に対する利用状況調査（67ヵ所）では、研究成果物の利用件数は延べ123件、利用場面は、「現場実務の参考資料」（30.9%）、「知見を深めるため」（26.0%）等に活用された。活用効果としては「就労支援のヒント」（35.1%）、「障害理解の深化」（32.0%）等であった。また、研究成果物の内容では、「関心を満たす多彩な情報」（30.0%）、「整理された内容」（27.0%）との評価があった。</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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>アクセス件数について、320,000件以上を達成したか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「障害者職業総合センター研究部門ホームページ」には、2,090,473件のアクセス件数があり、そのうち1,885,878件（90.2%）が調査研究報告書等の研究成果物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1,400,623件であった。</li> </ul>

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18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、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献すること。</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>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。</p> <p>また、先導的な職業訓練実施の成果をもとに、知的障害者、精神障害者等を含む職業的 重度障害者に対する職業訓練内容、指導技法等をマニュアル等にとりまとめ、他の障害者職業能力開発校等に提供することにより、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献する。</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。また、知的障害者の訓練定員の拡大、発達障害者の受入の開始等により、職業的 重度障害者の職業訓練を一層積極的に実施するとともに、離転職者に対する職業訓練を積極的に実施する。 さらに、企業の人材ニーズに対応した訓練内容を設定するなど 在職者の訓練を機動的に実施する。</p> <p>(2) 障害者に対する訓練内容の充実 企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、より就職に結びつく職業訓練の実施に努め、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する公共職業安定機関との緊密な連携を図り、修了者等の就職率が以下の先導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。</p> <p>また、精神障害者及び発達障害者に対する先導的な職業訓練の成果をもとに、職業訓練内容、効果的な指導技法等をマニュアル等に取りまとめる。さらに、昨年度試行的に実施し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)での職業訓練についても、その本格的な実施を通じてさらなる内容の充実を図る。 あわせて、障害者能力開発指導者交流集会を「障害者ワークフェア」の一環として</p>	<p>平成18年度の業務の実績</p> <p>(1) 障害者の職業訓練機会の拡大 ○受講者数の増加 ・知的障害者に対する訓練ニーズに対応して、受入定員を拡大(35人→40人)するとともに、平成18年度から新たな訓練コース(中央校:ホテルサービス、吉備校:厨房サービス)での訓練を本格実施した。また、発達障害者に対する訓練ニーズに対応して、平成18年度から新たに受入(定員5名)を開始した。これらの取組を反映して、平成18年度の受講者数は285名(平成14年度比35%増)となり、目標(平成14年度比30%増)を達成するとともに、両校において初めて受講者数が定員を超えた。</p> <table border="1" data-bbox="1914 1092 2493 1228"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th rowspan="2">定員 (人)</th> <th colspan="4">受講者数(人)</th> </tr> <tr> <th>15年度</th> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>両校</td> <td>280</td> <td>196</td> <td>256</td> <td>266</td> <td>285</td> </tr> <tr> <td>中央校</td> <td>200</td> <td>122</td> <td>185</td> <td>188</td> <td>201</td> </tr> <tr> <td>吉備校</td> <td>80</td> <td>74</td> <td>71</td> <td>78</td> <td>84</td> </tr> </tbody> </table> <p>・知的障害者、精神障害者、高次脳機能障害者、発達障害者及び重度身体障害者の受講者数238人(職業的 重度障害者の割合：全体の83.5%) (資料54)</p> <p>(2) 障害者に対する訓練内容の充実 ○就職率向上に資する取組 ・個々の訓練生の障害状況に応じた個別カリキュラムによる個別訓練、事業所開拓による実際の職場での実習指導の積極的な実施を引き続き行うとともに、技能指導と職業生活指導を一体的に行う総合的指導を職業的 重度障害者の増加を踏まえ、訓練期間中の適切な時期から職業生活指導を行う等により高い就職率を維持 ・向上させた。 ・就職率：93.2%(前年度:88.2%) (資料54) (資料55)</p> <p>○発達障害者に対する職業訓練の試行実施及び成果の取りまとめ ・吉備校において、新たに発達障害者に対する職業訓練を試行的に開始(平成18年度～平成19年度)し、年間2期(7月、12月)の受け入れを行った。 入校者：7月に3名、12月に4名、計7名 ・「発達障害者に対する職業訓練の実践研究会」を開催して、効果的指導技法等を検討し、平成19年度末までにその成果を取りまとめる予定としている。平成18年度は、入校前から職業訓練の導入期までの取組について検討した結果を中間報告書に取りまとめ、他の障害者職業能力開発校、発達障害者支援センター等に配布した。 (資料56)</p>		定員 (人)	受講者数(人)				15年度	16年度	17年度	18年度	両校	280	196	256	266	285	中央校	200	122	185	188	201	吉備校	80	74	71	78	84
	定員 (人)	受講者数(人)																													
		15年度	16年度	17年度	18年度																										
両校	280	196	256	266	285																										
中央校	200	122	185	188	201																										
吉備校	80	74	71	78	84																										

<p>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>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>10月に香川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、精神障害者等に対する職業訓練における効果的な指導技法等及び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><b>○精神障害者に対する先導的職業訓練の実施及び指導技法等の開発</b>          ・中央校において、平成18年度は10名を受け入れて職業訓練を実施した(前年度:10名)。          ・職業生活支援の充実により就職率が向上した。            平成18年度:90.0%(9人/10人)←前年度:36.4%(4人/11人)          ・「精神障害者の職業能力開発のための指導技法等検討会議」を3回開催して、これまでの実績をもとに効果的な指導技法等を実践報告書に取りまとめ、他の障害者能力開発施設等に配布した。            (資料57)</p> <p><b>○一般校の職業訓練指導員研修への協力</b>          ・「一般校を活用した障害者職業能力開発事業実施指導員研修」(職業能力開発総合大学校実施)に協力して一般校の指導員に研修を実施した。            基礎研修 7月:中央校で16名            実践研修 6月:中央校で4名、吉備校で1名            11月:中央校で3名、吉備校で2名            (資料58)</p> <p><b>○障害者能力開発指導者交流会の開催</b>          ・10月27日に、香川県において、障害者能力開発指導者交流会を障害者ワークフェアに合わせて開催した。(46名参加)          ・参加者に対するアンケート調査では、回答者(40名)のうち82.5%から参考になった旨の回答が得られた。            (資料59)</p> <p><b>○外部講師の活用</b>          ・民間外部講師については、民間人材が活用できる訓練において積極的な活用を継続した。(平成18年度は4,768時間)            (資料60)</p> <p><b>○訓練修了者に係るアンケート調査</b>          ・「たいへん満足している」「満足している」との回答:92.7%            (資料61)</p> <p>注)中央校:中央障害者職業能力開発校          吉備校:吉備高原障害者職業能力開発校</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>(理由及び特記事項)            ・知的障害者の定員枠拡大、発達障害者の新たな受入等により、職業的重度障害者の割合は83.5%に拡大し過去最高となった。(前年度:79.7%)。</p> <p>・訓練ニーズに対応して、知的障害者の訓練定員の拡大、知的障害者・発達障害者の訓練コースの新設等を行い、受講者数は訓練定員(280人)を超えて285人(平成14年度比の35%増)となり、30%増を達成した。</p> <p>・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。</p> <p>・離転職者に対しては、普通課程のほか、実務経験を考慮し、追加・補完する知識・技能の程度に応じた短期課程・普通職業訓練も実施した。</p> <p>・知的障害者の訓練定員を35人から40人に増やした。また、訓練ニーズに対応して、発達障害者の訓練定員を5名新たに設定した。</p> <p>・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見直しを行い、電気機器科を廃科(訓練定員5人)し、製版科の訓練定員を15人から10人に減らした。</p> <p>・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</p>		<p>・特に精神障害者、発達障害者に係る技法開発(個別プログラムの実施)と就職率(93.2%)は大いに評価できる。</p> <p>・発達障害者の訓練コースを新設した。</p> <p>・訓練内容を充実し、過去最高の就職率を上げた。</p> <p>・開発校の現場における訓練技法開発の努力は高く評価する。また、受講者に対するアンケート評価のデータは、さらに有効に活用されるべきである。</p> <p>・ほぼ計画通りと判断する。</p> <p>・高い就職率は大きな成果である。</p>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <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> <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>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・個々の訓練生の障害状況等に応じた個別カリキュラムの設定、障害者職業カウンセラー及び職業訓練指導員によるチームティーチング方式による総合的・一体的な職業生活・技能指導の実施、企業の協力を得ての職場実習の積極的な実施等により、訓練内容の充実ときめ細かな指導に引き続き努めた。</li> <li>・また、これまでの精神障害者に対する職業訓練の実践を踏まえて、統合失調症の人に対する実践的なカリキュラムや効果的な指導技法等の取りまとめを行った。</li> <li>・発達障害者に対する職業訓練の試行実施を開始し、訓練を行うに当たって必要とされる発達障害についての基礎知識と入校から導入訓練の実施までについての留意事項等を取りまとめた。</li> <li>・これらの取組の結果、就職率は過去最高の93.2%（前年度88.2%）となった。</li> <li>・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)での職業訓練の本格実施を行い、訓練内容の充実を図った。</li> <li>・以下の取組を通じて、他の障害者校等に対して指導技法の移転・普及と活用に努めた。</li> <li>・障害者能力開発指導者交流会を、知的障害者に対する新たな職域での職業訓練、精神障害者に対する先導的職業訓練の実施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82.5%から今後の業務の参考になったとの回答を得た。</li> <li>・精神障害者に対する先導的職業訓練の成果を「精神障害者に対する職業訓練・指導技法等実践報告書」に取りまとめ、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。</li> <li>・発達障害者に対する職業訓練の試行実施の成果を「発達障害者に対する職業訓練の実践研究会報告書～入校から導入訓練～」にとりまとめ、全国の障害者職業能力開発校、発達障害者支援センター等に配付するとともにホームページで公開した。</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> <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18年度計画	平成18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」に基づき、障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的の通り、適正かつ効率的な運営を図ること。また、障害者の雇用に関する研究、調査、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組みを支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>(1) 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給に関する業務の適切な実施 ① 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給については、適正かつ効率的に行うことはもとより、障害者雇用納付金制度の周知、理解の促進を図るため、関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を幅広く実施すること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>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並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給に関する業務の適切な実施 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並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給に関する業務の適切な実施 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資するため、引き続き、参加者アンケートを実施する。</p> <p>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</p>	<p>平成18年度の業務の実績</p> <p>(1)障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給に関する業務の適切な実施</p> <p>①障害者雇用納付金制度に対する理解の促進</p> <p>イ 事業主説明会の開催 ○開催状況 ・開催回数：261回 ・事業主説明会は、平成19年度の申告・申請が円滑・適正に行われるよう、第4四半期に集中して開催した。 ・特に平成19年度の申告・申請から、精神障害者への納付金制度の適用、在宅就業障害者特例調整金等の制度新設、雇用調整金等の申請期限の前倒し等の大幅な改正が反映されることなどから、制度の趣旨説明及び理解と協力を求める内容のチラシ20,000部を作成し、開催案内とともに送付することで、事業主説明会に積極的に参加するよう事業主に呼びかけた結果、前年を上回る出席率であった。（資料62）</p> <p>○アンケートの実施 ・事業主の納付金制度や申告・申請手続きの理解度等を把握するため、アンケートを実施した。 ・肯定評価率：94.3% ・前年度に実施したアンケートにおいて寄せられた意見・要望のうち、効果的なものについては、平成19年度の記入説明書に反映させたほか、今後の事業主説明会に活用するよう地方障害法人に対して指導を行った。</p> <p>ロ パンフレット、記入説明書等の作成、配付 ・平成19年度の申告・申請においては、制度の改正が反映されるとともに、申告・申請書様式を全面的に改正したことにより、パンフレット、記入説明書について、それら改正内容を中心に正確に、かつ、わかりやすく作成し、地方障害法人を通じ、事業主に対して事業主説明会の場等において説明に活用したほか、郵送等により配付した。</p>

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月に地方障害者法人の業務担当者を対象に「納付金関係業務担当者全国会議」を開催し、制度及びその運営についての共通の理解と認識を深める。

#### ② 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給

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、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金(※)の支給に関しても、厳正な審査を実施する。

(※)在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金については、原則として平成19年度より支給を開始するものであるが、平成18年度は年度中途に事業を廃止した事業主に限り支給する。

#### ③ 障害者雇用納付金電算機処理システムの活用及び見直し

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、記入説明書については、様式を申告・申請にそのまま活用できるダウンロードファイル等とともに新たにホームページに掲載した。掲載の時期(平成19年2月9日)は地方障害者法人による事業主説明会の開催開始の時期にあわせた。

#### 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

##### ○職業安定機関との情報交換会の開催

・納付金徴収業務等の適切な実施において必要となる事業主情報の提供及び事業主に対する制度の周知・指導等に当たっての連携・協力等について地方障害者法人から都道府県労働局に対し依頼を行った。(開催回数:112回)  
・また、機構においても、厚生労働省が平成19年2月9日に開催した労働局障害者担当官会議において、職業安定機関と地方障害者法人との連携・協力の強化について同様の依頼を行った。

##### ○地方障害者法人との連絡会議の開催

・平成19年度から納付金制度の大幅な改正が申告・申請に反映されるため、これに備えて制度の改正内容を踏まえた地方障害者法人担当者向けマニュアル及び要領集を作成、配布し、事業主に対する指導のポイント、申告・申請書等の受理・点検に当たっての留意点等について指導し、事業主の立場に立った窓口業務の充実と地方障害者法人の審査能力の向上に努めた。(平成19年1月18日・19日)

#### ②障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給

##### ○障害者雇用納付金の徴収

・障害者雇用納付金については、適正な徴収を実施するため、厳正な審査を行うとともに、未納付事業主に対して、電話、文書などによる納付督促・督促を積極的に実施した。

・また、平成18年度中に収納に至らなかった、未収分についても平成19年度以降引き続き収納に努めることとしている。なお、この未収分には、資金繰りの悪化等により早期の回収が困難なものも含まれている。

・収納率 99.71%  
・平成18年度納付金申告事業主数 11,653件  
・徴収決定済額 20,709百万円  
・電話による督促 584件  
・督促状件数 204件  
・督促状件数 64件

・過年度分の未収納分についても順調に収納を進めており、破産等により不能欠損処理したものも含め、平成18年度末においては、僅少となっている。

各年度末 収納率	18年度末 収納率
15年度 99.86%	15年度分 99.98%
16年度 99.89%	16年度分 100.00%
17年度 99.70%	17年度分 99.86%

※平成14年度以前の未収分はすべて収納済である。

※平成15年度の未収分は破産清算中の案件である。

(資料63)

##### ○障害者雇用調整金の支給

・2,835件 4,955百万円

##### ○報奨金の支給

・1,940件 4,631百万円

##### ○在宅就業障害者特例調整金

・支給実績なし

##### ○在宅就業障害者特例報奨金

・支給実績なし

(※)特例調整金及び特例報奨金については、原則として平成19年度から支給を開始するが、平成18年度は年度の途中で事業を廃止したものに限り支給する。

##### ○不正受給に係る案件

・不正受給に係る案件はなかった。

#### ③障害者雇用納付金電算機処理システムの活用及び見直し

・本システムを活用することにより、迅速で効率的かつ適正な審査決定等を行うことができた。また、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、速やかで的確な助言、指導などを行うことができた。

#### 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)

#### ② 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給

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並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給を行うため、厳正な審査を実施するほか、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対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>また、障害者雇用納付金制度の改正を踏まえ、当該システムについて必要な見直しを行う。</p> <p>④ 調査の的確な実施 調査に当たっては、特に次の点に留意し実施する。 イ 効率的な調査を行うため、地方障害法人の把握する情報を積極的に活用する。 ロ 出向者、パートタイム労働者及び派遣労働者の取扱いに留意して、正確な常用雇用労働者数の把握を行う。</p> <p>⑤ 電子納付システムの利用促進等 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、平成18年度から稼働する電子納付システムについて、事業主説明会を活用するなどして事業主に適切に周知し利用の促進を図る。また、当該システムの利用範囲を拡大するため、当該システムについて必要な見直しを行う。</p> <p>⑥ 申告、支給申請書の改善 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、平成19年度の申告、支給申請に向けて関係様式を改善し、手続きの簡素化を図る。</p>	<p>・障害者雇用納付金制度の改正に対応した審査機能とするため、本システムの基本設計の見直しを図った。また、より効率的な審査等に必要な各種機能を追加するとともに、より経済的で安全性の高いシステムに改修した。新システムは平成19年4月当初から稼働することとしている。</p> <p>④調査の的確な実施 ・調査件数：1,140件 ・うち金額変更があったもの 199件 ・調査実施件数に対する割合 17% ・調査の実施に当たっては、地方障害法人と連絡を密にし、地方障害法人が把握している合併、倒産等の最新の事業主情報を活用した。 ・調査対象事業主は、初めて申告・申請を行った事業主や非正規社員労働者の多い産業及び労働者派遣事業等、これまでの申告・申請で誤りの多い事例に留意して選定し、それらの申告・申請内容について、裏づけ書類等により確認調査を徹底した。</p> <p>(資料64)</p> <p>⑤電子納付システムの利用促進等 ・事業主の利便性の向上と事務処理の効率化、迅速化を図るため、延納第2期の納付から電子納付システムの運用を開始した。なお、平成18年度は、事業主への事前周知、電子納付対応の納付書の事前送付等の期間を考慮し、延納第2期からの開始とし、平成19年度からは、年度当初からすべての納付が電子納付で可能となるように、システムの修正を行った。 ・電子納付システムの利用促進を図るため、事業主に送付する納付書に利用案内チラシを同封し、周知を図ったほか、地方障害法人が開催した事業主説明会では、具体的な利用方法や利便性などについて説明を行った。 ・本システムの取扱金融機関の数についても、開始当初の37行から平成19年3月末で45行に拡大し、さらなる事業主の利便性の向上を図った。</p> <p>⑥申告、支給申請書の改善 ○申告、支給申請書の様式統一化による簡素化 ・これまで納付金申告書と調整金支給申請書はそれぞれ別様式とされていたが、平成19年度の申告・申請から、これらの様式を統一様式に改善し、特例調整金も含め、同一の様式により1回の手続きで申告・申請が完了するよう改善を行った。これにより、事業主の手続きの簡素化と利便性の向上及び事務処理の効率化、迅速化が図られた。</p>
--	--	---	--

評価の視点	自己評定	A	評定	A
<p>第2 9 (1) ① 障害者雇用納付金制度に対する理解の促進 ・事業主説明会について、250回以上開催したか。</p> <p>・事業主の障害者雇用納付金制度に対する理解を促進するために各種措置を講じていたか。</p> <p>・職業安定機関と緊密な連携を図っていたか。</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <p>・事業主説明会は、261回（前年度実績254回）開催した。</p> <p>・各種パンフレット、記入説明書の作成、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。特に平成19年度の申告・申請から、精神障害者への納付金制度の適用、在宅就業障害者特例調整金等の制度新設、雇用調整金の申請期限の前倒し等の大幅な制度改正が反映されるため、制度の趣旨説明及び理解と協力を求めるためのチラシを作成し、開催案内とともに事業主に送付することで、事業主説明会への積極的な参加を呼びかけた。</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6,792社に対し、アンケート調査を実施した。有効回答数5,794件(回収率85.3%)のうち、94.3%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のため活用するよう地方障害法人に指導を行った。</p> <p>・記入説明書については、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するなど所要の見直しを図った。また、従来からホームページに掲載していた申告・申請様式のダウンロードファイル等とともに、記入説明書についても全文を新たにホームページに掲載し、事業主の理解の促進を図った。</p> <p>・申告・申請の手続きの簡素化を図り、制度理解を容易にするため、納付金申告書と調整金申請書の様式を統一様式とし、特例調整金を含め同一の様式により1回の手続きで申告・申請が完了するよう改善を図った。</p> <p>・職業安定機関と地方障害法人との情報交換会を112回開催し、緊密な連携を維持した。</p>		<p>(理由及び特記事項)</p> <p>・目標を概ね上回ったと評価する。</p> <p>・納付金の収納率99.71%をマークした。</p> <p>・収納率等ほぼ目標の水準が達成されている。</p> <p>・ほぼ計画通りと判断する。</p>	

<ul style="list-style-type: none"> <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>・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>・また、機構においても厚生労働省において開催された労働局障害者担当官会議において、職業安定機関と地方障害法人との連携協力について同様の依頼を行った。</li> <li>・地方障害法人と機構（納付金部）との連絡会議を平成19年1月18日・19日に開催した。</li> <li>・平成19年度からの制度改正内容の反映に備えて改正内容を踏まえた地方障害法人担当者向けマニュアル及び要領集を作成し配布した。</li> <li>・事業主に対する指導のポイント、申告・申請書等の受理・点検に当たっての留意点等について指導し、事業主の立場に立った窓口業務の充実と審査能力の向上に努めた。</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>・適正な徴収を実施するため、厳正な審査を行うとともに、未納付事業主に対して、電話、文書などによる納付督促、督促を積極的に行った結果、納付金の収納率は99.71%（前年度 収納率99.70%）であった。なお、未収納分については引き続き収納に努める。</li> <li>・過年度分の未収納分についても継続的に収納に努めた結果、平成18年度末において、平成16年度以前の未収納分については、破産手続き中のもの1件を除き、全て収納済みとなり、平成17年度分の未収納分については僅少なものとなった。</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処理システムを活用することにより、事業主等からの照会等に対して、迅速で的確な助言、指導等を行うことができ、サービスの向上に役立った。</li> <li>・障害者雇用納付金制度の改正に対応した審査機能とするため基本設計の見直しを図るとともに、より効率的で安全性の高いシステムに改修した。</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、初めて申告・申請を行った事業主や非正規社員労働者の多い産業及び労働者派遣事業等、これまでの申告申請において誤りの多い事例に留意し、1,140件（前年度調査件数1,140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事務処理の効率化、迅速化を図るため延納第2期の納付から電子納付システムによる納付を開始した。</li> </ul>

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18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」に基づき、障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的の通り、適正かつ効率的な運営を図ること。また、障害者の雇用に関する研究、調査、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組みを支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>(2) 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給業務の適切な実施 障害者雇用に関する事業主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。</p> <p>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、</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 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>② 適正な助成金業務を実施するため、不正受給防止マニュアル等を踏まえ、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「全国助成金業務担当者会議」及び地域別の「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、</p>	<p>平成18年度の業務の実績</p> <p>(2) 障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施</p> <p>① 事業主の利便性向上のための取組の実施 ○ホームページの活用 ・新たに15種類の助成金の様式のダウンロードファイルをホームページに掲載した。 ・助成金の支給要件等の変更については、平成18年4月1日確定分を6日後に、6月1日確定分及び10月1日確定分をそれぞれ1日後にホームページに公開し、迅速な周知を図った。</p> <p>○事業主の満足度向上のための取組 ・事業主の要望を踏まえ、記入例を掲載するなど、6種類中4種類についてパンフレットの内容を改善した。 ・地方障害法人の窓口において事業主等に対し丁寧な対応を行うよう、全国会議・ブロック会議等で指導を徹底するとともに、パンフレット等や地方障害法人の窓口対応の満足度を把握するために、利用事業主に対するアンケート調査を実施し、地方障害法人へのフィードバックを行った（対応・説明への満足度 約90%）。</p> <p>○助成金の効果的な活用促進のための対策 ・障害者雇用のインセンティブとしての助成金の役割が十分発揮されるよう次の取組を実施した。 ・地方障害法人において、事業主に対する助成金制度の説明会を積極的に開催した。（571回開催（前年度比9%増）） ・地方障害法人で実施する雇用管理等講習、障害者雇用アドバイザー等の相談援助の機会を捉えて、助成金の活用の周知を図るよう地方障害法人に指示をした。 ・公共職業安定所や地域障害者職業センター担当者の助成金制度の理解向上に努め、事業主への周知促進を図った。</p> <p>② 適正な助成金業務の実施 ○不正受給防止対策の強化 ・これまでの不正受給・不適正支給事案、他の助成金の不正受給防止対策を分析し、新たな対策を含め不正受給防止対策強化の方針を策定した。 ・上記方針に基づき、助成金説明時等の不正受給防止対策の周知、支給請求書受理時の障害者雇用の有無の確認、新規設立の小規模事業所等の存在の有無の確認を徹底するよう、地方障害法人に指示した。 ・改訂したパンフレットの巻頭に「助成金のご利用に当たっての注意事項」を掲載し、添付書類である契約書等の相手側に直接質問することがあること、支給後訪問調査を行うことがあることなどを記述した。 ・不正受給・不適正支給の防止を目的として、支給対象費用の妥当性を厳正に審査することを明確にする支給要領の改正を実施した。（支給要領の改正は、住宅の</p>

	<p>地方障害法人その他関係機関に対して適切な情報提供を行う。</p> <p>③ 機構と厚生労働省は、助成金業務の問題点等に対する情報交換等の密接な連携を図るとともに、地方障害法人と職業安定機関との間においても助成金業務に関し密接な連携を図り、適切な助成金業務を行う。</p>	<p>地方障害法人その他関係機関に対して適切な情報提供を行う。</p> <p>③ 機構と厚生労働省は、助成金業務の問題点等に対する情報交換等の密接な連携を図るとともに、地方障害法人と職業安定機関との間においても助成金業務に関し密接な連携を図り、適切な助成金業務を行う。</p>	<p>賃借に係る助成金の支給対象賃借料は、申請に係る住宅の同一地域、同一規模にある住宅の賃借料を勘案して、機構が認める額とすること、住宅手当の支払いに係る助成金は、支給対象障害者が支払った賃借料の額を確認するために添付書類を徴収する等)</p> <p>○業務担当者に対する不正受給防止対策強化の指示</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地方障害法人の業務担当者全国会議を開催し、審査にあたっての留意事項、不正受給事案等について説明した(7月)。さらに、ブロック会議(11月～12月)で不正受給防止対策の強化等について指示した。</li> </ul> <p>○厳正な調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>調査時の確認事項を具体的に記載するなど、調査要領を抜本的に改正した。</li> <li>駐在事務所の助成金調査担当者会議を開催し、助成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(4月)した。</li> <li>不正受給防止にかかる調査を実施した。(217件(前年度比14.8%増))</li> </ul> <p>③職業安定機関との密接な連携</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>機構と厚生労働省は、助成金業務の現状や問題点について、密接な情報交換を行い、必要なものについて支給要領の改正等の制度改正を実施した。</li> <li>地方障害法人と職業安定機関は、助成金業務に関し、情報交換を516回実施した。(前年度比3.8%増)</li> </ul>
--	--	--	---

評価の視点	自己評定	A	評定	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)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <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)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p>・助成金の不正受給が行われた場合の対処は適切であったか。</p> <p>第2 9 (2) ③ (関係機関との連携)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>関係機関と密接な連携を図っていたか。</li> </ul>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新たに15種類の助成金の様式のダウンロードファイルをホームページに掲載した。</li> <li>事業主の要望を踏まえ、記入例を掲載するなど、6種類中4種類についてパンフレットの内容を改善した。</li> <li>地方障害法人の窓口において事業主等に対し丁寧な対応を行うよう、全国会議・ブロック会議等で指導を徹底するとともに、パンフレット等や地方障害法人の窓口対応の満足度を把握するために、利用事業主に対するアンケート調査を実施し、地方障害法人へのフィードバックを行った(対応・説明への満足度約90%)。</li> <li>地方障害法人において、事業主に対する助成金制度の説明会を積極的に開催した。(571回開催(前年度比9%増))</li> <li>地方障害法人で実施する雇用管理等講習、障害者雇用アドバイザー等の相談援助の機会を捉えて、助成金の活用の周知を図るよう地方障害法人に指示をした。</li> <li>公共職業安定所や地域障害者職業センター担当者の助成金制度の理解向上に努め、事業主への周知促進を図った。</li> </ul> <p>・助成金の支給要件等の変更については、平成18年4月1日確定分を6日後に、6月1日確定分及び10月1日確定分をそれぞれ1日後にホームページに公開し、迅速な周知を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地方障害法人の業務担当者全国会議を開催し、審査にあたっての留意事項、不正受給事案等について説明した(7月)。さらに、ブロック会議(11月～12月)では助成金ごとにケーススタディ方式で点検確認のポイント及び不正受給防止対策の強化等について指示した。</li> </ul> <p>・不正受給案件(1件:支給請求の不実記載による通勤対策助成金の過大受給)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(平成19年5月)を行った。(返還済み)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>機構と厚生労働省は、助成金業務の現状や問題点について、密接な情報交換を行い、必要なものについて支給要領の改正等の制度改正を実施した。</li> <li>地方障害法人と職業安定機関は、助成金業務に関し、情報交換を516回実施した。(前年度比3.8%増)</li> </ul>		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>目標を概ね上回ったと評価する。</li> <li>ダウンロードファイルを掲載した。</li> <li>助成金制度説明会の回数を前年度比9%増とした。</li> <li>不正受給対策を講じ、効果を上げた</li> <li>民間のホームページを通じたサービス等の導入活用により、ほぼ目標を達成することができている。</li> <li>ほぼ計画通りと判断する。</li> <li>自己評価の通りである。</li> </ul>	

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18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」に基づき、障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的の通り、適正かつ効率的な運営を図ること。 また、障害者の雇用に関する研究、調査、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組みを支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>(3) 障害者の雇用に関する研究、調査、講習の事業、啓発の事業の効果的な実施 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。）</p> <p>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、「聴覚障害者の職域に関する研究」、「精神障害者に対する訪問型個別就労支援の方法に関する研究」、「重複障害者（盲ろう者）の就業の実情に関する研究」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>平成18年度の業務の実績</p> <p>(3) 障害者の雇用に関する研究、調査、講習の事業及び啓発の事業の効果的な実施</p> <p>①障害者の雇用に関する調査研究の実施 ○事業主のニーズ、国の施策動向等を踏まえた調査研究 ・国の施策動向（重度障害者や精神障害者に対する雇用対策の強化、障害者雇用率達成指導の強化等）、事業主のニーズ（「精神障害者の支援について取り上げてほしい」「マニュアルをよりビジュアル化してほしい」等）を踏まえ、障害者雇用に取り組む事業主に対し課題解決に向けた具体的なノウハウ等を提供するため、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により調査研究を実施し、平成18年度の成果を次のとおりとりまとめた。 (資料65)</p> <p>(障害者の雇用に関する調査研究～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Ⅲ』 ・『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Ⅱ』 ・『重複障害者（盲ろう者）の就業の実情に関する研究調査』 ・『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・研究～精神障害者の採用方針及び雇用管理を中心に～』 ・『内部障害者のための職場改善に関する好事例集』</p> <p>○わかりやすい報告書・マニュアル・事例集の作成・配布 ・報告書の作成に当たっては、冒頭部分に「サマリー（概要）」を掲載し、一読して調査・研究の全体のポイントが容易に理解できるように配慮した。 ・特に精神障害者の職業的自立に関する研究調査については、その成果に基づき、ビジュアルなマニュアルを企画し、精神障害に関する専門的な知識がなくても読みやすくわかりやすいコミック版障害者雇用マニュアル『精神障害者と働く』を作成した。 ・内部障害者のための職場改善好事例集の作成に当たっては、写真や図表を多く使用し、多様な内部障害の特性に応じた改善のポイントがよくわかるように工夫した。 (資料66)</p> <p>○ホームページの検索機能の向上等効果的な情報提供 ・報告書、マニュアル、好事例集等各種成果物については、協力事業主や関係業界団体に直接提供するほか、地方障害法人、地域障害者職業センターをはじめ、都道府県労働局、公共職業安定所等の関係機関に幅広く配布するとともに、事業主に対する相談・援助、各種講習会等、事業主支援業務における活用を通じて、効果的な情報提供を行った。 ・報告書については、より一層活用しやすいものとするため、ホームページ上への</p>

全文掲載（PDFファイル）を推進するとともに、わかりやすいサマリー（要旨）も順次掲載しており、昭和59年度分までを追加掲載した。

・また障害者職業総合センター研究部門との連携による効果的な情報提供にも努め、その一環として、2つの調査研究の成果（『重度障害者（聴覚障害者）の職域開発に関する研究Ⅲ』及び『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Ⅱ』）を、委託団体からの協力を得て、職業リハビリテーション研究発表会の場において発表した。

（資料66）

#### ○各種成果物の活用状況

・各種成果物の送付請求数については、全体で992件・35,480部（前年度617件・30,880部）であった。このうち職域拡大マニュアル、障害者雇用マニュアル、好事例集への請求が全体の大半（76.8%）を占めた。中でも、前年度に比べて大きく請求数が増えたのは、「在宅障害者雇用管理マニュアル」であった（前年度188部→平成18年度1,485部）。

・具体的な活用状況については、利用者に資料を送付する際に意見・感想等を求めるアンケート用紙を同封し把握するよう努めた。この結果、回答数は前年度（165件）に比べ大幅に増え564件にのぼり、このうち526件（93.3%）から、障害者雇用に取り組む上で「役立った」とする回答を得た。また自由記述の回答をみると、

- ・事業主からは  
「社内における障害者雇用の理解促進、障害者自身のモチベーションの向上に役立った」  
「受入れ部署に対する研修資料として役立った」
- ・支援機関からは  
「事業主に対して障害者雇用を提案する際に役立った」  
「事業主向けのセミナーで活用する際に役立った」

などの回答が得られ、各種成果物が事業主や支援機関における障害者雇用の取組にかかる様々な場面で効果を上げていることが把握できた。

#### ○障害者雇用リファレンスサービスの取組

・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ホームページで情報提供するほか、障害者雇用アドバイザーによる相談・援助を通して具体的な事例として提供している。

・政策課題、事業主ニーズに対応した重点的収集モデル事例については、国の障害者雇用施策を踏まえ、業種別では除外率設定業種（医療及び運輸業等）、法定雇用率未達成企業の割合の多い業種（卸・小売業、情報通信業及び教育学習支援業等）における障害者雇用の取組事例、障害別では精神障害者の雇用の取組事例の収集に努め、156件をリファレンスサービスのホームページに掲載した。

・当機構で印刷物として既に発行している障害者雇用事例（「働く広場」、障害者雇用マニュアル・事例集の掲載事例等212件）を整理・加工の上、リファレンスサービスのホームページで提供した。

・リファレンスサービスアクセス件数：428,438件（前年度実績：177,609件）

・ホームページ掲載事例数：712事例（368事例追加）

#### ②除外率設定業種事業主に対する支援

##### ○国の施策動向等を踏まえた支援

・近年の障害者雇用を取り巻く国の施策動向（障害者雇用率達成指導の強化等）を踏まえ、除外率設定業種のうち道路貨物運送業（現行の除外率30%）に対する障害者雇用にかかる支援を行うことを目的として、当該業種・業界の障害者雇用事業所に対するアンケート調査や訪問調査を実施し具体的な事例を収集し、平成18年度の成果として次のとおりとりまとめた。

（除外率設定業種事業主に対する支援～マニュアル好事例集～）

- ・『道路貨物運送業における障害者の雇用促進』

##### ○わかりやすい事例集・マニュアルの作成・配布

・道路貨物運送業における雇用事例集の作成に当たっては、他社の参考となる積極的な取組を展開している企業の事例（5社）を、中小企業を中心に、様々な障害種類、職種をバランスよく盛り込んだ。

##### ○成果の普及・活用等

・平成17年度に作成した『鉄道業における障害者雇用事例』の活用状況については、これまで知的障害者の雇用実績のあった鉄道会社（東京都）において、さらに身体障害者の採用を進めるために当該事例集の掲載事例を社内に啓発した結果、経営幹部役職員の身体障害者に対する理解が得られ、平成18年度の同社における障害者の採用計画を進める上で参考にしたケースなどを把握している。

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。

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。

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。

評価の視点	自己評価	A	評価	A
<p>第2 9 (3) ① 障害者の雇用に関する調査研究の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p>・除外率設定業種別のマニュアル・好事例集等の作成件数が1件以上であったか。</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>障害者の雇用に関する調査研究については、国の施策動向及び事業主のニーズを踏まえ、事業主支援の視点から課題解決に役立つ具体的なノウハウ等が提供できるよう、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により実施した。</li> <li>上記調査研究の成果物として、研究調査報告書4件及びマニュアル(職場改善好事例集)1件の合計5件を作成した。これらの報告書・マニュアルの作成に当たっては、事業主等が利用しやすいように、 <ul style="list-style-type: none"> <li>①報告書については、冒頭部分に「サマリー(概要)」を掲載(1~2頁)し、一読して全体のポイントが容易に理解できるように配慮した。</li> <li>②好事例集については、写真や図表を多く使用し、障害者雇用にかかる職場改善のポイントがよくわかるように工夫した。</li> </ul> </li> <li>このほか、精神障害者の職業的自立に関する研究調査については、その成果に基づき、ビジュアルなマニュアルを企画し、精神障害に関する専門的な知識がなくても読みやすくわかりやすいコミック版障害者雇用マニュアルを作成した。</li> <li>調査研究の各種成果物については、刊行され次第速やかに、協力した事業主や関係団体等には直接提供し、同時に地方障害法人、地域障害者職業センターをはじめ、都道府県労働局、公共職業安定所等の関係機関にも広く一括配布を行った。このほか、事業主に対する相談・援助、各種講習会等の事業主支援業務においても有効に活用するなど、積極的な情報提供を行った。</li> <li>特に研究調査報告書については、より一層の活用促進を図るため当機構ホームページ上に、調査研究の内容を200字程度でコンパクトに記述したサマリー(要旨)を順次掲載するとともに、併せて全文掲載(PDFファイル)にも取り組んだ。</li> <li>さらに、事業主のほかより多くの障害者の支援に携わる実務担当者等関係者に対する内容の理解を深めるため、障害者職業総合センター研究部門と連携し、本年度とりまとめた精神障害者の就労支援に関する調査研究等2つの成果を、職業リハビリテーション研究発表会の場において発表した。</li> <li>障害者雇用率の達成指導の強化等最近の国の施策動向を踏まえ、今後の除外率引き下げへの対応を視野に置いて、除外率設定業種のうち道路貨物運送業を対象に調査研究を実施した。</li> <li>調査研究の実施に当たっては、当該業種・業界の企業に対するアンケート調査や訪問調査を通じて、障害者雇用にかかる問題点や課題、事業主ニーズ等の把握を行った。</li> <li>上記調査結果を踏まえ、障害者雇用マニュアルを1件作成した。作成に当たっては、障害者雇用の積極的な取組を展開している企業の事例(5社)を、中小企業を中心に様々な障害種類、職種をバランスよく盛り込むよう留意しとりまとめ、事業主や事業主団体、関係機関等に広く配布した。</li> </ul>		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>特に事業主に対する支援には大きな成果を上げたと評価する(アンケートの93.3%「役立った」等)。</li> <li>ホームページ上に調査研究のサマリーを掲載した。</li> <li>障害者雇用マニュアルを1件作成し好事例を紹介した。</li> <li>マニュアルのわかりやすさなど、情報の伝達徹底のための努力は高く評価できる。</li> <li>ほぼ計画通りと判断する。</li> <li>自己評価の通りである。</li> </ul>	

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18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」に基づき、障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的の通り、適正かつ効率的な運営を図ること。また、障害者の雇用に関する研究、調査、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組みを支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>(3) 障害者の雇用に関する研究、調査、講習の事業、啓発の事業の効果的な実施</p> <p>③ 障害者の雇用管理に関し、障害者雇用の広範な知識と経験を有するアドバイザーを配置するとともに、特に専門的な支援を必要とする事業主等に対しては医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、障害者の雇用管理を容易にするための援助を実施するようにすること。</p> <p>④ 障害者を5人以上雇用する事業所に選任が義務づけられている障害者の職</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</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。</p> <p>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</p>	<p>平成18年度の業務の実績</p> <p>③相談・援助業務の効果的な実施 ○事業主相談・援助の計画的実施 ・年間を通じて計画的な訪問相談を実施した。事業主等のニーズの把握にあたっては、講習の場でのアンケートの活用などにより効果的にすすめた。</p> <p>○事業主相談・援助の効果的な実施 ・機構で作成する調査研究成果（マニュアル・事例集等）、障害者雇用リファレンス等の効果的活用、事業主のニーズに対応した各種助成金・就労支援機器の活用提案に努めるとともに、必要に応じ、公共職業安定所や地域障害者職業センター等の関係機関との連携を図り、的確、有効な相談・援助を行った。</p> <p>○研修内容の充実と個別指導の実施 ・新任研修(4月)、専門研修(6月)において、内容を充実して実施した。 例：成功事例・失敗事例を用いたグループ討議の実施、改正法に対応した研修カリキュラムの策定</p> <p>○重点取組方針の提示 ・地方障害者法人に対し、関係機関との連携を有効に活用し、未達成企業や中小企業を対象とした助成金、就労支援機器など地方障害者法人が提供できるサービスを武器に効果的な相談・援助を行うよう、平成19年度の重点取組の方針を提示した。</p> <p>○事業主相談件数 ・雇用アドバイザー等1人あたり201.9件（前年度実績194.1件）（目標値165件の122.4%） ・相談総数22,007件（前年度実績21,152件の104.0%） ・相談内容は、雇用計画、納付金・助成金、雇用管理の割合が高かった。（資料67）</p> <p>○アンケート調査 ・満足度：87.1%（前年度実績89.6%） ・「親切に相談に応じてもらい感謝している」、「先行企業の雇用事例の紹介は大変参考になった」、「雇用率がよくない企業を優先的に訪問する必要があるのではないか」等の意見が寄せられた。（資料68）</p> <p>④障害者職業生活相談員資格認定講習の充実 ・実施回数：57回（前年度実績59回）</p>

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。

- 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。

障害者職業生活相談員資格認定講習の実施に当たっては、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要な専門知識を付与するため講習内容の充実を図る。

- 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は、障害者職場定着推進チーム未設置事業所に対する設置勸奨及び設置された定着推進チームの育成指導を継続して実施することとする。

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

（※参考：14年度受講者数 20,134人）

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

- 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%）

地方障害法人で実施する障害者職業生活相談員資格認定講習については、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要な専門知識を付与するため講習内容の充実を図る。

このため、平成18年度においても講習用テキストを見直し、講習に活用する。

- 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勸奨及び設置された定着推進チームの育成指導を継続して実施することとする。

各種講習会については、地域のニーズに応じた特性等を踏まえつつ、22,000人以上を対象に実施する。

そして、講習会の受講者にアンケート調査を実施し、障害者の雇用を進める上で有用であった旨の評価が概ね80%以上得られるようにする。このため、効果がなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載によりその原因等を把握する等により、より利用者の満足が得られる講習内容となるよう随時見直しを図る。

- 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、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。

・受講者数：3,429人（前年度実績：3,271人、前年度比104.8%）

#### ○テキストの改訂等

・改正法に対応した講習テキストの改訂（精神障害者雇用率算入、在宅就業障害者特例調整金・報奨金支給等）を行うとともに、機構ホームページでの講習日程の周知をすすめた。

#### ⑤雇用管理等講習等の充実

##### ○参加者のニーズに合わせた講習内容の設定

・事業主相談の過程、アンケート調査等によって把握したニーズ、政策的課題等をもとに講習内容を決定した。  
・地方障害法人では、講習場所を数箇所で開催する等、受講者の利便性を考えて実施した。  
・本部で実施した講習会（精神障害者の「職場復帰への具体的取組」）は、参加者の便宜を図り、「職リハ研究発表会」の開催時期に合わせ実施した。

##### ○実践的な講習内容の実施

・講習内容は、障害者の講師活用、また、講義形式だけでなく、事例発表、ディスカッション、福祉施設・養護学校等を訪問しての障害者とのふれあい、ハンディキャップ体験などを取り入れるよう努めた。

##### ○講習実施回数

・348回（前年度実績320回）

##### ○参加者数

・23,676人（目標値22,000人の107.6%、前年度実績23,551人）

##### ○アンケート調査結果

・満足度92.5%（目標値80%）  
・自由記述からは、「最新情報や先行企業の取組が参考になった」との評価が得られたが、「内容が盛り沢山で、部分的に難しかった」との意見もみられた。（資料69）

##### ○受講事業主に対する追跡調査の実施

・追跡調査を実施（10月）。講習受講後の「考え方の変化」としては、「障害者にできる仕事がないか考えるようになった」（56.5%）、「雇用中の障害者を意識してみようになった」（44.1%）をはじめとして回答者1,510社の95.2%が何らかの変化を感じており、「取組の変化」としても、「新たに雇用または職場復帰をサポートした」（26.2%）、「障害者の求人を出した」（24.6%）、「合同面接会などに参加し、面接を行った」（24.6%）をはじめとした何らかの取組が全体の71.1%でみられた。（資料70）

##### ○障害者職場定着推進チームの設置勸奨育成指導の実施

・設置勸奨育成指導件数5,732件（前年度実績：5,702件、前年度比100.5%）  
・「職場定着推進マニュアル」の改訂作業（精神障害者に関連する事例等を追加）を実施した。

#### ⑥就労支援機器の普及・啓発

##### ○最新情報のホームページへの掲載等

・平成18年9月、12月及び平成19年3月にホームページの更新を行い、新たに22機種を追加掲載することにより、内容の充実を図り、事業主・障害者等への周知に努めた（平成19年3月末日現在のホームページ全掲載機種は103機種）。  
・就労支援機器等は、高齢者の就労においてもその効果が期待されることから、高齢者雇用に関するページからも就労支援機器情報にアクセスできるよう入り口を設けた。

##### ○貸出機種の増加

・できるだけ障害者の態様に合った機器の貸出しができるよう貸出機種を増加した（平成18年4月76機種→平成19年3月94機種）。

##### ○ホームページアクセス件数

・227,241件（前年度実績：147,143件）

##### ○就労支援機器の貸出事業所数

・145事業所（目標値：80事業所）

- 就労支援機器の利用率
    - ・58.3%（目標値：36%以上）
  - アンケート調査結果
    - ・機器の満足度：81.0%（大変役に立った、役に立った）
    - ・機器の導入状況：68.1%購入した（他機種・ソフトウェアを含む）
    - ・機器導入の際の障害者雇用助成金の活用状況：75.0%活用（活用46.9%、現在申請中28.1%）
- （資料71）

評価の視点	自己評価	A	評価	A
<p>第2 9 (3) ③ 相談・援助業務の効果的实施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</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> <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> <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> <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>	<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・計画的に訪問相談を実施するとともに、事業主のニーズに応じて助成金・就労支援機器の活用を提案、さらに必要に応じて関係機関との連携による支援を行った。実績はアドバイザー等1人あたり201.9件（前年度実績194.1件）であった。</li> <li>・有効回答のうち、雇用管理の改善を進める上で「効果があった」とした回答の割合は87.1%（前年度実績89.6%）であった。ニーズに応じた具体性のある助言や情報提供が評価された。</li> <li>・平成17年度のアンケート調査結果を踏まえ、事業主説明会とあわせ相談コーナーの設置による個別の課題に応じた相談・援助の実施等について、地方障害法人に指示した。</li> <li>・平成18年度の各地方障害法人における当該講習の開催に先立ち、相談員の役割を分かりやすく解説したビデオを送付し、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合わせて講習テキストの改訂（精神障害者雇用率算入、在宅就業障害者特例調整金・報奨金支給等）を行い、ホームページ上でも公開した。</li> <li>・合計348回実施し、講習参加者の総数は23,676人（前年度実績320回、23,551人参加）であった。</li> <li>・有効回答のうち、障害者雇用を進める上で「有用だった」とした回答の割合は92.5%（前年度実績93.8%）であった。法改正に関連した最新情報や先行企業の取組、精神障害者雇用取組等を盛り込んだ内容が評価された。</li> <li>・平成17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がないか考えるようになった」（56.5%）などの意識変化に加え、「障害者の合同面接会に出て、面接などを行った」（24.6%）「新たに雇用または職場復帰をサポートした」（26.2%）などの具体的な取組に繋がっていることを把握した。</li> <li>・平成17年度のアンケート結果を踏まえ、受講者の利便性に配慮するとともに、具体的な情報発信に留意し、事例発表、ディスカッション、ハンディキャップ体験のなどを取り入れて実施するよう指示した。</li> <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、貸出機器の追加配備や更新等の取り組みにより、貸出事業所は145所、就労支援機器の利用率は58.3%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、平成18年度には新たに最新機器22機種を追加掲載し（ホームページ全掲載機種103機種）、内容の充実に努めた。</li> </ul>		<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・概ね目標を上回ったと評価する。</li> <li>・平成17年度受講企業を対象に追跡調査を実施した。</li> <li>・法改正に関連した情報や先行企業の取組等を盛り込んだ講習等を行い、アンケートで高い評価を得た。</li> <li>・事業主への情報徹底のための努力とそのアンケート評価の高さは評価できる。</li> <li>・機器等の貸出等の努力も評価する。</li> <li>・ほぼ計画通りと判断する。</li> <li>・着実な成果が上がっている。</li> </ul>	

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18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」に基づき、障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的の通り、適正かつ効率的な運営を図ること。また、障害者の雇用に関する研究、調査、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組みを支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>(3) 障害者の雇用に関する研究、調査、講習の事業、啓発の事業の効果的な実施</p> <p>⑦ 事業主や国民一般に対して障害者雇用の機運を醸成するとともに、障害者の職業的自立を支援するため、障害者雇用に関する様々な啓発活動を展開すること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>9 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>(3) 障害者の雇用に関する研究、調査、講習の事業及び啓発の事業の効果的な実施</p> <p>⑦ 障害者雇用に係る啓発事業の実施 事業主や国民一般に対して、障害者に対する認識を高め、その雇用の促進と職業の安定を図るため、障害者雇用促進月間を中心として、全国レベルで表彰、障害者ワークフェア等の諸事業を複合的に実施する。</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。</p> <p>また、10月に香川県において、障害者を多数雇用している事業所等の活動状況や障害者福祉施設等の取組状況を展示・実演するほか、障害者職業能力開発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。</p>	<p>⑦障害者雇用に係る啓発事業の実施 ○障害者雇用優良事業所等表彰式 ・日程等：平成18年9月6日（水） 松坂屋銀座店（東京） ・被表彰者数 障害者優良事業所表彰 41件 優秀勤労障害者表彰 47件 障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した団体又は個人表彰 3件 障害者雇用促進月間ポスター原画表彰 52件 障害者雇用職場改善事例表彰 9件</p> <p>○障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展 ・東京会場：松坂屋銀座店 7階催事場 日程 平成18年9月6日（水）～9月12日（火） ・大阪会場：高島屋大阪店 7階催事場 日程 平成18年9月20日（水）～9月25日（月）</p> <p>○障害者ワークフェアの開催 ・開催日時：平成18年10月28日（土）～29日（日） ・開催地：香川県高松市（全国障害者技能競技大会（アビリンピック）との同時開催） ・内容 障害者雇用事業所、授産施設、障害者職業能力開発施設等による展示、実演 障害者就労支援機器・生活福祉機器、福祉車両の展示 障害者就労支援シンポジウム サンサン祭、ハートフルアート展 特設ステージにおける実演・講演等 全国障害者雇用促進展示会 ・来場者数：41,000人（前年度23,000人）【過去最多】</p> <p>県・地元市民団体の企画イベントとの共催による相乗効果 ・香川県の企画によるシンポジウム、ハートフルアート展、市民団体の企画によるサンサン祭等と同時開催することにより、広報啓発、集客面での相乗効果を図った。</p> <p>障害者と健常者の交流機会の増加 ・音楽コンサート、車いすサッカー、体験ブース（さをり織り、藍染め、紙すき等）、ハンディキャップ体験等を通じ、障害者と健常者の交流の機会を増加した。</p>

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）

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、「各都道府県障害者技能競技大会（地方アビリンピック）」を実施し、地域における障害者の技能の向上並びに障害者の職業能力について、社会の理解の向上を図る。

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。

#### 利便性に配慮した会場設定と移動手段

- 参加者及び来場者の利便性を考え、高松駅前を主会場とした。しかし、会場の広さから合計3会場となり、その間は低床バスの定時運行に努めた。

#### 県等との共同による広報活動の強化

- 県等と共同して新聞、テレビ・ラジオ等報道機関への働きかけ、市内主要街路に大会バナーの架り下げ、ラッピングバスの運行、事業所へのリーフレット送付等広報活動の強化に努めた。

#### ○障害者ワークフェア来場者アンケート調査結果

- 満足度：「とても良かった」（41.0%）「良かった」（51.5%）計92.5%（具体的意見）  
「いろいろな出展や展示がたくさんあり、多くのことが理解できた」「障害者の雇用についての成功例が参考になった」等

（資料72）

#### ○地方アビリンピックの開催

- 開催状況：47都道府県で開催
- 競技参加選手数：1,990人（前年度1,890人）  
（うち知的障害者は1,010人、精神障害者は20人）
- 競技実施種目数：321種目（前年度311種目）  
（うち知的障害者を含む種目は延べ136種目、精神障害者を含む種目は延べ17種目）
- 総来場者数（県主催の併催イベント来場者含む）：34,126人（前年度23,405人）
- マスコミの反響：159件

#### 参加者数の増加

- 精神障害者に対する参加勧奨を強化したこと等により、過去最高の参加者数（1,990人）を得た。

#### 競技実施種目の拡充

- 全国大会競技種目の他、地場産業を競技種目とし、地域の就労状況等を踏まえた種目の拡充に努めた。

#### 広報・啓発活動の強化

- 都道府県主催の併催イベントと連携し実施することにより、広報・啓発活動を強化し、集客の増加に努めた。

#### ○働く広場の発行

- 事業主等に障害者の雇用についての知識、技術等を提供することを目的に、毎月54,000部発行した。

（資料73）

#### 30周年記念号の発行

- 精神障害者の雇用対策の強化や障害者自立支援の推進など障害者施策の変化の中で「働く広場」創刊30年を迎えるに当たり、30周年特別記念号を刊行し、今日に至る障害者雇用への取組と今後の課題を明らかにした。

#### 公開座談会の開催

- 障害者施策における雇用問題の重要性について一層の理解に資するため、内閣府主催の障害者週間行事「障害者週間連続セミナー」において、「働く広場公開座談会」を企画、開催した。  
会場：有楽町マリオン  
開催日：平成18年12月4日（月）参加者約100人  
テーマ：障害者の就職への移行に向けた今日的課題とその対応について  
座長：目白大学 松矢勝宏教授  
参加者：福祉・教育・職リハ関係者、事業主等
- 障害者施策の大きな柱である障害者自立支援法、発達障害者支援法を踏まえた座談会としたことから参加者アンケートでは、98.3%から「とても参考になった」「参考になった」との評価を得た。
- 本座談会の内容は、「働く広場」創刊30周年記念号（3月号）に掲載した。

#### 読者アンケートの意見等の反映

- 障害者のQOLの観点から職業以外に多様な場面で活躍する障害者のアピールや多様な障害者の雇用好事例の紹介要望等を踏まえ、「車いすランナー」、「全国身

体障害者野球大会」や「精神障害者雇用事例」などの記事を企画、掲載した。

○テレビ番組の制作

・平成19年度に静岡県で開催される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大会）の周知・広報及び障害者の雇用促進に資するためのテレビ番組を制作して、テレビ東京系列で平成19年2月18日に放映した。関東エリアの視聴率は4.0%（約131.2万世帯で視聴）を記録した。

評価の視点	自己評定	A	評定	A
<p>第2 9 (3) ⑦ 障害者雇用に係る啓発事業の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</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> <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>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>障害者ワークフェアに係るアンケート調査では、有効回答者のうち92.5%から「とても良かった」(41.0%)、「良かった」(51.5%)との評価を得た。</li> <li>障害者ワークフェアに係る平成17年度のアンケート結果にあった「十分なPRを望む」との意見を踏まえ、県・地元市民団体の企画イベントと同時開催することにより、相乗効果を目指すとともに、新聞・TV等報道機関への働きかけ、市内主要街路に大会バナーの架り下げ等幅広い広報活動等を行い、積極的、効果的な広報、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>障害者ワークフェアにおいては、同時開催の全国障害者技能競技大会と併せ、県等と共同して新聞、テレビ・ラジオ等報道機関への働きかけを積極的に行い、大会前から終了後にわたってニュース番組・記事によって逐次報道がなされたほか、新聞では特集記事の掲載等多数の報道がなされた。</li> <li>47都道府県で開催した地方アビリンピックは、テレビ・ラジオ41件、新聞・雑誌等118件で放送ないし掲載された。</li> <li>2007年ユニバーサル技能五輪国際大会の周知・広報及び障害者の雇用促進に資するため、特別番組「ヒューマンドキュメンタリー輝く技で明日を開け！～障害を越えてモノづくり～」を企画制作し、平成19年2月18日にテレビ東京系列等において放映し、関東エリアで4.0%の視聴率（約131.2万世帯が視聴）を記録した。</li> </ul>		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>特に「働く広場」の内容は良くなっている。また、30周年記念号も精力的な企画である。</li> <li>「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た。</li> <li>障害者ワークフェアにおいて、報道機関への働きかけを積極的に行った。</li> <li>テレビ東京系列で特集番組を放映した。</li> <li>様々なメディアを活用した新たな啓発への意欲と実践は高く評価する。</li> <li>計画以上の成果を上げている。</li> <li>自己評価の通りである。</li> </ul>	

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18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。</p> <p>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。</p> <p>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29回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を平成18年10月27日（金）～29日（日）に香川県において開催する。同大会は、平成19年度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）の最終予選会を兼ねるとともに、新たに選手対象として精神障害者を加え、240人以上の参加選手のもと開催し、広く国民一般に対する障害者の職業能力について理解と認識を高め、障害者の雇用の促進を図る。</p> <p>さらに、2007年ユニバーサル技能五輪国際大会に向け、職業技能競技・生活余暇技能競技、展示・デモンストレーション、国際会議等の準備業務を進める。 また、公式行事計画、会場利用計画、宿泊、輸送などの検討を行うとともに、2007年ユニバーサル技能五輪国際大会への参加勧奨を行う。</p>	<p>平成18年度の業務の実績</p> <p>○第29回全国障害者技能競技大会（アビリンピック香川大会）の開催 ・開催日時：平成18年10月27日～29日（3日間） ・開催地：香川県高松市（3会場） ・参加選手数：47都道府県から313人【過去最多】 ・来場者数：41,000人（前年度23,000人）【過去最多】</p> <p>（中期目標期間における参加選手数） 平成15年度 国際大会のため休止 平成16年度 229人（46都道府県） 平成17年度 270人（47都道府県） 平成18年度 313人（47都道府県） 平成19年度 国際大会のため休止 計 812人（目標600人以上）</p> <p>参加対象障害者を精神障害者まで拡大 ・参加対象障害者を身体障害者、知的障害者だけでなく、精神障害者まで拡大した。</p> <p>県等との共同による広報活動の強化 ・県等の協力を得て報道機関等を利用した広報活動の強化に努めた。また、アビリンピックを題材とするTV放映啓発番組の取材を行った。</p> <p>国際大会に向けた取組 ・既に国際大会への参加が決定している選手を招き、技能向上の機会を提供した。 ・競技種目数は、国際大会に向け、生活・余暇技能競技を含む9種目（籠製作、木彫、機械組立、ポスターデザイン、貴金属装身具、絵画、陶磁器、編物、刺繍）を新たに追加した。</p> <p>マスコミでの反響 ・地元新聞（四国新聞）をはじめとした新聞各紙において、大会開催に係る各種記事が掲載された（確認された掲載記事64件）。また地元テレビにおいても大会関連番組が複数回放映された。  (資料74)</p> <p>来場者アンケート調査結果 ・「とても良かった、良かった」が85.9%を占め、その主な理由は「競技を見て感動した」「ふれあい、交流の場となった」であり、続いて「スタッフ、ボランティアの対応がよかった」であった。（回答数 492枚）  (資料75)</p> <p>○国際アビリンピックに向けた準備 ・地元自治体との共同により、関係者等450人の参加を得て開催1年前イベント「ユニバーサル五輪国際大会カウントダウン365」（11月14日）を実施したほか、「アビリンピック音楽祭」（12月1日）の開催、「日本横断！「ものづくり立国」シンポジウム」（厚生労働省主催）での国際大会派遣選手による実演、TV番組の制作・放映など、国際大会の周知と国民の参画を促すためのPRを実施した。 ・職業技能競技・生活余暇技能競技の課題を英語に翻訳し、平成19年1月からホームページで公開した。 ・展示・デモンストレーションに関し、実施要綱を作成し、国内企業・団体等に対して、出展要請を進めた。 ・国際会議に関し、全体会議、分科会の内容を検討し、講演者への依頼を進めた。 ・公式行事に関し、合同開会式・閉会式等の具体的実施方法を検討した。 ・会場利用計画を立て、ユニバーサルデザインに配慮しつつ、競技、デモ・展示等静岡会場のレイアウトを検討した。 ・選手団参加登録のためのシステムを構築し、平成19年1月からインターネットを通じて参加登録業務を開始するなど、多数の国・地域への参加勧奨を行った。</p>

・関係者及び関係協力機関との連携により、参加者（障害者）に配慮した輸送・宿泊（必要な数の宿泊施設の確保等）の準備を行った。

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29回全国障害者技能競技大会（香川大会）においては、第7回国際アビリンピックを念頭に競技種目を増加（新規実施競技種目：9種目）するとともに、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ことにより、過去最多の313人の参加選手となった。その結果、今中期目標期間中の参加選手数は計812人となり、同目標数「延べ600人以上」を大幅に上回った。</li> <li>全都道府県から選手の参加が得られた。</li> <li>広報活動の強化に努めたこと等により、前大会より18,000人増の41,000人（過去最多）の来場者があった。</li> <li>職業技能競技・生活余暇技能競技の競技課題を作成した上、英語に翻訳し、平成19年1月からホームページで公開した。</li> <li>合同開会式、閉会式、デモンストレーション・展示、国際会議、芸術祭などの開催計画を策定し、具体的な運営方法について検討した。</li> <li>選手団参加登録のためのシステムを構築し、平成19年1月からインターネットを通じて参加登録業務を開始した。</li> </ul>		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>概ね目標を上回っていると評価する。</li> <li>広報活動強化により全国障害者技能競技大会の来場者が過去最高となった。</li> <li>英語のホームページで競技課題を公開した。</li> <li>インターネットを使って参加登録することができるようになった。</li> <li>障害者および関係者の目標となるイベントの認定は高い評価である。また、その国際的な展開はさらに評価される。</li> <li>ほぼ計画通りと判断する。</li> </ul>	

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18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 (略)</p> <p>2 収支計画 別紙-2のとおり (略)</p> <p>3 資金計画 別紙-3のとおり (略)</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 (略)</p> <p>2 収支計画 別紙-2のとおり (略)</p> <p>3 資金計画 別紙-3のとおり (略)</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18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、その一部を平成16年3月から安全かつ効率的な運用を図るため、通則法第47条に基づき、金銭信託による国債（10年債）ラダー型運用を実施しているところである。本年度末満期償還分（20億円）の運用については、今後の納付金勘定の収支見通しを勘案して流動性を確保するため3年債での運用をすることとした。</p> <p>また、金銭信託以外についても安全性を第一に全額保護される決済性預金としているが、今後、弾力的に運用及び管理をすることとしている。</p> <p>・ 各年度の運用実績については、以下のとおり。</p> <p>平成16年度 運用益：約1.4億円（利回り 0.71%） 平成17年度 運用益：約1.5億円（利回り 0.76%） 平成18年度 運用益：約1.9億円（利回り 0.95%）</p>

評価の視点	自己評定	A	B
<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>・ 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、今後の納付金勘定の収支見通しを勘案しながら、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>・ 概ね目標を上回っていると評価する。</p> <p>・ 運営費交付金を収益化基準に従って適正に執行した。</p> <p>・ ほぼ目標どおり経費節減に向けての予算・収支・資金計画が実施されている。</p> <p>・ ほぼ計画通りと判断する。</p> <p>・ 既述の通り、経年改善の跡が見られるのがよい。今後の計画とドッキングして示すことはできないか。</p> <p>・ 当然の成果である。</p>

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18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</p> <p>(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。 なお、「行政改革の重要方針」を踏まえ、平成18年度以降5年間において、平成17年度（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については事業開始後1年間）を基準として5%以上の額を節減するものとし、これを実現するため、現中期目標期間の最終年度までの間において、平成17年度を基準として1%以上の額（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。）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人件費の事業開始後1年間と比べて1%以上の額を合計した額を節減する。</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</p> <p>(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・士気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、前年度末の職員数を下回ることとする。</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</p> <p>(1) 方針 ・採用にあたっては、機構の運営に必要な優秀な人材の確保に努めるために、職員募集方法や採用試験の面接形式等を工夫した。具体的には、前年度に続く機構ホームページへの募集案内の掲載、採用職種全てを含め機構の業務を具体的にイメージできる新たな採用パンフレットの作成等により、積極的に応募者の確保に努めた。実際の選考においては、人物本位の採用のために、面接を重視して3次にわたり面接試験を行った。 ・また、研修に関しては、障害者職業カウンセラー研修検討委員会を開催し、精神障害者や発達障害者等就職困難性の高い者に対する支援、事業主支援、関係機関との連携等の領域に関するカウンセラー専門研修の項目の充実・強化を図ったほか、新任係長研修、職場リーダー研修において、事業主、自治体、福祉施設等との機構業務を一層円滑かつ効果的に進めるため、リーダーシップ、企画力、交渉力及びコミュニケーション力を身につけさせるよう、グループディスカッションを重視したカリキュラムに変更するなど、研修内容を充実させつつ、職員研修計画に基づき、一般研修、専門研修等を実施し、職員の育成・資質向上を図った。</p> <p>(2) 人員に係る計画 ・平成18年度末の常勤職員は714名となり、前年度末の人員（715名）を下回った。 ・人件費については、平成18年度末現在で平成14年度と比較して10.3%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2.0%に相当する額の合計額を節減した。 ・また、「行政改革の重要方針」による人件費削減の取組の状況については、平成18年度末現在で、中期計画に記載されている基準額と比較して3.0%に相当する額を節減した。 ・その結果、人件費については、予算の範囲内であった。 ・人件費削減を進める一方で、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運動を実施しているが、職員の創意工夫による利用者サービスの向上や経費節減については役職員をあげて取り組むべく、全国会議の場で施設長等に全職員の意識改革と積極的取組を指示した。平成18年度においては、新たに「窓口（利用者）サービスの向上」、「職場内（組織内）の円滑なコミュニケーションに資する工夫」の2つの推奨テーマを設け実施し、優れた取組については、理事長表彰を行うとともに好事例として、機構内に周知を図った。これにより、利用者サービスの向上、業務の効率化に資するとともに、職員のモチベーション向上を図った。</p> <p>〔給与制度改革の取組事項〕</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・俸給の引下げ 俸給を平均4.8%引き下げ（平成18年7月1日適用） 役員について本俸月額を7.0%引き下げ（平成18年7月1日適用）</li> <li>・賃金カーブのフラット化 俸給引き下げに当たって、中高年層は最大約7%引き下げ（平成18年7月1日適用）</li> <li>・昇給幅の細分化と昇給抑制 従来の俸給幅である1号俸を4分割することを基本として、号俸を細分化し、原則1号俸であった昇給幅を分割後の3号俸に抑制（平成18年7月1日適用）</li> <li>・俸給表及び等級の整理統合 俸給表を5表から3表へ、等級を最大8等級から5等級へ整理・統合（平成18年7月1日適用）</li> </ul> <p>〔E Service運動取組事項〕</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成18年度は、45件の実施報告があり、これらについて選考を行い、優れた取組として8件選出した。 選出された取組は、全国施設長会議の場において、事例紹介するとともに理事長表彰を行った。</li> </ul> <p>〔優れた取組（表彰）事例〕</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・エコ（省エネ）をテーマにした光熱水量、通信運搬費、郵便料金等の経費節減</li> <li>・来所者サービスマニュアルの作成・改善によるサービス向上</li> <li>・窓口サービス（リワーク支援）待機者へのサービスの提供（プレリワークの実施）</li> </ul>

	<p>2 施設・設備に関する計画 障害者の就労に関する様々な援助業務の効果的かつ効率的な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案して、計画的な修繕等を行う。</p> <p>(参考)</p> <table border="1" data-bbox="676 478 1202 688"> <thead> <tr> <th>施設・設備の内容</th> <th>予算額 (百万円)</th> <th>財 源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(地域センター) 空調設備更新 電気設備整備 給排水設備更新</td> <td>1 3 7</td> <td>施設整備費 補助金</td> </tr> </tbody> </table> <p>(注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。</p>	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	1 3 7	施設整備費 補助金	<p>2 施設・設備に関する計画 施設・設備に関する整備計画に基づき、今年度は、長崎障害者職業センターにおける空調設備更新及び、山形障害者職業センターにおける融雪装置の設置を行う。</p> <table border="1" data-bbox="1264 478 1789 688"> <thead> <tr> <th>施設・設備の内容</th> <th>予算額 (百万円)</th> <th>財 源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(地域センター) 空調設備更新 ・融雪装置の設置</td> <td>4 0</td> <td>施設整備費 補助金</td> </tr> </tbody> </table>	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 ・融雪装置の設置	4 0	施設整備費 補助金	<p>・報告書類の簡素化・電子化、振込の電子化（インターネットバンキング）による効率化</p> <p>2 施設・設備に関する計画 ・長崎障害者職業センターについて、空調設備改修工事を実施。空調機器を集中冷暖房方式から個別空調設備に更新することによって旧空調機械室を個別相談室等として有効活用が可能になった。 ・また山形障害者職業センターについて、融雪装置の設置工事を実施。冬期間の来所者の安全性及び利便性を確保した。</p> <table border="1" data-bbox="1917 478 2484 688"> <thead> <tr> <th>施設・設備の内容</th> <th>予算額 (百万円)</th> <th>財 源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(地域センター) 空調設備更新 ・融雪装置の設置</td> <td>3 3</td> <td>施設整備費 補助金</td> </tr> </tbody> </table>	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 ・融雪装置の設置	3 3	施設整備費 補助金
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	1 3 7	施設整備費 補助金																			
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 ・融雪装置の設置	4 0	施設整備費 補助金																			
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 ・融雪装置の設置	3 3	施設整備費 補助金																			

<p>評価の視点</p>	<p>自己評定</p>	<p>A</p>	<p>評定</p>	<p>B</p>
<p>第7 1 人事に関する計画 ・人事に関する計画の実施状況はどのようなものであったか。  ・人件費の実績が予算を上回った場合にはその理由が明らかになっており、それが合理的なものであったか。  ・給与水準は業務等に見合うものであったか。</p> <p>第7 2 施設・設備に関する計画 ・施設・設備に関する計画の実施状況はどのようなものであったか。</p>	<p>・人員は、年度計画どおり、前年度末の職員数を下回った。  ・人件費については、適正に執行し、予算の範囲内であった。  ・給与水準の見直しを行うため、俸給の引き下げを始めとした抜本的な給与制度の改革を行った。さらに、その着実な実施、職員のモチベーションの維持・向上に努めたほか、手当制度の見直し検討を行った。 特にその人件費削減を進める一方で、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、利用者サービスの向上、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向上を図った。</p> <p>・年度計画通りに適切に実施した。</p>		<p>(理由及び特記事項) ・職員のモチベーションの向上の内容はどうか。 ・給与制度の改革を行った。 ・エコをテーマとした節減を行った。 ・新たな外部人材の取り入れ、研修やモチベーション向上のための総合的な取組は高く評価する。 ・ほぼ計画通りである。 ・職員の研修等は更に充実する必要がある。</p>	