

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	自己評定	A	評定	A
<p>第2 1 関係者のニーズ等の把握</p> <ul style="list-style-type: none"> <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> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>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。</li> </ul>		<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み事例を収集・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年度の利用実績は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率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)