

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構  
平成 21 年度業務実績評価シート

委員名： \_\_\_\_\_

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（１） （注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21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、業務の効率的かつ効果的実施等の観点から以下のように見直すほか、適宜弾力的に見直すこと。</p> <p>① 高年齢者雇用に関する給付金の支給業務については、事業規模が大幅に縮小していることに伴い、支給業務の実施体制を事業規模に合わせて縮小すること。</p> <p>② 駐在事務所（5か所）については、廃止するものとし、納付金の調査等必要な業務は本部組織において実施すること。</p> <p>③ せき髄損傷者職業センターについては、支援ニーズが大きく減少していることから廃止し、当該センターの業務は福岡障害者職業センターが引き継ぐこと。</p> <p>④ 地域センターの管理事務については、おおむね4分の1程度のセンターに事務処理を集約化すること。</p> <p>⑤ 本部機能については、第2期中期目標期間中に東京本部を幕張本部に集約化することについて検討し、結論を得ること。</p> <p>2 業務の効率的・効果的実施を図るため、高齢期雇用就業支援コーナー（以下「コーナー」という。）について、利用者ニーズの少ない地域では廃止する等業務の見直し及び箇所数の削減を行うこと。また、存続するコーナーのうち、事業性が見込まれる3か所程度について、競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（平成18年法律第51号）第2条第7項に規定する民間競争入札を導入すること。</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・効率的な業務運営体制の確立            機構の組織体制については、業務の効率的・効果的実施等の観点から、以下のとおり見直すほか、機動的・弾力的な組織運営を行う。</p> <p>① 高年齢者雇用に関する給付金の支給業務については、業務実施体制を事業規模に合わせて縮小する。</p> <p>② 駐在事務所（全国5か所）については廃止し、納付金の調査等必要な業務は本部組織において実施する。</p> <p>③ せき髄損傷者職業センターについては廃止し、当該センターの業務は福岡障害者職業センターが引き継ぐこと。</p> <p>④ 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の管理事務については、おおむね4分の1程度の地域センターに事務処理を集約する。</p> <p>⑤ 本部機能については、第2期中期目標期間中に東京本部を幕張本部に集約化することについて検討し、結論を得る。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等</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・効率的な業務運営体制の確立            独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（以下「機構」という。）の組織体制については、業務の効率的・効果的実施等の観点から、以下のとおり見直すほか、機動的・弾力的な組織運営を行う。</p> <p>(1) 駐在事務所（全国5か所）については、廃止後の本部組織における業務実施体制や事務処理の方法について検討を行い、平成21年度末に廃止する。</p> <p>(2) 平成20年度末に廃止したせき髄損傷者職業センターの業務は、福岡障害者職業センターにおいて引き継ぐとともに、同センターは総合せき髄センターからの要請等に応じて、訪問による職業評価及び職業指導を行う。</p> <p>(3) 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の管理事務については、第2期中期計画期間中におおむね4分の1程度の地域センターに事務処理を集約するべく、青森、秋田、岩手に加え、平成21年度は、i) 宮城、山形、福島、ii) 愛知、岐阜、静岡、三重、iii) 香川、徳島、愛媛、高知の各地域センターの管理業務をそれぞれ宮城障害者職業センター、愛知障害者職業センター、香川障害者職業センターに集約化する。</p> <p>(4) 本部機能については、第2期中期目標期間中に竹芝本部を幕張本部に集約化することについて結論を得るべく検討する。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p>	

なお、民間競争入札の導入の結果を踏まえ、民間競争入札の範囲の拡大等を検討するものとし、さらに、業務の実績等を踏まえ、廃止を含めた業務の在り方の検討を行うこと。

3 一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については効率的な利用に努め、第2期中期目標期間中、毎年度平均で3%程度の額を節減するとともに、平成21年度から開始する個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の復職支援に係る経費、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等に係る経費及び特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に係る経費の合計額については、事業開始後1年間と比べて毎年度平均で3%程度の額を節減すること。

また、業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第2期中期目標期間中、毎年度平均で総額1.9%程度の額を節減するとともに、平成21年度から開始する個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の復職支援に係る経費、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等に係る経費及び特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に係る経費の合計額については、事業開始後1年間と比べて毎年度平均で1.2%程度の額を節減すること。

4 総人件費については、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号）等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を、引き続き着実に実施するとともに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続するものとする。さらに、機構の給与水準について、以下のような観点からの検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り

(1)一般管理費及び業務経費の効率化目標  
一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、業務運営の効率化を推進し、第2期中期目標期間中、毎年度平均で3%程度の額を節減するとともに、平成21年度から開始する個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の復職支援事業に係る経費、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等事業に係る経費及び特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練事業に係る経費の合計額については、事業開始後1年間と比べて毎年度平均で3%程度の額を節減する。

業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、業務運営の効率化を推進し、第2期中期目標期間中、毎年度平均で総額1.9%程度の額を節減するとともに、平成21年度から開始する個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の復職支援事業に係る経費、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等事業に係る経費及び特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練事業に係る経費の合計額については、事業開始後1年間と比べて毎年度平均で1.2%程度の額を節減する。

(1)一般管理費及び業務経費の効率化目標  
一般管理費（人件費、個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の復職支援事業に係る経費、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等に係る経費及び特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練事業に係る経費を除く。）については、業務運営の効率化を推進し、前年度と比べて3%程度の額を節減する。  
また、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。

業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の復職支援事業に係る経費、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等事業に係る経費及び特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練事業に係る経費を除く。）については、業務運営の効率化を推進し、前年度と比べて総額1.9%程度の額を節減する。  
また、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。

<p>組むとともに、その検証結果や取組状況については公表するものとする。</p> <p>① 職員の在職地域や学歴構成等の要因を考慮してもなお国家公務員の給与水準を上回っていないか。</p> <p>② 職員に占める管理職割合が高いなど、給与水準が高い原因について、是正の余地はないか。</p> <p>③ 国からの財政支出の大きさ、累積欠損の存在、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。</p> <p>④ その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解の得られるものとなっているか。</p> <p>5 随意契約の見直し 契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、随意契約の適正化を推進すること。</p> <p>① 機構が策定する「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、その取組状況を公表すること。</p> <p>② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施すること。</p> <p>③ 監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けること。</p> <p>また、各都道府県の雇用開発協会等及び(社)全国重度障害者雇用事業所協会への委託業務に係る随意契約については、一般競争入札、公募・企画競争等競争性のある契約形態へ移行すること。</p>	<p>(2) 随意契約の見直し 契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、随意契約の適正化を推進し、業務運営の一層の効率化を図る。</p> <p>① 「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、その取組状況を公表する。</p> <p>② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施する。</p> <p>③ 監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。</p> <p>高齢者等又は障害者の雇用の促進及びその職業の安定に係る事業を行う法人(以下「受託法人」という。)への業務の委託については、一般競争入札、公募・企画競争等競争性のある契約形態への移行を、(3)の高齢期雇用就業支援コーナー(以下「コーナー」という。)の民間競争入札の実施時期も勘案し、実施する。また、委託業務に係る会計監査の強化及び精算報告書等に係る審査の徹底を図るなど、事業の適正な執行に努める。</p>	<p>(2) 随意契約の見直し 契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、随意契約の適正化を推進し、業務運営の一層の効率化を図るとともに予算の適正な執行に努める。</p> <p>① 「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、その取組状況を公表する。</p> <p>② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性及び透明性が十分確保される方法により実施する。</p> <p>③ 平成19年11月15日付け事務連絡(各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長発)の「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について」を踏まえ、監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。</p> <p>高齢者等又は障害者の雇用の促進及びその職業の安定に係る事業を行う法人(以下「受託法人」という。)への業務の委託については、平成22年度早期から競争性のある契約形態へ移行すべく、企画競争を実施する。企画競争については、外部の学識経験者、事業主団体代表等からなる審査委員会の設置・活用により審査を行うなど、競争性・透明性の確保を図る。また、委託業務に係る会計監査の強化及び精算報告書等に係る審査の徹底を図るなど、事業の適正な執行に努める。</p>
---	--	--

<p>6 保有資産の見直し せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生ずる遊休資産については、国の資産債務改革の趣旨を踏まえ、処分すること。</p> <p>7 事業の費用対効果 事業の実施に要した費用及び事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげること。</p> <p>8 実践的手法の開発、講習及び啓発事業の事業規模についての配慮 機構が行う障害者の雇用に関する実践的手法の開発、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。</p>	<p>(3)市場化テスト（民間競争入札）の導入 高齢期における職業生活設計に関する助言又は指導業務（コーナー）について、利用者のニーズに対応した業務の見直し及び箇所数の削減を行った上で、存続するコーナーのうち、事業性が見込まれる3か所程度において、「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律」（平成18年法律第51号）に基づく民間競争入札を導入し、民間事業者の創意工夫の適切な反映、競争の導入による切磋琢磨、創意工夫の促進により、サービスの質の維持向上及び経費の削減を図る。 なお、民間競争入札の導入の結果を踏まえ、民間競争入札の範囲の拡大等を検討し、さらに、業務の実績等を踏まえ、業務の在り方を検討する。</p> <p>(4)業務・システムの最適化 「障害者雇用支援システム」について、平成19年度に策定した最適化計画に基づくシステム構成の見直し、処理機能の拡充等により、システム経費の削減及び業務処理の効率化・合理化を図る。</p> <p>3 事業の費用対効果 事業の実施に要した費用及び事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげる。</p> <p>4 障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、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実践的手法の開発、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、その事業規模について配慮する。</p>	<p>(3)市場化テスト（民間競争入札）の導入 高齢期における職業生活設計に関する助言又は指導業務（コーナー）について、東京、愛知及び広島のみならず、3か所において、「公共サービス改革基本方針」（平成20年12月19日閣議決定）に従い、民間競争入札を実施し、平成22年1月から民間事業者による事業を開始する。</p> <p>(4)業務・システムの最適化 平成20年度に開発した障害者雇用支援システムについて、円滑な運用を確保するとともに、業務処理の効率化・合理化を図る。</p> <p>3 事業の費用対効果 事業の実施費用を随時把握したうえで、事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげる。</p> <p>4 障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、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実践的手法の開発、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、その事業規模について配慮する。</p>
--	---	--

## 5 給付金及び助成金業務の効率化

高年齢者等の雇用の確保に資する措置を講ずる事業主又はその事業主の団体に対する給付金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給業務については、円滑かつ迅速な支給、支給に係るトラブル防止等のため、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、①添付書類の簡素合理化、進捗管理の厳格化等による事務手続の効率化、②事業主等に分かりやすい資料の作成配布等による申請方法の周知徹底、③受託法人の担当者会議の開催等による審査能力の向上等の取組を行い、第2期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5%短縮する。

## 5 給付金及び助成金業務の効率化

高年齢者等の雇用の確保に資する措置を講ずる事業主又はその事業主の団体に対する給付金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給業務については、円滑かつ迅速な支給、支給に係るトラブル防止等のため、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、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) 添付書類の簡素合理化、進捗管理の厳格化等による事務手続の効率化

① 給付金業務については、「給付金システム」を活用して支給決定案件ごとの処理期間の把握を通じた遅滞部署への指導や必要に応じて審査業務の見直しを行い事務処理の効率化を図る。また、受託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個別指導するなど進捗管理の徹底を図る。

② 助成金業務については、適正支給の確保に留意しつつ、申請様式及び添付書類の簡素合理化並びに審査点検の効率化を図るべく検討を加え、検討結果に基づき迅速に実施する。

また、書類の受理方法や保管方法の改善等により進捗状況を日常的に把握するとともに、機構本部からの疑義照会に対する受託法人の回答の迅速化に取り組むことにより、進捗管理等の徹底を図る。

さらに、進捗管理の効果的・効率的な実施に資するため、平成20年度に見直しの検討に着手した障害者助成金の電算処理システムについて、支給申請書等の進捗管理のシステム化に加え、将来にわたるシステムの効率的な運用に向けての処理手順の共通化や制度改正に容易に対応するためのシステムの在り方について検討を行った上で、平成22年度内の運用開始に向けてシステム開発を開始する。

③ また、ホームページに掲載している申請書等の様式、添付書類一覧表、支給申請手続の説明等について、申請事業主が容易に理解できるよう内容の改善を図る。

		<p>(2) 事業主等に分かりやすい資料の作成配布等による申請方法の周知徹底          給付金及び助成金の種類ごとのパンフレットをより一層分かりやすいものに改善し、事業主等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。          また、円滑かつ迅速な支給、支給申請の際のトラブル防止のため、受託法人の窓口における事業主等に対して、支給申請書等の記入方法、審査に要する手続及び期間等について、十分な事前説明を行う。</p> <p>(3) 受託法人の担当者会議の開催等による審査能力の向上等の取組          受託法人の業務担当者会議等を開催し、審査に当たっての留意事項の説明、事例検討の実施により、審査能力の向上等を図る。          受託法人の審査業務等の効率的・効果的な実施に資するため、審査点検に係るチェックリストの活用による厳密な審査点検の徹底を図る。</p>				
<p>【評価項目1 効果的・効率的な業務運営体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費節減等、事業の費用対効果、障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業規模の配慮、給付金及び助成金業務の効率化】</p>	<p>自己評価</p>		<p>評定</p>			
<p>評価の視点等(現行)</p>	<p>評価の視点等(案)</p>	<p>変更の理由等</p>				
<p>[数値目標] ※ [ ] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については効率的な利用に努め、第2期中期目標期間中、毎年度平均で3%程度の額を節減すること。</li> </ul> <p>[ 一般管理費については、前年度と比べて3%程度の額を節減すること。 ]</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第2期中期目標期間中、毎年度平均で総額1.9%程度の額を節減すること。</li> </ul> <p>[ 業務経費については、前年度と比べて総額1.9%程度の額を節減すること。 ]</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>高齢者等の雇用の確保に資する措置を講ずる事業主又はその事業主団体に対する給付金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給業務について、第2期中期目標の最</li> </ul>	<p>[数値目標] ※ [ ] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については効率的な利用に努め、第2期中期目標期間中、毎年度平均で3%程度の額を節減すること。</li> </ul> <p>[ 一般管理費については、前年度と比べて3%程度の額を節減すること。 ]</p> <hr/> <p>平成20年度      △3.1%（平成19年度比）</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第2期中期目標期間中、毎年度平均で総額1.9%程度の額を節減すること。</li> </ul> <p>[ 業務経費については、前年度と比べて総額1.9%程度の額を節減すること。 ]</p> <hr/> <p>平成20年度      △2.4%（平成19年度比）</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>高齢者等の雇用の確保に資する措置を講ずる事業主又はその事業主団体に対する給付金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給業務について、第2期中期目標の最終年度には、1件当たりの</li> </ul>					

<p>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5%短縮すること。</p>	<p>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5%短縮すること。</p> <table border="1" data-bbox="806 215 1276 279"> <tr> <td>平成19年度</td> <td>51.8日</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>49.8日</td> <td>3.9%</td> </tr> </table>	平成19年度	51.8日	—	平成20年度	49.8日	3.9%	
平成19年度	51.8日	—						
平成20年度	49.8日	3.9%						
<p>[評価の視点] ・機構の組織体制について、業務の効果的・効率的実施等の観点から、見直しを行っているか。</p>	<p>[評価の視点] ・機構の組織体制について、業務の効果的・効率的実施等の観点から、見直しを行っているか。</p>							
<p>・駐在事務所の廃止、せき髄損傷者職業センターの廃止、地域障害者職業センターの管理事務の集約化等を行うべく取組を行っているか。</p>	<p>・駐在事務所の廃止、せき髄損傷者職業センターの廃止、地域障害者職業センターの管理事務の集約化等を行うべく取組を行っているか。</p>							
<p>・一般管理費について、第2期中期目標期間中、毎年度平均で3%程度の額を節減するための取組を進めているか。</p>	<p>・一般管理費について、第2期中期目標期間中、毎年度平均で3%程度の額を節減するための取組を進めているか。</p>							
<p>・業務経費について、第2期中期目標期間中、毎年度平均で総額1.9%程度の額を節減するための取組を進めているか。</p>	<p>・業務経費について、第2期中期目標期間中、毎年度平均で総額1.9%程度の額を節減するための取組を進めているか。</p> <p>・<u>事業費における冗費を点検し、その削減を図っているか。</u></p>	<p>・平成22年1月25日付事務連絡により厚生労働省独立行政法人評価委員会事務局が示した評価の視点（二-①）に基づき新たに設定。</p>						
<p>・契約について、「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するなど随意契約の適正化のための取組を進めているか。</p>	<p>・<u>契約について、「随意契約見直し計画」が計画どおり進むなど随意契約の適正化のための取組を進めているか。</u>（政・独委評価の視点「5契約（2）随意契約見直し計画」と同趣旨）</p>	<p>・平成22年1月25日付事務連絡により厚生労働省独立行政法人評価委員会事務局が示した評価の視点（二-③後段）に基づき変更。</p>						
<p>・「随意契約見直し計画」の実施・進捗状況や目標達成に向けた具体的取組状況について、必要な評価が行われているか。（政・独委評価の視点「5契約（2）随意契約見直し計画」）</p>	<p>・「随意契約見直し計画」の実施・進捗状況や目標達成に向けた具体的取組状況について、必要な評価が行われているか。（政・独委評価の視点「5契約（2）随意契約見直し計画」）</p>							
<p>・受託法人への業務の委託について、競争性のある契約形態への移行を実施するための取組を進めているか。</p>	<p>・受託法人への業務の委託について、競争性のある契約形態への移行を実施するための取組を進めているか。</p>							
<p>・委託業務に係る会計監査の強化及び精算報告書等に係る審査の徹底を図るなど、事業の適正な執行に努めているか。</p>	<p>・委託業務に係る会計監査の強化及び精算報告書等に係る審査の徹底を図るなど、事業の適正な執行に努めているか。</p>							
<p>・高齢期における職業生活設計に関する助言又は指導業務について、高齢期雇用就業支援コーナーの箇所数の削減、民間競争入札の導入（3か所程度）等、サービスの質の維持向上及び経費の削減を図ったか。</p>	<p>・高齢期における職業生活設計に関する助言又は指導業務について、高齢期雇用就業支援コーナーの箇所数の削減、民間競争入札の導入（3か所程度）等、サービスの質の維持向上及び経費の削減を図ったか。</p>							
<p>・「障害者雇用支援システム」について、最適化計画に基づくシステム構成の見直しによりシステム経費の削減及び業務処理の効率化・合理化を図ったか。</p>	<p>・「障害者雇用支援システム」について、最適化計画に基づくシステム構成の見直しによりシステム経費の削減及び業務処理の効率化・合理化を図ったか。</p>							
<p>・事業の実施に要した費用及び事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげているか。</p>	<p>・<u>業務改善の取組を適切に講じているか。</u></p>							
<p>・障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業について、障害者雇用調整金、報奨金等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となっているか。</p>	<p>・<u>国民のニーズとずれている事務・事業や、費用に対する効果が小さく継続する必要性の乏しい事務・事業がないか等の検証を行い、その結果に基づき、見直しを図っているか。</u></p>	<p>・平成22年1月25日付事務連絡により厚生労働省独立行政法人評価委員会事務局が示した評価の視点（三-①及び②）に基づき変更。</p>						
<p>・障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業について、障害者雇用調整金、報奨金等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となっているか。</p>	<p>・障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業について、障害者雇用調整金、報奨金等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となっているか。</p>							



<ul style="list-style-type: none"> <li>・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十分な事前相談を行っているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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十分な事前相談を行っているか。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・給付金及び助成金の支給業務について、第2期中期目標の最終年度に、1件当たりの平均処理期間を5%短縮するため、事務手続の効率化、事業主等に対する申請方法の周知徹底、受託法人における審査能力の向上等を図るための取組を進めているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・給付金及び助成金の支給業務について、第2期中期目標の最終年度に、1件当たりの平均処理期間を5%短縮するため、事務手続の効率化、事業主等に対する申請方法の周知徹底、受託法人における審査能力の向上等を図るための取組を進めているか。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・契約方式等、契約に係る規程類について、整備内容や運用の適切性等、必要な評価が行われているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・契約方式等、契約に係る規程類について、整備内容や運用の適切性等、必要な評価が行われているか。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・契約事務手続きに係る執行体制や審査体制について、整備・執行等の適切性等、必要な評価が行われているか。 (政・独委評価の視点「5契約(1)契約に係る規程類、体制」)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・契約事務手続きに係る執行体制や審査体制について、整備・執行等の適切性等、必要な評価が行われているか。 (政・独委評価の視点「5契約(1)契約に係る規程類、体制」)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・個々の契約について、競争性・透明性の確保の観点から、必要な検証・評価が行われているか。 (政・独委評価の視点「5契約(3)個々の契約」)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>契約の締結に当たって、透明性・競争性等が確保されているか。</u>(政・独委評価の視点「5契約(3)個々の契約」と同趣旨)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成22年1月25日付事務連絡により厚生労働省独立行政法人評価委員会事務局が示した評価の視点(二-②及び③前段)に基づき新たに設定。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>契約監視委員会での見直し・点検は適切に行われたか(その後のフォローアップを含む)。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>契約監視委員会での見直し・点検は適切に行われたか(その後のフォローアップを含む)。</u></li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人の特定の業務を独占的に受託している関連法人について、当該法人と関連法人との関係が具体的に明らかにされているか。 当該関連法人との業務委託の妥当性についての評価が行われているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人の特定の業務を独占的に受託している関連法人について、当該法人と関連法人との関係が具体的に明らかにされているか。 当該関連法人との業務委託の妥当性についての評価が行われているか。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・関連法人に対する出資、出えん、負担金等(以下「出資等」という。)について、法人の政策目的を踏まえた出資等の必要性の評価が行われているか。 (政・独委評価の視点「7関連法人」)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・関連法人に対する出資、出えん、負担金等(以下「出資等」という。)について、法人の政策目的を踏まえて適切な出資等行われているか。 (政・独委評価の視点「7関連法人」)</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>関連公益法人との関係について、透明性確保に向けた見直しを図っているか。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成22年1月25日付事務連絡により厚生労働省独立行政法人評価委員会事務局が示した評価の視点(三-③)に基づき新たに設定。</li> </ul>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（２） （注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21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  <small>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。</small></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 共通的事項                      (1)関係者のニーズ等の把握  <small>機構に対する関係者のニーズ等について、以下の取組により幅広く把握し、ニーズ等に即した業務運営を行うため、必要な措置を迅速に実施する。</small>  <small>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。</small>  <small>利用者に対するアンケートによる終了時の調査及び必要に応じ追跡調査を積極的に実施し、その結果から業務改善につなげるべき点を分析し、現場にフィードバックする。</small></p> <p>(2)業績評価の実施及び公表  <small>適正な業務の推進に資するため、外部の学識経験者、リハビリテーションの専門家等による業績評価を行い、その結果を業務運営に反映させ、機構におけるPDCAサイクルの徹底を図る。</small></p> <p><small>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、設定した目標の達成状況、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。</small></p> <p>(3)内部統制の在り方  <small>機構における役職員の職務執行の在り方をはじめとする内部統制について、会計監査人等の指導を得つつ、向上を図るものとし、講じた措置について積極的に公表する。</small></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 共通的事項                      (1)関係者のニーズ等の把握  <small>使用者、労働者及び障害者を代表するもの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。</small>  <small>利用者の意見、ニーズ等を把握し、その結果を業務運営に反映させるため、各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を積極的に実施する。また、これらのアンケート調査結果を自由記述欄の内容を含め分析し、サービスを提供している施設、受託法人にフィードバックすることにより、現場レベルでの業務改善を促す。</small></p> <p>(2)業績評価の実施及び公表  <small>平成20年度業務実績については、外部の学識経験者、リハビリテーションの専門家等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とともに業務運営に反映させ、機構におけるPDCAサイクルの徹底を図る。</small>  <small>また、平成21年度業務については、内部評価委員会において、業務の進捗状況を定期的に把握するとともに、進捗管理重点テーマを設定して当該重点テーマに関する進捗状況を点検し、その結果を踏まえて、各職員の年度計画の達成に向けた意識の向上と業務の改善を図る。</small></p> <p><small>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、設定した目標の達成状況、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。</small></p> <p>(3)内部統制の在り方                      ① 業務運営に関するコンプライアンスを確保するため、内部統制に関する平成20年度の検討結果を踏まえ、コンプライアンスの推進に関する計画の策定及び規程の整備、コンプライアンスの推進に関する事項を審議するための委員会の設置等に取り組む。  <small>また、公益通報について受付・相談窓口の整備等を図り、適正な通報処理を行う。</small></p>	

ホームページを活用したモニター制度を導入し、機構の業務運営に参考となる意見等を広く募集する。

**(4) 高齢者等及び障害者雇用支援業務の連携によるサービスの充実**

高齢者等及び障害者に係る各雇用支援業務について、相互に支援ノウハウ、各種情報等の共有化を図ることにより、事業主相談における高齢者及び障害者雇用に関する基礎的事項についての即時対応、助成金・給付金の効果的な周知、実践的手法の開発・提供等のサービスにおける相乗効果を発揮する。

**(5) 高齢者等及び障害者の雇用情報等の提供並びに広報の実施**

高齢者等及び障害者の雇用に関する知識の普及を図るとともに事業主等による当該雇用の安定等に向けた自主的な取組を支援するため、高齢者等や障害者の雇用に関する情報を収集・整備し、これらの情報を容易に利用できるよう、ホームページ等を通じて提供する。

また、機構が実施する高齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・

さらに、内部統制に関する取組を推進するための体制を整備し、役職員の職務執行の在り方をはじめとする内部統制の向上を図るため、会計監査人等の指導を得つつ検討を進める。

内部監査については、計画的かつ的確に実施する。

内部統制の向上のために講じた措置について積極的に公表する。

② ホームページを活用した業務運営に関するモニター制度により、モニターから機構の業務運営に参考となる意見等を広く募集し、業務運営の改善につなげる。

**(4) 高齢者等及び障害者雇用支援業務の連携によるサービスの充実**

① 高齢者雇用アドバイザー及び障害者雇用アドバイザーが、相互の効果的な支援技法の習得を通じて資質や技術の向上を図るとともに、給付金・助成金、高齢・障害者の雇用施策等の情報の共有化により、事業主相談における高齢者等及び障害者の雇用に関する基礎的事項について即時対応できるようにする。また、専門的支援を要する相談案件についてはそれぞれの担当者に確実に伝達し、伝達を受けたアドバイザーは適切に対応する。

② 給付金業務及び助成金業務について、担当部署による連絡会議を定期的に開催し、給付金及び助成金の両方を掲載したパンフレットの作成等、給付金及び助成金の効果的な周知・広報、情報の共有による不正受給の防止等を図る。

③ 高齢者等及び障害者の雇用に関する実践的手法の開発・提供に係る検討連絡会議を開催し、開発手法・成果普及方策の共有化により一層効果的な開発等を推進するとともに、高齢者を雇用することが障害者の雇用にも資する等の企業事例を収集・提供する等により、実践的手法の開発・提供における相乗効果を発揮を図る。

**(5) 高齢者等や障害者の雇用情報等の提供並びに広報の実施**

高齢者等及び障害者の雇用に関する知識の普及を図るとともに事業主等による当該雇用の安定等に向けた自主的な取組を支援するため、高齢者等や障害者の雇用に関する情報を収集・整備し、これらの情報を容易に利用できるよう、ホームページ等を通じて提供する。

また、機構が実施する高齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催

	講習会・研修等の開催案内等について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行う。	案内等について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行う。			
【評価項目2 関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施及び公表、内部統制の在り方、高齢者等及び障害者雇用支援業務の連携によるサービスの充実、高齢者等や障害者の雇用情報等の提供等】	自己評価			評定	
<b>評価の視点等(現行)</b>	<b>評価の視点等(案)</b>			<b>変更の理由等</b>	
<p><b>[評価の視点]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>関係者のニーズ等を事業主団体、障害者団体等との情報交換等により幅広く把握し、当該ニーズ等に即した業務運営を行っているか。</li> <li>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等を積極的に実施し、その結果を分析し、現場にフィードバックしているか。</li> <li>機構が実施する業務に対して外部の学識経験者等による業績評価を行い、その結果を業務運営に反映させるとともに、その結果や機構の業務内容をホームページ等において、分かりやすく公表しているか。</li> <li>コンプライアンス体制の整備のための取組を進めるとともに、講じた措置について公表しているか。</li> <li>ホームページを活用したモニター制度を導入し、業務運営に参考となる意見等を広く募集しているか。</li> <li>高齢者等及び障害者に係る各雇用支援業務について、相互に支援ノウハウ、各種情報等の共有化を図ることにより、サービスにおける相乗効果を発揮させるための取組を進めているか。</li> <li>機構が収集・整備した高齢者等や障害者の雇用に関する情報及び機構の業務の内容、各種セミナー・講習会等の開催案内等について、ホームページ等を通じて情報提供や広報を行っているか。</li> </ul>	<p><b>[評価の視点]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>関係者のニーズ等を事業主団体、障害者団体等との情報交換等により幅広く把握し、当該ニーズ等に即した業務運営を行っているか。</li> <li>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等を積極的に実施し、その結果を分析し、現場にフィードバックしているか。</li> <li>機構が実施する業務に対して外部の学識経験者等による業績評価を行い、その結果を業務運営に反映させるとともに、その結果や機構の業務内容をホームページ等において、分かりやすく公表しているか。</li> <li>コンプライアンス体制の整備のための取組を進めるとともに、講じた措置について公表しているか。</li> <li>ホームページを活用したモニター制度を導入し、業務運営に参考となる意見等を広く募集しているか。</li> <li>高齢者等及び障害者に係る各雇用支援業務について、相互に支援ノウハウ、各種情報等の共有化を図ることにより、サービスにおける相乗効果を発揮させるための取組を進めているか。</li> <li>機構が収集・整備した高齢者等や障害者の雇用に関する情報及び機構の業務の内容、各種セミナー・講習会等の開催案内等について、ホームページ等を通じて情報提供や広報を行っているか。</li> </ul>				

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（３） （注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21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 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 高齢者等の雇用機会の確保等に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>① 高齢者等の雇用の安定を図る観点から、定年の廃止、65歳以上の定年の引上げ及び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、法律の目的の通り、適正かつ効率的な運営を図ること。</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>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 高齢者等の雇用機会の確保等に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>高年齢者等の雇用の安定を図る観点から、定年の廃止又は引上げ、継続雇用制度の導入・定着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、その政策目的の通り、適正かつ効率的な運営を図る。</p> <p>ア 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化</p> <p>事業主等の利便性を図るため、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。</p> <p>給付金の効果的活用を促進するため、職業安定機関との連携を図り、様々な機会を通じて事業主等に対する積極的な周知・広報を行う。</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>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>世界的な金融危機の影響等により雇用失業情勢が悪化し高齢者等の雇用への影響が強く懸念される状況を踏まえ、高齢者雇用確保措置の完全実施、「70歳まで働ける企業」の普及・促進に向けて、その社会的重要性と企業にとっての必要性を事業主に確実に理解してもらえよう創意工夫をこらし、積極性を持って業務に取り組むとともに、必要に応じて職業安定機関との連携の下、高齢者雇用をめぐる状況の変化に対応した機動的な業務運営に努める。</p> <p>(1) 高齢者等の雇用の機会の確保等に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>高年齢者等の雇用の安定を図る観点から、定年の廃止又は引上げ、継続雇用制度の導入・定着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、その政策目的の通り、適正かつ効率的な運営を図る。</p> <p>①給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化</p> <p>イ ホームページに掲載している各種給付金の支給要件、助成額、申請方法、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等の説明について、一層容易に理解できるように改善を行う。 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>ロ 受託法人は職業安定機関、関係機関・団体等との連携の下、周知業務を積極的に行う。 また、受託法人は職業安定機関との間に連絡会議を設け、相互の情報交換を密にする。機構本部は、上記の連絡会議における情報交換の状況を把握し、その結果について全国の受託法人にフィードバックすること</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>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>事業主にとって分かりやすい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、受託法人、職業安定機関等において事業主等に配布する。</p> <p>適正支給に配慮しつつ、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の簡素合理化を図る。</p> <p><b>イ 適正な支給業務の実施</b></p> <p>厳正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行い、疑義のあるものについては電話での所在確認、無予告での事業所訪問、実地での従業員の雇用確認等を行うことにより、不正受給防止対策を一層強化する。</p> <p>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、受託法人その他関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な不正受給防止対策を講ずる。</p> <p>適正な支給業務を実施するため、受託法人の給付金業務担当者会議を</p>	<p>とにより、連携による給付金の効果的な活用の更なる促進を図る。</p> <p>ハ 「定年引上げ等奨励金」について、「70歳まで働ける企業」の実現に向けた企業の取組を促進・支援するため、新制度の内容を一般紙及び地方紙の広告等を活用して広く周知を図る。</p> <p>このうち新設される「高齢者雇用モデル企業助成金」については、機構本部が作成する活用が見込まれる企業のリストに基づき受託法人が直接訪問等により周知の徹底に努める。</p> <p>「高齢者等共同就業機会創出助成金」について、創業を希望する高齢者等の創業の取組を促進するため、新聞広告、一般誌の広告等を活用して広く周知を図る。また、受託法人から地方公共団体の創業支援部署に対し、セミナー等の場でのPR、パンフレットの配布や広報誌への周知記事の掲載など制度の周知についての協力を得る。</p> <p>ニ 事業主にとって分かりやすいパンフレットや支給申請の手引等を作成し、受託法人の窓口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いて配布する。</p> <p>ホ 適正支給に配慮しつつ、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の簡素合理化を図るため、新設される給付金の申請書類については、A4版サイズに統一化することで利便性の向上を図るとともに、添付書類を簡素なものとする。</p> <p><b>② 適正な支給業務の実施</b></p> <p>イ 高齢者等共同就業機会創出助成金について、申請時に事業主に対し労働保険の適用事業所台帳データの提出を求め、申請時の従業員の在籍確認を厳正に行う。</p> <p>支給申請事業所に対する計画的な調査を実施するため、受託法人ごとの調査実施件数の目標値を示し、各法人はこれに基づき、調査を実施する。特に、高齢者等共同就業機会創出助成金については、支給前の現況確認のための調査を全申請事業主に対して実施する。さらに、電話での所在確認、無予告での事業所訪問、実地での従業員の雇用確認等を行うことにより、不正受給防止対策を一層強化する。</p> <p>ロ 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、受託法人、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な不正受給防止対策を講ずる。</p> <p>ハ 適正な支給業務を実施するため、機構は、4月に給付金業務担当者会議、6月に給付</p>
--	--	--

	<p>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う。</p> <p>機構及び受託法人は、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>金調査業務担当者地区別研修会を開催し、機構本部が実施した不適正支給事例等に関する調査結果を分析し、受託法人に対して情報提供を行うこと等により効果的な給付金調査業務の実施を図る。</p> <p>ニ 機構及び受託法人は、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>【評価項目 3 給付金の支給業務】</p>	<p>自己評価</p>		<p>評価</p>		
<p>評価の視点等(現行)</p>		<p>評価の視点等(案)</p>		<p>変更の理由等</p>	
<p>[数値目標] ・支給要件等の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こと。</p>		<p>[数値目標] ・支給要件等の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こと。</p> <p>平成20年度 変更日から2日以内に公開</p>			
<p>[評価の視点] 第2 2 (1) ① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化</p> <p>・ホームページ等で事業主等の利便性に配慮した情報提供を行っているか。</p> <p>・支給要件等に変更があった場合は7日以内にホームページ等を修正しているか。</p> <p>・事業主等に対する積極的な周知・広報を行うため、職業安定機関との連携を図っているか。</p> <p>・事業主にとって分かりやすい各種給付金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか。</p> <p>・事務手続の簡素合理化を図るため、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等を行っているか。</p>		<p>[評価の視点] 第2 2 (1) ① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化</p> <p>・ホームページ等で事業主等の利便性に配慮した情報提供を行っているか。</p> <p>・支給要件等に変更があった場合は7日以内にホームページ等を修正しているか。</p> <p>・事業主等に対する積極的な周知・広報を行うため、職業安定機関との連携を図っているか。</p> <p>・事業主にとって分かりやすい各種給付金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか。</p> <p>・事務手続の簡素合理化を図るため、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等を行っているか。</p>			
<p>第2 2 (1) ② 適正な支給業務の実施</p> <p>・不正受給防止を図るため、厳正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか。</p> <p>・不正受給が発生した場合は、原因を究明した上で、必要な不正受給防止対策を講じているか。</p> <p>・機構及び受託法人は、厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行っているか。</p>		<p>第2 2 (1) ② 適正な支給業務の実施</p> <p>・不正受給防止を図るため、厳正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか。</p> <p>・不正受給が発生した場合は、原因を究明した上で、必要な不正受給防止対策を講じているか。</p> <p>・機構及び受託法人は、厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行っているか。</p>			

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（４） （注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21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 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>高齢者等の安定した雇用の確保、雇用管理改善等の実施、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</p> <p>「希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入」、「70歳まで働ける企業の実現」、「小規模企業における65歳までの雇用確保措置の完全実施」等に資するため、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、機構の蓄積する専門的知見を基に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、相談・援助を実施した事業主等に対して追跡調査を実施し、70%以上の利用事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。</p> <p>また、当該調査結果を分析し、高齢者雇用アドバイザー等の業務の質の向上を図ること。</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すべき措置</p> <p>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>高齢者雇用確保措置に関する事業主の取組、高齢者等の雇用管理改善等、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>ア 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施</p> <p>希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、「70歳まで働ける企業」の実現、小規模企業における65歳までの雇用確保措置の完全実施等の重点課題に資するため、高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーが、事業主等に対して、企業診断システムを活用して対象企業の課題等を把握する等により、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施する。実施後は、相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにする。</p> <p>高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、65歳までの高齢者雇用確保措置の未実施企業、とりわけ小規模な企業に対する高齢者雇用確保措置の実施・定着を図るための相談・援助、希望者全員を対象とする制度を導入するための相談・援助及び継続雇用制度の対象者を就業規則等により定めることができる経過措置期間の終了後において、労使協定による適切な基準を定めるための相談・援助に重点を置いて実施</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、「70歳まで働ける企業」の実現、小規模企業における65歳までの雇用確保措置の完全実施等の重点課題に資するため、高齢者雇用確保措置に関する事業主の取組、高齢者等の雇用管理改善等、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、相談・援助、各種講習、実践的手法の開発、啓発広報活動等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及び70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助等の実施</p> <p>高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、65歳までの安定した雇用を確保するため、雇用管理改善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て実施する。</p> <p>その実施に当たっては、65歳までの高齢者雇用確保措置の未実施企業、とりわけ小規模企業に対する高齢者雇用確保措置の実施・定着を図るための相談・援助及び希望者全員を対象とする制度を導入するための相談・援助に重点を置いて実施する。</p> <p>小規模企業に対する65歳までの高齢者雇用確保措置の実施・定着を図るための相談・援助については、職業安定機関が重点的に行う集団指導・個別指導との一体的取組として、31人以上50人以下規模企業に対して実施する。</p> <p>また、継続雇用制度の年齢を義務年齢に合わせて段階的に引き上げることとしている企業に対しては、平成22年4月1日からの義務年齢の64歳への引上げに対応するに際して、65歳まで一挙に2歳上げるとともに、希望者全員が働ける制度に変更するよう促す。</p>	



する。

70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助は、「70歳まで働ける企業」の実現に向けた提言を踏まえ、65歳までの高齢者雇用確保措置の実施企業を中心に、65歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援する。

高齢者雇用アドバイザー等は、相談・援助によって明らかになった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サービスを積極的に実施する。

高齢者雇用アドバイザー等が講師となり、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ための職場活性化研修を積極的に実施する。

70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助は、「70歳まで働ける企業」の実現に向けた提言を踏まえ、「70歳まで働ける企業」の普及促進のため、65歳までの高齢者雇用確保措置の実施企業を中心に、65歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援する。

イ 高齢者雇用確保措置等については、事業主が取り組む際に課題となる賃金・退職金制度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及び70歳雇用支援アドバイザー（以下「高齢者雇用アドバイザー等」という。）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。

特に70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助は、都道府県労働局が策定する国の目標（「70歳まで働ける企業」の割合を平成22年度末を目途に20%とする）の達成に向けた取組を着実に実行するための年度別目標と具体的な取組等の戦略に基づき、支援効果が見込まれる企業のリスト等を活用し、訪問対象企業を労働局と共同して選定するなど、職業安定機関と密接な連携を図りながら、計画的に実施する。

また、企業診断システムを積極的に活用して対象企業の能力開発、職場環境整備、人事管理制度及び健康・安全管理等に係る課題を把握することにより、具体的な解決案を提案する相談・援助につなげることとする。同システムの運用件数は2,100件以上とする。

相談・援助実施後は、利用事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにする。また、効果がなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載を分析し、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。

ロ 高齢者雇用アドバイザー等は、企業診断システムの活用や相談・援助によって明らかになった課題に対して、その解決に向けた助言を行い、自力で解決することができない事業主に対して具体的な解決案を提案する企画立案サービスを積極的に実施する。

ハ 継続雇用制度の導入が進んでいない企業及び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に対して、高齢者雇用アドバイザー等が講師となり、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

<p>② 高齢者等の雇用に関する各種講習等の実施</p> <p>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の実施等に関する高齢者等の雇用に関する講習等を実施すること。講習終了後、参加者にアンケート調査を実施し、85%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を得ること。</p>	<p>高齢者雇用アドバイザー等によるサービスの一層の質の向上を図るため、相談・援助等の好事例の提供、事例検討会、実務研修等を実施する。</p> <p><b>イ 事業主・雇用管理担当者に対する各種講習等の実施</b></p> <p>事業主や企業における雇用管理担当者に対し、そのニーズの把握に努めつつ、以下の講習について第2期中期目標期間中に120,000人以上の受講者を対象に実施する。講習等終了後、受講者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講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を得られるようにする。</p>	<p>遂行能力の向上を図る職場活性化研修を260回以上実施する。特に、改訂した職場活性化研修マニュアルに基づき、50人以下規模の小規模企業に対して重点的に実施する。</p> <p>なお、研修実施後、受講者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の参加者から高齢者等の雇用を進める上で有効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、有効でなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載を分析し、その原因等を把握する等により、より受講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>ニ 高齢者雇用アドバイザー等によるサービスの一層の質の向上を図るため、活動実態の把握を行うとともに、継続雇用制度等を導入した企業等の賃金・退職金制度、人事管理制度等について、事例発表・意見交換等を行う事例検討会を行う。</p> <p>また、事例検討会で出された好事例を収集・整理し、事例集等を作成し、高齢者雇用アドバイザー等に提供する。</p> <p>ホ 社会の変化や事業主の経営環境の状態等に対応した相談・援助の技術の向上を図るため、高齢者雇用アドバイザー等に対して、企業診断システムの効果的な活用や企画立案サービス、職場活性化研修の効果的実施に資する実務研修等を実施する。</p> <p>なお、実施に当たっては、企業等に対する高齢者雇用に係る人事・労務管理上の諸問題の具体的な解決策の提案や「70歳まで働ける企業」の実現に向けた企業の実情に合わせた提案を行う資質や技術を高めるため、事例発表、グループ討議を中心とした研修内容とする。</p> <p>② 高齢者等の雇用に関する各種講習等の実施</p> <p>高齢者雇用確保措置の実施及び円滑な運用・定着を中心とした高齢者等の雇用に関する事業主や企業における雇用管理担当者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、以下の講習等を実施し、24,000人程度の受講者を対象に実施する。</p> <p>なお、実施に当たっては、高齢者雇用確保措置未実施企業（特に50人以下の小規模企業）に対する条件整備の支援、継続雇用制度の年齢を引き上げる企業に対する65歳以上までの希望者全員を対象とする制度の導入支援、高齢者雇用確保措置実施企業に対する定着支援及び「70歳まで働ける企業」の実現に向けた取組の支援に結びつける内容とし、講習等終了後、受講者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講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</p>
---	--	---

<p>(4) 65歳までの雇用確保措置の導入・定着のための小規模企業に重点をおいた支援を行うことに関する事項</p> <p>小規模な企業において雇用確保措置の導入・定着が遅れている状況を踏まえ、支援対象を小規模な企業に重点化し、小規模企業の特性を踏まえた、より効果的かつ効率的な事業手法を検討し、その結果に基づき効果的かつ効率的な業務運営を図ること。</p> <p>(5) 高齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項</p> <p>機構による高齢者雇用支援業務は、65歳までの雇用確保に係る相談援助等の対象企業の重点化・縮小や、新たな課題として65歳以上の雇用確保に係る業務が見込まれる一方、社会経済情勢や法施行の状況等の関連諸施策の動向に影響を受けることなどを勘案し、平成25年度以降の高齢者雇用支援業務の実施体制・実施方法については、引き続き現行の枠組みで実施</p>	<p>希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、「70歳まで働ける企業」の実現、65歳までの高齢者雇用確保措置の実施・定着を図るため、企業の経営者層等を対象に高齢者等の雇用確保の重要性や雇用管理の改善等について理解を深めるための「高齢者雇用管理研修」を実施する。</p> <p>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や地域別・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。</p> <p>(4) 65歳までの雇用確保措置の導入・定着のための小規模企業に重点をおいた支援を行うことに関する事項</p> <p>小規模な企業において雇用確保措置の導入・定着が遅れている状況を踏まえ、支援対象を小規模な企業に重点化し、小規模企業の特性を踏まえた、より効果的かつ効率的な事業手法を検討し、その結果に基づき効果的かつ効率的な運営を図る。</p> <p>(5) 高齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項</p> <p>機構による高齢者雇用支援業務は、65歳までの雇用確保措置に係る相談援助等の対象企業の重点化・縮小や、新たな課題として65歳以上の雇用確保に係る業務が見込まれる一方、社会経済情勢や法施行の状況等の関連諸施策の動向に影響を受けることなどを勘案し、平成25年度以降の高齢者雇用支援業務の実施体制・実施方法については、引き続き現行の枠組みで</p>	<p>得られるよう質の向上を図る。さらに、事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の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。また、有用でなかった又は効果がなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載を分析し、その原因等を把握する等により、より有用度を高める内容となるよう随時見直しを図る。</p> <p>イ 企業経営者・事業主団体役員等を対象に、高齢化の進行とその対策、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高めるため、「高齢者の能力を活用した企業経営」等、高齢者の人材活用等を重点的なテーマとして「高齢者雇用管理研修」を実施する。</p> <p>ロ 各事業所において、高齢者雇用確保措置を推進するため選任された高齢者雇用推進者を対象に65歳までの希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、更に「70歳まで働ける企業」の普及促進につながるような内容、具体的には、雇用確保措置の適切な運用・定着のための賃金及び人事・処遇制度の見直しや能力開発制度の整備等、雇用管理の改善等をテーマとして、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。</p> <p>(4) 65歳までの雇用確保措置の導入・定着のための小規模企業に重点をおいた支援を行うことに関する事項</p> <p>小規模な企業において雇用確保措置の導入・定着が遅れている状況を踏まえ、支援対象を小規模な企業に重点化し、小規模企業の特性を踏まえた、より効果的かつ効率的な事業手法を検討し、その結果に基づき効果的かつ効率的な運営を図る。</p> <p>(5) 高齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項</p> <p>機構による高齢者雇用支援業務は、65歳までの雇用確保措置に係る相談援助等の対象企業の重点化・縮小や、新たな課題として65歳以上の雇用確保に係る業務が見込まれる一方、社会経済情勢や法施行の状況等の関連諸施策の動向に影響を受けることなどを勘案し、平成25年度以降の高齢者雇用支援業務の実施体制・実施方法については、引き続き現行の枠組みで実施することが合理的かつ効果的・効率的かについて、第2期中期目</p>
---	--	--

<p>することが合理的かつ効果的・効率的かについて、第2期中期目標期間終了時までには検討し、結論を得ることとしているので、厚生労働省の検討に資するように必要な連携を図ること。</p>	<p>実施することが合理的かつ効果的・効率的かについて、第2期中期目標期間終了時までには検討し、結論を得ることとしているので、厚生労働省の検討に資するように必要な連携を図ること。</p> <p>(注)前中期目標期間中に実施していた再就職支援コンサルタントによる援助業務は廃止。</p>	<p>目標期間終了時までには検討し、結論を得ることとしているので、厚生労働省の検討に資するように必要な連携を図ること。</p>							
<p>【評価項目4 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助、各種講習等及び小規模企業に重点を置いた65歳までの雇用確保措置の導入・定着支援】</p>	<p>自己評価</p>			<p>評価</p>					
<p>評価の視点等(現行)</p>		<p>評価の視点等(案)</p>		<p>変更の理由等</p>					
<p>[数値目標] ※ [ ] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーが、事業主等に対して、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施すること。</li> </ul>		<p>[数値目標] ※ [ ] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーが、事業主等に対して、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施すること。</li> </ul> <table border="1" data-bbox="806 694 1108 758"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>32,456件</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>31,944件)</td> </tr> </table>		平成20年度	32,456件	(平成19年度)	31,944件)		
平成20年度	32,456件								
(平成19年度)	31,944件)								
<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業診断システムの運用件数は1,800件以上とすること。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業診断システムの運用件数は2,100件以上とすること。</li> </ul> <table border="1" data-bbox="806 853 1108 917"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>2,791件</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>2,477件)</td> </tr> </table>		平成20年度	2,791件	(平成19年度)	2,477件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成21年度計画に基づく変更。</li> </ul>	
平成20年度	2,791件								
(平成19年度)	2,477件)								
<ul style="list-style-type: none"> <li>・相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。</li> </ul> <table border="1" data-bbox="806 1037 1108 1085"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>86.9%</td> </tr> </table>		平成20年度	86.9%				
平成20年度	86.9%								
<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場活性化研修を260回以上実施すること。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場活性化研修を260回以上実施すること。</li> </ul> <table border="1" data-bbox="806 1173 1108 1236"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>351回</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>358回)</td> </tr> </table>		平成20年度	351回	(平成19年度)	358回)		
平成20年度	351回								
(平成19年度)	358回)								
<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修実施後、受講者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の参加者から高齢者等の雇用を進める上で有効であった旨の評価が得られるようにすること。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修実施後、受講者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の参加者から高齢者等の雇用を進める上で有効であった旨の評価が得られるようにすること。</li> </ul> <table border="1" data-bbox="806 1364 1108 1412"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>95.3%</td> </tr> </table>		平成20年度	95.3%				
平成20年度	95.3%								

<p>・第2期中期目標期間中に120,000人以上の受講者に講習等を実施すること。 〔24,000人程度の受講者を対象に講習等を実施すること。〕</p>	<p>・第2期中期目標期間中に120,000人以上の受講者に講習等を実施すること。 〔24,000人程度の受講者を対象に講習等を実施すること。〕</p> <table border="1" data-bbox="817 279 1115 343"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>27,347人</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>21,377人</td> </tr> </table>	平成20年度	27,347人	(平成19年度)	21,377人
平成20年度	27,347人				
(平成19年度)	21,377人				
<p>・講習終了後、参加者にアンケート調査を実施し、85%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を得ること。</p>	<p>・講習終了後、参加者にアンケート調査を実施し、85%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を得ること。</p> <table border="1" data-bbox="817 470 1115 518"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>90.7%</td> </tr> </table>	平成20年度	90.7%		
平成20年度	90.7%				
<p>・事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の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と。</p>	<p>・事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の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と。</p> <table border="1" data-bbox="817 646 1115 694"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>89.5%</td> </tr> </table>	平成20年度	89.5%		
平成20年度	89.5%				
<p>〔評価の視点〕 第2-2(2)① 高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助等の実施</p> <p>・高齢者雇用アドバイザー等が、事業主等に対して、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施しているか。</p> <p>・追跡調査の回答者のうち70%以上から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られたか。</p> <p>・高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、65歳までの高齢者雇用確保措置の未実施企業、とりわけ小規模な企業に対する相談・援助、希望者全員を対象とする制度を導入するための相談・援助及び継続雇用制度の対象者の基準を労使協定により定めるための相談・援助に重点を置いて実施しているか。</p> <p>・70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助は、65歳までの高齢者雇用確保措置の実施企業を中心に、65歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援しているか。</p> <p>・高齢者雇用アドバイザー等は、企画立案サービスを積極的に実施しているか。</p> <p>・高齢者雇用アドバイザー等が講師となり、職場活性化研修を積極的に実施しているか。</p> <p>・高齢者雇用アドバイザー等によるサービスの一層の質の向上を図るため、相談・援助等の好事例の提供、事例検討会、実務研修等を実施しているか。</p>	<p>〔評価の視点〕 第2-2(2)① 高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助等の実施</p> <p>・高齢者雇用アドバイザー等が、事業主等に対して、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施しているか。</p> <p>・追跡調査の回答者のうち70%以上から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られたか。</p> <p>・高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、65歳までの高齢者雇用確保措置の未実施企業、とりわけ小規模な企業に対する相談・援助、希望者全員を対象とする制度を導入するための相談・援助及び継続雇用制度の対象者の基準を労使協定により定めるための相談・援助に重点を置いて実施しているか。</p> <p>・70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助は、65歳までの高齢者雇用確保措置の実施企業を中心に、65歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援しているか。</p> <p>・高齢者雇用アドバイザー等は、企画立案サービスを積極的に実施しているか。</p> <p>・高齢者雇用アドバイザー等が講師となり、職場活性化研修を積極的に実施しているか。</p> <p>・高齢者雇用アドバイザー等によるサービスの一層の質の向上を図るため、相談・援助等の好事例の提供、事例検討会、実務研修等を実施しているか。</p>				

<p>第2 2 (2) ②高年齢者等の雇用に関する各種講習等の実施</p>	<p>第2 2 (2) 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>・高年齢者雇用管理研修、高年齢者雇用推進者講習について、第2期中期目標期間中に120,000人以上の受講者を対象に実施するための取組を進めているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高年齢者雇用管理研修、高年齢者雇用推進者講習について、第2期中期目標期間中に120,000人以上の受講者を対象に実施するための取組を進めているか。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・アンケート調査の回答者のうち85%以上から高年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たか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アンケート調査の回答者のうち85%以上から高年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たか。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業の経営者層等を対象に、高年齢者等の雇用確保の重要性や雇用管理の改善等について理解を深めるための「高年齢者雇用管理研修」を実施しているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業の経営者層等を対象に、高年齢者等の雇用確保の重要性や雇用管理の改善等について理解を深めるための「高年齢者雇用管理研修」を実施しているか。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・各事業所において選任された高年齢者雇用推進者を対象に、高年齢者等の雇用の好事例や地域別・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「高年齢者雇用推進者講習」を実施しているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各事業所において選任された高年齢者雇用推進者を対象に、高年齢者等の雇用の好事例や地域別・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「高年齢者雇用推進者講習」を実施しているか。</li> </ul>
<p>第2 2 (4) 65歳までの雇用確保措置導入・定着のための小規模企業に重点をおいた支援を行うことに関する事項</p>	<p>第2 2 (4) 65歳までの雇用確保措置導入・定着のための小規模企業に重点をおいた支援を行うことに関する事項</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援対象を小規模な企業に重点化し、小規模企業の特性を踏まえた、より効果的かつ効率的な事業手法を検討し、その結果に基づく効果的かつ効率的な運営に取り組んでいるか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援対象を小規模な企業に重点化し、小規模企業の特性を踏まえた、より効果的かつ効率的な事業手法を検討し、その結果に基づく効果的かつ効率的な運営に取り組んでいるか。</li> </ul>
<p>第2 2 (5) 高年齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項</p>	<p>第2 2 (5) 高年齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成25年度以降の高年齢者雇用支援業務の実施体制・実施方法に関する厚生労働省の検討に資するよう、必要な連携を図っているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成25年度以降の高年齢者雇用支援業務の実施体制・実施方法に関する厚生労働省の検討に資するよう、必要な連携を図っているか。</li> </ul>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（５）（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21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  <small>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。</small></p> <p>1 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>③ 実践的手法の開発・提供                      高齢者等の安定した雇用の確保の促進を図るため、賃金、人事処遇制度等高齢者等の雇用を進めていく上での課題解決に資する実践的手法を開発し、また、事業主等と共同研究を行うことにより、これらの成果について高齢者雇用アドバイザー等が行う相談・援助への活用を図るとともに、開発成果を事業主の利用しやすい報告書、マニュアル等の成果物として事業主等に提供し、その自主的な取組を支援すること。</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>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>ウ 実践的手法の開発・提供                      企業における高齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、高齢者雇用アドバイザー等が行う相談・援助への活用を図るとともに、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。</p> <p>① 事業主支援手法等の開発                      高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の効果的な実施に資するため、事業主支援手法等を開発する。</p> <p>② 共同研究の実施及び先進企業の事例の収集・提供                      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事業主等と共同で実施する。また、高齢者等の意欲、能力を活用した多様な就業形態の開発等を支援するとともに、高齢者等の雇用を推進している先進企業の事例の収集・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>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>③ 実践的手法の開発・提供                      企業における高齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、高齢者雇用アドバイザー等が行う相談・援助への活用を図るとともに、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。</p> <p>イ 事業主支援手法等の開発                      「70歳まで働ける企業」の普及・促進等を進めていく上での課題となる要因を明らかにし、その解決を図るため、賃金・人事処遇制度等に関する調査研究等を行い、事業主支援手法等を開発し、併せてその研究成果を高齢者雇用アドバイザー等の行う相談・援助業務等への活用を図る。</p> <p>ロ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供                      高齢者等の能力の有効活用、職域開発、モチベーション向上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、70歳まで働ける企業への取組を中心とした共同研究を10件以上実施する。                      また、「70歳まで働ける企業」を実現するためには、多様な働き方を考慮する必要があることから、高齢者のニーズに応じた様々な就業形態を取り入れている企業の事例を収集・提供するとともに、多様な就業形態の開発等に取り組む企業を支援する。                      さらに、高齢者等の雇用を推進している先進企業の事例を収集・提供するため、高齢者雇用に創意工夫を行っている先進的</p>	

	<p>③ 産業別ガイドライン策定支援 産業団体が学識経験者、産業団体代表者等から構成する産業別高齢者雇用推進委員会を開催し、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い、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。</p> <p>④ 開発成果の普及・活用の促進 上記①から③までによる実践的手法の開発により得られた成果については、冊子等を作成し、事業主等に配布するほか、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、当該開発成果に係る情報を蓄積・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公開する。</p>	<p>企業等を表彰する「高齢者雇用開発コンテスト」の実施、70歳までいきいきと働ける企業事例を内容とする「70歳いきいき企業100選(2009年版)」の作成を行う。</p> <p>ハ 産業別ガイドライン策定支援 産業団体が学識経験者、産業団体代表者等から構成する産業別高齢者雇用推進委員会を開催し、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い、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。 平成21年度は、新たに5団体(警備業、豆腐油揚製造業、自動車リサイクル業、在宅介護サービス業、労働者派遣業)について設置し、平成20年度から活動が続けている印刷業等10団体と併せて、計15団体について取組を支援する。</p> <p>ニ 開発成果の普及・活用の促進 上記イからハまでによる実践的手法の開発等により得られた成果については、70歳雇用実現に向けた企業の取組事例、産業別ガイドライン等を簡潔にとりまとめた冊子等を作成し、事業主等に配布するほか、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、当該開発成果に係る情報を蓄積・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公開する。</p>		<p>自己評価</p>	<p>評価</p>
<p>【評価項目5 高齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供】</p>					
<p>評価の視点等(現行)</p>	<p>評価の視点等(案)</p>			<p>変更の理由等</p>	
<p>[数値目標] ・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、70歳まで働ける企業への取組を中心とした共同研究を10件以上実施すること。</p> <hr/> <p>・新たに5団体(印刷業、広報PR業、専門店業、分析機器製造業、衛生検査所業)について産業別高齢者雇用推進委員会を設置すること。</p> <hr/> <p>・昨年度から活動が続けている民営鉄道業等11団体と併せて、計16団体について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こと。</p>	<p>[数値目標] ・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、70歳まで働ける企業への取組を中心とした共同研究を10件以上実施すること。</p> <hr/> <p>平成20年度 11件 (平成19年度 10件)</p> <hr/> <p>平成20年度 5団体</p> <hr/> <p>・新たに5団体(警備業、豆腐油揚製造業、自動車リサイクル業、在宅介護サービス業、労働者派遣業)について産業別高齢者雇用推進委員会を設置すること。</p> <hr/> <p>平成20年度 5団体</p> <hr/> <p>・昨年度から活動が続けている印刷業等10団体と併せて、計15団体について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こと。</p>			<p>・平成21年度計画に基づく変更。</p> <hr/> <p>・平成21年度計画に基づく変更。</p>	



平成20年度 16団体（新規5、継続11）	
<p><b>〔評価の視点〕</b>  <b>第2 2 (2) ③ イ 事業主支援手法等の開発</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の効果的な実施の観点から調査研究のテーマを設定しているか。</li> <li>・研究成果を相談・援助業務等に活用しているか。</li> </ul>	<p><b>〔評価の視点〕</b>  <b>第2 2 (2) ③ イ 事業主支援手法等の開発</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の効果的な実施の観点から調査研究のテーマを設定しているか。</li> <li>・研究成果を相談・援助業務等に活用しているか。</li> </ul>
<p><b>第2 2 (2) ③ ロ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高年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事業主等と共同で実施しているか。</li> <li>・高年齢者等の雇用を推進している先進企業の事例の収集・提供を行っているか。</li> </ul>	<p><b>第2 2 (2) ③ ロ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高年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事業主等と共同で実施しているか。</li> <li>・高年齢者等の雇用を推進している先進企業の事例の収集・提供を行っているか。</li> </ul>
<p><b>第2 2 (2) ③ ハ 産業別ガイドライン策定支援</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・産業別高年齢者雇用推進委員会において、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るか。</li> <li>・産業団体がガイドラインを自主的に策定することについて支援を行っているか。</li> </ul>	<p><b>第2 2 (2) ③ ハ 産業別ガイドライン策定支援</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・産業別高年齢者雇用推進委員会において、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るか。</li> <li>・産業団体がガイドラインを自主的に策定することについて支援を行っているか。</li> </ul>
<p><b>第2 2 (2) ③ ニ 開発成果の普及・活用の促進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実践的手法の開発により得られた成果について、冊子等を作成し、事業主等に配布するほか、事業主等が有効に活用できるようホームページで情報提供を行っているか。</li> </ul>	<p><b>第2 2 (2) ③ ニ 開発成果の普及・活用の促進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実践的手法の開発により得られた成果について、冊子等を作成し、事業主等に配布するほか、事業主等が有効に活用できるようホームページで情報提供を行っているか。</li> </ul>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（６）（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21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 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>④ 啓発広報活動等の実施 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、高齢者雇用を支援する月間を設け、各種行事の開催、刊行誌の発行、ホームページへの掲載、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>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>エ 啓発広報活動等の実施 希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、「70歳まで働ける企業」の実現、65歳までの高齢者雇用確保措置の完全実施など、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現に向け、事業主をはじめ社会全体の意識を醸成するため、高齢者雇用を支援する月間を設け、各種行事の開催、定期刊行誌の発行、新聞・テレビといったマスメディア等の活用等により、啓発広報活動を効果的かつ積極的に展開する。</p> <p>① 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、企業等が創意工夫を行った改善の事例の発表・紹介・展示等を内容とする「高齢者雇用フェスタ」を開催する。 高齢者雇用フェスタの参加者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の参加者から高齢者等の雇用問題についての理解が深まった旨の評価が得られるようにする。また、高齢者雇用フェスタの在り方についても、当該アンケートにより意見を求め、その内容及び方法についてより効果的なものとする。</p> <p>② 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毎月</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>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>④ 啓発広報活動等の実施 希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、「70歳まで働ける企業」の実現、65歳までの高齢者雇用確保措置の完全実施など、意欲と能力がある限り年齢に関わりなく働き続けることができる社会の実現に向け、事業主をはじめ社会全体の意識を醸成するため、10月の高齢者雇用支援月間を中心として、イに掲げる「高齢者雇用フェスタ」をはじめとした各種行事の開催、ポスターの作成配布、テレビCMの作成、さらにこれらを活用した新聞や雑誌等といったマスメディア等を通じての広報活動を実施するとともに、年間を通じて口に掲げる定期刊行誌等の発行等により、啓発広報活動を効果的かつ積極的に展開する。</p> <p>イ 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、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・展示等を内容とする「高齢者雇用フェスタ」を開催する。 開催に当たっては、参加者へのアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の参加者から高齢者の雇用問題についての理解が深まった旨の評価が得られるようにするとともに、次年度以降のフェスタの在り方について意見を求め、その内容及び方法についてより効果的なものとなるよう検討する。</p> <p>ロ 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</p>	

	<p>発行する。また、ホームページを活用した情報提供、新聞・テレビといったマスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施する。</p>	<p>作成・発行し、事業主等に配布する。なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえ誌面の一層の充実を図る。 また、高齢化に対応した雇用管理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。</p>							
<p>【評価項目6 啓発事業（高齢者関係）】</p>	<p>自己評価</p>		<p>評価</p>						
<p>評価の視点等(現行)</p>		<p>評価の視点等(案)</p>		<p>変更の理由等</p>					
<p>【数値目標】 ・高齢者雇用フェスタの参加者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の参加者から高齢者等の雇用問題についての理解が深まった旨の評価を得られるようにすること。</p>		<p>【数値目標】 ・高齢者雇用フェスタの参加者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の参加者から高齢者等の雇用問題についての理解が深まった旨の評価を得られるようにすること。</p> <hr/> <table border="0"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>93.6%</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>95.1%</td> </tr> </table>		平成20年度	93.6%	(平成19年度)	95.1%		
平成20年度	93.6%								
(平成19年度)	95.1%								
<p>・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こと。</p>		<p>・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こと。</p> <hr/> <table border="0"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>月60,000部</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>月60,000部</td> </tr> </table>		平成20年度	月60,000部	(平成19年度)	月60,000部		
平成20年度	月60,000部								
(平成19年度)	月60,000部								
<p>【評価の視点】 第2-2-(2)④イ 高齢者雇用フェスタの実施</p> <p>・高齢者雇用フェスタについて、高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になっているか。</p> <p>・アンケート調査の回答者のうち80%以上から高齢者等の雇用問題についての理解が深まった旨の評価が得られたか。</p> <p>・アンケートによる高齢者雇用フェスタの在り方についての意見を踏まえ、改善策について検討しているか。</p>		<p>【評価の視点】 第2-2-(2)④イ 高齢者雇用フェスタの実施</p> <p>・高齢者雇用フェスタについて、高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になっているか。</p> <p>・アンケート調査の回答者のうち80%以上から高齢者等の雇用問題についての理解が深まった旨の評価が得られたか。</p> <p>・アンケートによる高齢者雇用フェスタの在り方についての意見を踏まえ、改善策について検討しているか。</p>							
<p>第2-2-(2)④ロ 定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施</p> <p>・定期刊行誌の一層の充実に向けた検討を行っているか。</p> <p>・ホームページを活用した情報提供、新聞・テレビといったマスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施しているか。</p>		<p>第2-2-(2)④ロ 定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施</p> <p>・定期刊行誌の一層の充実に向けた検討を行っているか。</p> <p>・ホームページを活用した情報提供、新聞・テレビといったマスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施しているか。</p>							

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（7）（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21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 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3)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 高齢者雇用確保措置の実施状況や団塊の世代が60歳に到達しつつあることを踏まえ、65歳以降を視野に入れた職業生活設計に重点を移し、労働者が早い段階から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、職業安定機関等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。</p> <p>① コーナーの利用ニーズに対応した業務の見直しの実施 利用ニーズの少ない地域では廃止する等業務の見直し及び箇所数の削減を行った上で、存続するコーナーのうち、事業性が見込まれる3か所程度に民間競争入札を導入するとともに、導入の結果を踏まえ、民間競争入札の範囲の拡大等について検討すること。</p> <p>② コーナーにおける在職者を中心とした中高年齢者に対する個別相談等の効果的な実施</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>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3)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 高齢者雇用確保措置の実施状況や団塊の世代が60歳に到達しつつあることを踏まえ、65歳以降を視野に入れた職業生活設計に重点を移し、労働者が早い段階から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、職業安定機関等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。</p> <p>なお、コーナーについて、利用ニーズの少ない地域では廃止する等業務の見直し及び箇所数の削減を行った上で、存続するコーナーのうち、事業性が見込まれる3か所程度に民間競争入札を導入するとともに、導入の結果を踏まえ、民間競争入札の範囲の拡大等について検討する。</p> <p>ア 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</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>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3)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 高齢者雇用確保措置の実施状況や団塊の世代の全員が60歳に到達し、さらに平成24年には65歳に到達しはじめることを踏まえ、労働者が早い段階から自らのキャリア設計を含めた職業生活の設計を行い、65歳以降まで多様な働き方を選択し、自らの希望と能力に応じて働くことができるようになるため、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、労働者の高齢期における職業生活設計を効果的に支援する高齢期雇用就業支援業務を行う。</p> <p>① 利用ニーズに対応した業務実施体制等の整備 コーナーにおいては、各種セミナーの実施、年金や健康管理等生活面も含めた幅広い内容の個別相談及び職業安定機関等関係機関等との連携の下に行う具体的な支援等の業務を一体的に展開する。 業務の実施に当たっては、平成20年度における業務の実績や効果を把握・分析し、さらに利用者のニーズに的確に応えられるよう、業務の内容や実施方法について改善・見直しを行い、より一層効果的・効率的なものとするとともに、経費の削減に努める。各コーナーにおける取組の好事例も含めた「業務マニュアル」を作成・配付し、地域の実情に応じた創意工夫により業務の充実を図る。 また、東京、愛知及び広島県の3か所において民間競争入札を実施し、平成22年1月から民間事業者による事業を開始する。 他の33県においては、会場の借上げあるいは事業所への出張等による職業生活設計セミナー等のセミナーや交流会の開催、ホームページ等を活用した情報提供等を、地域の実情、利用者ニーズに応じて創意工夫をし、効果的・効率的に実施する。</p> <p>② コーナーにおける在職者を中心とした中高年齢者に対する個別相談等の効果的な実施</p>	

①の見直し後に存続するコーナーにおいて、就業をはじめ、生活設計、生きがい等広範な分野に関する各種情報の提供、キャリアカウンセリング等の相談支援の充実に努め、65歳以降の職業生活設計を視野に入れた、利用者のニーズに合った相談を積極的に実施すること。なお、実施に当たっては、利用者の利便性に考慮した土日・夜間における相談を積極的に実施すること。

実施後は、利用者に対してアンケート調査を実施し、80%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を得られるようにすること。

③ 職業生活設計等に関するセミナー・講習会の開催

65歳以降を視野に入れた高齢期における職業生活設計等に資する再就職活動をはじめ、健康、年金、地域活動等の各種情報を提供するため、利用者のニーズの把握と多様なテーマ設定に努めつつ、セミナー・講習会を開催すること。

なお、実施に当たっては、在職者の受講の利便性に考慮した土日・夜間におけるセミナー、事業所に出張してのセミナーを積極的に開催すること。

また、高齢者等のセカンドキャリアを総合的に支援するため、シルバー人材センター等の関係機関と連携しつつ、雇用・就業にかかる情報提供や個別相談、実体験セミナー等を実施すること。

見直し後に存続するコーナーにおいて、65歳以降を視野に入れた職業生活設計に重点を移すため、就業をはじめ、生活設計、生きがい等広範な分野に関する各種情報の提供、キャリアカウンセリング等の相談支援の充実に努め、外部から専門家を招聘するなどにより利用者のニーズに合った相談を積極的に実施する。

実施に当たっては、利用者の利便性に考慮した土日・夜間における相談を積極的に実施する。

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80%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つた旨の評価を得られるようにする。

イ 職業生活設計等に関するセミナー・講習会の開催

65歳以降を視野に入れた高齢期における職業生活設計等に資する再就職活動をはじめ、健康及びボランティア等の地域活動等の各種情報を提供するため、利用者のニーズの把握と多様なテーマ設定に努めつつ、セミナー・講習会を開催する。実施に当たっては、在職者の受講の利便性に考慮した土日・夜間におけるセミナー、事業所に出張してのセミナーを積極的に開催する。

高齢者等のセカンドキャリアを総合的に支援するため、シルバー人材センター等の関係機関と連携しつつ、雇用・就業・起業・ボランティア活動・UIターン等に係る情報提供や個別相談、実体験セミナー等を実施する。

コーナーにおいては、相談支援、セミナー・講習会の開催、情報提供等の業務を各業務間の十分な連携の下に一体となって運営することとし、65歳以降まで多様な働き方を選択し、自らの希望と能力に応じて働くことができるような高齢期の職業生活設計を支援するため、キャリア設計、再就職・退職準備のみならず、就業、生活設計、健康、年金、生きがい等広範な分野にわたる高齢期において働く上で重要かつ必要とされる各種情報の提供、キャリアカウンセリング等の相談支援の充実に努める。また、利用者のニーズを的確に把握し、外部から専門家を招聘するなどによりニーズに合った相談を実施する。

実施に当たっては、利用者の利便性に考慮した土日・夜間における相談を積極的に実施するとともに、セミナー前後の利用者の相談窓口への誘導や出張相談を積極的に行う。

相談支援は、39,000件以上実施する。また、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80%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つた旨の評価が得られるよう質の向上を図る。さらに、効果がなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載を分析し、その原因等を把握する等により、より効果が得られる内容となるよう随時見直しを図る。

③ 職業生活設計等に関するセミナー・講習会の開催

イ 65歳以降を視野に入れた高齢期における職業生活設計等に資する再就職活動をはじめ、健康、年金及びボランティア等の地域活動等広範な分野にわたる高齢期において働く上で重要かつ必要な分野に関する各種情報を提供するため、事業主や利用者のニーズを的確に把握し、ニーズに合った多様なテーマ設定に努めつつ、セミナー・講習会を実施する。

実施に当たっては、在職者の受講の利便性に考慮した土日・夜間におけるセミナー・講習会、事業所に出張してのセミナーを積極的に開催するとともに、セミナーのテーマの設定、内容の構成については、労働者が65歳以降まで働き続けることに資する、あるいは強く関連するものとなるようにする。

ロ 高齢者等のセカンドキャリアを総合的に支援するため、シルバー人材センター等の関係機関と連携しつつ、雇用・就業・起業・ボランティア活動・UIターン等に係る情報提供や個別相談、実体験セミナー等を実施する。

<p>セミナー・講習会終了後、受講者にアンケート調査を実施し、85%以上の受講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るようにすること。</p>	<p>セミナー・講習会終了後、受講者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講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るようにする。</p>	<p>イの各種セミナー・講習会及びピロの実体験セミナーは、120,000人以上の受講者を対象に実施する。また、実施後は受講者にアンケート調査を実施し、有効回答者のうち85%以上の受講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るよう質の向上を図る。さらに、有用でなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載を分析し、その原因等を把握する等により、より受講者の有用度を高める内容となるよう随時見直しを図る。</p>				
<p>【評価項目7 在職者を中心とした中高年齢者に対する業務等】</p>	<p>自己評価</p>		<p>評定</p>			
<p>評価の視点等(現行)</p>	<p>評価の視点等(案)</p>		<p>変更の理由等</p>			
<p>[数値目標] ※ [ ] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値                  ・コーナーについて、利用ニーズの少ない地域では廃止する等業務の見直し及び箇所数の削減を行った上で、存続するコーナーのうち、事業性が見込まれる3か所程度に民間競争入札を導入すること。                  コーナーについて、事業性が見込まれる3か所程度に民間競争入札を導入することを踏まえ、入札の対象範囲、実施予定時期、契約期間等を内容とする計画を官民競争入札等監理委員会と連携しつつ適切に策定すること。</p>	<p>[数値目標] ※ [ ] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値                  ・コーナーについて、利用ニーズの少ない地域では廃止する等業務の見直し及び箇所数の削減を行った上で、存続するコーナーのうち、事業性が見込まれる3か所程度に民間競争入札を導入すること。                  [ (削除) ]                  東京、愛知及び広島の3か所について平成20年5月に民間競争入札実施計画案を策定(12月に同内容が閣議決定)</p>		<p>・平成21年度計画に基づく削除。</p>			
<p>・相談支援は、27,000件以上実施すること。</p>	<p>・相談支援は、<u>39,000</u>件以上実施すること。                  平成20年度 41,784件                  (平成19年度 35,046件)</p>		<p>・平成21年度計画に基づく変更。</p>			
<p>・利用者に対してアンケート調査を実施し、80%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を得られるようにすること。</p>	<p>・利用者に対してアンケート調査を実施し、80%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にすること。                  平成20年度 97.9%                  (平成19年度 97.5%)</p>					
<p>・各種セミナー・講習会及び実体験セミナーは、93,000人以上の受講者を対象に実施すること。</p>	<p>・各種セミナー・講習会及び実体験セミナーは、<u>120,000</u>人以上の受講者を対象に実施すること。                  平成20年度 139,992人                  (平成19年度 107,437人)</p>		<p>・平成21年度計画に基づく変更。</p>			
<p>・セミナー・講習会終了後、受講者にアンケート調査を実施</p>	<p>・セミナー・講習会終了後、受講者にアンケート調査を実施し、85</p>					

<p>し、85%以上の受講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るようにすること。</p>	<p>%以上の受講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るようにすること。</p> <hr/> <table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>95.8%</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>(95.5%)</td> </tr> </table> <hr/>	平成20年度	95.8%	(平成19年度)	(95.5%)
平成20年度	95.8%				
(平成19年度)	(95.5%)				
<p><b>[評価の視点]</b> 第2 2 (3) ② コーナーにおける在職者を中心とした中高年齢者に対する個別相談等の効果的な実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢期雇用就業支援コーナーにおいて、利用者のニーズに合った相談や土日・夜間における相談を積極的に実施しているか。</li> <li>・アンケート調査の回答者のうち80%以上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たか。</li> </ul>	<p><b>[評価の視点]</b> 第2 2 (3) ② コーナーにおける在職者を中心とした中高年齢者に対する個別相談等の効果的な実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢期雇用就業支援コーナーにおいて、利用者のニーズに合った相談や土日・夜間における相談を積極的に実施しているか。</li> <li>・アンケート調査の回答者のうち80%以上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たか。</li> </ul>				
<p>第2 2 (3) ③ 職業生活設計等に関するセミナー・講習会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・セミナー・講習会の開催について、利用者のニーズの把握と多様なテーマの設定を行っているか。</li> <li>・在職者の受講の利便性に考慮した土日・夜間におけるセミナー、事業所に出張してのセミナーを積極的に開催しているか。</li> <li>・シルバー人材センター等の関係機関と連携しつつ、雇用・就業・起業・ボランティア活動・UIターン等に係る情報提供や個別相談、実体験セミナー等を実施しているか。</li> <li>・アンケート調査の回答者のうち85%以上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たか。</li> </ul>	<p>第2 2 (3) ③ 職業生活設計等に関するセミナー・講習会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・セミナー・講習会の開催について、利用者のニーズの把握と多様なテーマの設定を行っているか。</li> <li>・在職者の受講の利便性に考慮した土日・夜間におけるセミナー、事業所に出張してのセミナーを積極的に開催しているか。</li> <li>・シルバー人材センター等の関係機関と連携しつつ、雇用・就業・起業・ボランティア活動・UIターン等に係る情報提供や個別相談、実体験セミナー等を実施しているか。</li> <li>・アンケート調査の回答者のうち85%以上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たか。</li> </ul>				

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（８） （注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）については、職業リハビリテーションの中核的機関としての機能を最大限発揮すること。</li> <li>・ 広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるとともに、地域センターについては、各都道府県における中核的な職業リハビリテーション機関として、職業安定機関、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等とのネットワークを構築し、連携の強化や各種情報の共有化を図り、職業リハビリテーションに係る人材の育成や関係機関に対する助言・援助に取り組むこと。</li> </ul> <p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 ア 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域センターについては、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握し、第2期中期目標期間中に延べ125,000人以上の障害者に対し、より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。</li> </ul> <p>各地域における就労支援機関の状況を踏まえ、どの地域においても、適切な職業リハビリテーシ</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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>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、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療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。</p> <p>また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家による厳格な評価を実施する。</p> <p>ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 ① 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域センターにおいては、発達障害者等に対する専門的支援を始め、地域における就労支援機関の整備状況等を踏まえ、どの地域においても適切な職業リハビリテーションサービスを均等・公平に受けられるようにした上で、他の機関では支援が困難な障害者に対する職業リハビリテーションサービスを重点的に実施することとし、第2期中期目標期間中に延べ12</li> </ul>	<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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>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、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療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。</p> <p>また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家から構成する職業リハビリテーション専門部会において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 イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域センターにおいては、発達障害者等に対する専門的支援を始め、地域における就労支援機関の整備状況等を踏まえ、どの地域においても適切な職業リハビリテーションサービスを均等・公平に受けられるようにした上で、他の機関では支援が困難な障害者に対する職業リハビリテーションサービスを重点的に実施することとし、25,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施する。</li> </ul>	



ンを均等・公平に受けられるようにした上で、就職等の困難性の高い障害者（精神障害者、発達障害者、難病者等）に対する専門的支援を重点的に実施すること。

なお、メンタルヘルス分野における医療機関との連携による精神障害者に対するリワーク・再就職支援を行うとともに、ニート等の自立支援機関や教育機関との連携による、発達障害を有する若者に対する支援の充実に努めること。

- ・ 障害者の就労の可能性を高めるため、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、第2期中期目標期間中に75%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。

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職業安定機関との緊密な連携を図り、第2期中期目標期間中においてその修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実に努めること。

なお、OA講習は、地域センターの専門的支援への重点化、民間機関における訓練機会の拡大及び障害者委託訓練の拡大状況も踏まえ、廃止すること。

5,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施する。なお、メンタルヘルス分野等における医療機関との連携による精神障害者に対する復職（リワーク）・再就職支援を行うとともに、ニート等の自立支援機関や教育機関との連携による、発達障害を有する若者に対する支援の充実に努めること。

- ・ 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）に基づいて、個々の障害者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こととし、第2期中期目標期間中に当該計画を延べ85,000件以上策定する。

- ・ 個々の障害者の特性を踏まえ作成した指導カリキュラムに基づき、職業準備訓練及び職業講習を的確かつ効果的に実施することにより、障害者の就労の可能性を高め、第2期中期目標期間中に75%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とともに、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、その修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実に努める。なお、OA講習は、地域センターの専門的支援への重点化、民間機関における訓練機会の拡大及び障害者委託訓練の拡大状況も踏まえ、廃止すること。

なお、メンタルヘルス分野等における医療機関と積極的に連携し、精神障害者の復職支援（リワーク支援）・再就職支援を効果的に行うとともに、ニート等の自立支援機関や教育機関との連携を強化し、発達障害を有するより多くの若者に対して、的確かつ幅広い職業リハビリテーションサービスを実施する。

- ・ 効果的な職業リハビリテーションサービスを実施するため、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）に基づいて、個々の障害者の特性に応じた職業リハビリテーション計画を17,000件以上策定する。

- ・ 個々の障害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、社会生活技能の向上等を図る職業準備支援（※）を的確かつ効果的に実施することにより、障害者の就労の可能性を高め、75%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とともに、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、その修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実に努める。

さらに、発達障害者に対しては、総合センター職業センターで開発された「ワークシステム・サポートプログラム」の技法を活用し、東京など4か所の地域センターにおいて実施している「発達障害者に対する専門的支援」の試行実施を、新潟、愛知及び宮崎に拡大して実施し、支援ノウハウのさらなる蓄積を図るとともに、実施方法等の効果の検証を行う。

また、当該専門的支援を実施する地域センターのカウンセラー、総合センターの研究員等による「発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会」を設け、試行センターのバックアップを行うとともに、効果的な支援技法の検証を行う。

（※）「職業準備支援」は、職業準備訓練若しくは職業講習又はこれらの組み合わせにより行う、就職等に向かう次の段階へ着実に移行させるための支援である。具体的には、職業準備訓練又は職業講習を組み合わせ、地域センター内での作業支援、職業準備講習カリキュラム又は精神障害者自立支援カリキュラムの方式により、個々の対象者の特性を踏まえて実施している。

・ ジョブコーチ支援事業については、社会福祉法人等に配置されるジョブコーチの活動領域の拡大を図ること等を踏まえ、第2期中期目標期間において10,500人以上の障害者を対象に支援を実施し、80%以上の定着率を達成すること。

・ 精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、地域における支援ネットワークを構築して、主治医等関係者との密接な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に実施すること。

また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加や休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心となって開発した最新の支援技法を導入した個別実践型リワークプログラムにより、多様な精神障害者を対象に個別状況に応じたより効果的な復職支援を行うこと。

これらにより、第2期中期目標期間中において、精神障害者9,000人以上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75%以上が復職又は雇用継続できるようにすること。

・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）による障害者、事業主等への支援については、社会福祉法人等に配置されるジョブコーチの活動領域の拡大を図ること等を踏まえ、第2期中期目標期間中に10,500人以上の障害者を対象に的確に実施し、支援終了者の職場への定着率が80%以上となるようにする。

・ 精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行う精神障害者総合雇用支援を実施する。

また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加や休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心となって開発した最新の支援技法を導入した個別実践型リワークプログラムにより、多様な精神障害者を対象に復帰後の環境への適応にも重点を置きつつ個別状況に応じたより効果的な復職支援を行う。

これらにより、第2期中期目標期間中に精神障害者9,000人以上を対象に積極的かつ効果的に実施し、復職支援及び雇用継続支援終了者の復職・雇用継続率が75%以上となるようにする。

・ 地域センターからジョブコーチによる支援又は精神障害者総合雇用支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の障害者から効果があった旨の評価を得られるようにする。

・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）による障害者、事業主等への支援については、社会福祉法人等に配置されるジョブコーチの活動領域の拡大を図ること等を踏まえ、他の機関では支援が困難な障害者に対する支援を重点的に実施する。これにより、2,300人以上の障害者を対象に支援を的確に実施し、支援終了者の職場への定着率が80%以上となるようにする。

また、ジョブコーチ支援事業推進協議会の開催等により、地域センターのジョブコーチ及び社会福祉法人等に配置されるジョブコーチが、それぞれ又は協同して行う支援が効果的に実施されるよう、当該支援事案についてのケーススタディ、支援技法等に関する情報交換・提供、連携方法の協議等を行う。

・ 精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、精神障害者雇用支援連絡協議会の効果的な運営等を通じ地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行う精神障害者総合雇用支援を実施する。

また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加及び休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心となって開発した最新の支援技法を導入した個別実践型リワークプログラムにより、多様な精神障害者を対象に復帰後の環境への適応にも重点を置きつつ個別状況に応じたより効果的な復職支援を実施する。支援に当たっては、事業主、主治医等に対する積極的な周知活動を行い、より多くの精神障害者が復職支援を受けられるようにするとともに、個別の支援に際しては、これら関係者との十分な連携を行い、効果的な支援を実施する。これらにより、精神障害者1,850人以上を対象に積極的かつ効果的に支援を実施する。

また、復職支援及び雇用継続支援終了者について、復職・雇用継続率が75%以上となるようにする。

・ 地域センターからジョブコーチによる支援又は精神障害者総合雇用支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の障害者から効果があった旨の評価が得られるようにする。

<p>・ 広域センターについては、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、地域センターと連携して対象者の把握・支援を行う等運営の改善を図ること。</p> <p>イ 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た的確に実施し、障害者の就職又は職場適応を促進すること。</p>	<p>・ 広域障害者職業センター(以下「広域センター」という。)については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を行う。</p> <p>② 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支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進する。</p> <p>的確な支援を実施するため、事業主のニーズに応じた事業主支援計画に基づく支援を積極的に実施することとし、第2期中期目標期間中に事業主支援計画を延べ27,500件以上策定する。また、当該計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主において具体的な課題改善効果が見られるようにする。</p>	<p>・ 広域障害者職業センター(以下「広域センター」という。)については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関との積極的な連携により対象者の把握・支援等を行う。</p> <p>ロ 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、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支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進する。</p> <p>また、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応じた支援を推進するため、共通の課題を有する事業主が、グループワーク方式で事例発表、意見交換等を行うことにより雇用管理上の課題や解決の糸口をつかむ機会を設けるとともに、課題解決のための助言・援助を行う事業主支援ワークショップを実施し、自主的な取組を促進する。</p> <p>的確な支援を実施するため、事業主のニーズに応じた事業主支援計画に基づく支援を積極的に実施することとし、当該計画を5,500件以上策定する。また、当該計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られるようにする。</p>			<p>評価</p>	
<p>【評価項目8 地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援】</p>	<p>自己評価</p>					
<p>評価の視点等(現行)</p>	<p>評価の視点等(案)</p>	<p>変更の理由等</p>				
<p>[数値目標] ※ [ ] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <p>・ 第2期中期目標期間中に延べ125,000人以上の障害者に対し、より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。 [ 25,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。 ]</p> <hr/> <p>平成20年度 27,435人 (平成19年度 26,496人)</p>	<p>[数値目標] ※ [ ] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <p>・ 第2期中期目標期間中に延べ125,000人以上の障害者に対し、より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。 [ 25,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。 ]</p> <hr/> <p>平成20年度 27,435人 (平成19年度 26,496人)</p>					
<p>・ 第2期中期目標期間中に職業リハビリテーション計画を延</p>	<p>・ 第2期中期目標期間中に職業リハビリテーション計画を延べ85,</p>					

<p>べ85,000件以上策定すること。 個々の障害者の特性に応じた職業リハビリテーション計画を17,000件以上策定すること。</p>	<p>000件以上策定すること。 個々の障害者の特性に応じた職業リハビリテーション計画を17,000件以上策定すること。</p>													
<table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>19,823件</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>17,949件)</td> </tr> </table>		平成20年度	19,823件	(平成19年度)	17,949件)									
平成20年度	19,823件													
(平成19年度)	17,949件)													
<p>・第2期中期目標期間中に75%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こと。 75%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こと。</p>	<p>・第2期中期目標期間中に75%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こと。 75%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こと。</p>													
<table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>80.1%</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>79.5%)</td> </tr> </table>		平成20年度	80.1%	(平成19年度)	79.5%)									
平成20年度	80.1%													
(平成19年度)	79.5%)													
<p>・第2期中期目標期間中において職業準備訓練及び職業講習の修了者の就職率が50%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。 職業準備訓練及び職業講習の修了者の就職率が50%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。</p>	<p>・第2期中期目標期間中において職業準備訓練及び職業講習の修了者の就職率が50%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。 職業準備訓練及び職業講習の修了者の就職率が50%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。</p>													
<table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>52.2%</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>55.2%)</td> </tr> </table>		平成20年度	52.2%	(平成19年度)	55.2%)									
平成20年度	52.2%													
(平成19年度)	55.2%)													
<p>・ジョブコーチ支援事業については、第2期中期目標期間中において10,500人以上の障害者を対象に支援を実施し、80%以上の定着率を達成すること。 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援については、2,500人以上の障害者を対象に支援を的確に実施し、支援終了者の職場への定着率が80%以上となるようにすること。</p>	<p>・ジョブコーチ支援事業については、第2期中期目標期間中において10,500人以上の障害者を対象に支援を実施し、80%以上の定着率を達成すること。 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援については、<u>2,300</u>人以上の障害者を対象に支援を的確に実施し、支援終了者の職場への定着率が80%以上となるようにすること。</p>	<p>・平成21年度計画に基づく変更。</p>												
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">【対象者数】</th> <th colspan="2">【定着率】</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成20年度</td> <td>3,064人</td> <td>平成20年度</td> <td>84.5%</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>3,019人)</td> <td>(平成19年度)</td> <td>83.9%)</td> </tr> </tbody> </table>		【対象者数】		【定着率】		平成20年度	3,064人	平成20年度	84.5%	(平成19年度)	3,019人)	(平成19年度)	83.9%)	
【対象者数】		【定着率】												
平成20年度	3,064人	平成20年度	84.5%											
(平成19年度)	3,019人)	(平成19年度)	83.9%)											
<p>・地域センターが専門的な援助を行ったに社会福祉法人等のジョブコーチ対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の社会福祉法人等のジョブコーチから有用であった旨の評価が得られるようにする。</p>	<p>(削除)</p>	<p>・平成21年度計画に基づく削除。</p>												
<table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>94.9%</td> </tr> </table>		平成20年度	94.9%											
平成20年度	94.9%													
<p>・第2期中期目標期間中において、精神障害者6,000人以上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75%以上が復職又は雇用継続できるようにすること。 精神障害者総合雇用支援を精神障害者1,200人以上を対象に積極的かつ効果的に実施する。そのうち、復職支援（リワーク支援）について、精神障害者650人以上を対象に支援を実施すること。また、復職支援及び雇用継続支援終了者について、復職・雇用継続率が75%以上となるようにすること。</p>	<p>・第2期中期目標期間中において、精神障害者<u>9,000</u>人以上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75%以上が復職又は雇用継続できるようにすること。 精神障害者総合雇用支援を精神障害者<u>1,850</u>人以上を対象に積極的かつ効果的に実施する。また、復職支援及び雇用継続支援終了者について、復職・雇用継続率が75%以上となるようにすること。</p>	<p>・平成21年3月27日付け変更認可された中期計画に基づく変更。 ・平成21年度計画に基づく変更。</p>												

	<table border="0"> <tr> <td style="border-top: 1px solid black;"><b>【対象者数】</b></td> <td style="border-top: 1px solid black;"></td> <td style="border-top: 1px solid black;"><b>【復職・雇用継続率】</b></td> <td style="border-top: 1px solid black;"></td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>1,467人</td> <td>平成20年度</td> <td>80.2%</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>(1,263人)</td> <td>(平成19年度)</td> <td>(79.4%)</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="border-top: 1px solid black;"><b>【うちリワーク支援対象者数】</b></td> <td colspan="2" style="border-top: 1px solid black;"></td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>874人</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>(710人)</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	<b>【対象者数】</b>		<b>【復職・雇用継続率】</b>		平成20年度	1,467人	平成20年度	80.2%	(平成19年度)	(1,263人)	(平成19年度)	(79.4%)	<b>【うちリワーク支援対象者数】</b>				平成20年度	874人			(平成19年度)	(710人)		
<b>【対象者数】</b>		<b>【復職・雇用継続率】</b>																							
平成20年度	1,467人	平成20年度	80.2%																						
(平成19年度)	(1,263人)	(平成19年度)	(79.4%)																						
<b>【うちリワーク支援対象者数】</b>																									
平成20年度	874人																								
(平成19年度)	(710人)																								
<p>・地域センターからジョブコーチによる支援又は精神障害者総合雇用支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の障害者から効果があった旨の評価が得られるようにすること。</p>	<p>・地域センターからジョブコーチによる支援又は精神障害者総合雇用支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の障害者から効果があった旨の評価が得られるようにすること。</p> <table border="0"> <tr> <td style="border-top: 1px solid black;"><b>【ジョブコーチ支援】</b></td> <td style="border-top: 1px solid black;"></td> <td style="border-top: 1px solid black;"><b>【精神障害者総合雇用支援】</b></td> <td style="border-top: 1px solid black;"></td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>92.7%</td> <td>平成20年度</td> <td>96.3%</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>(89.3%)</td> <td>(平成19年度)</td> <td>(92.3%)</td> </tr> </table>	<b>【ジョブコーチ支援】</b>		<b>【精神障害者総合雇用支援】</b>		平成20年度	92.7%	平成20年度	96.3%	(平成19年度)	(89.3%)	(平成19年度)	(92.3%)												
<b>【ジョブコーチ支援】</b>		<b>【精神障害者総合雇用支援】</b>																							
平成20年度	92.7%	平成20年度	96.3%																						
(平成19年度)	(89.3%)	(平成19年度)	(92.3%)																						
<p>・第2期中期目標期間中に事業主支援計画を延べ27,500件以上策定すること。  <b>[事業主のニーズに応じた事業主支援計画計画を5,500件以上策定すること。]</b></p>	<p>・第2期中期目標期間中に事業主支援計画を延べ27,500件以上策定すること。  <b>[事業主のニーズに応じた事業主支援計画計画を5,500件以上策定すること。]</b></p> <table border="0"> <tr> <td style="border-top: 1px solid black;"></td> <td style="border-top: 1px solid black;"></td> <td style="border-top: 1px solid black;"></td> <td style="border-top: 1px solid black;"></td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>7,120件</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>(6,042件)</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>					平成20年度	7,120件			(平成19年度)	(6,042件)														
平成20年度	7,120件																								
(平成19年度)	(6,042件)																								
<p>・第2期中期目標期間中に事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主において具体的な課題改善効果が見られるようにする。  <b>[事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られるようにすること。]</b></p>	<p>・第2期中期目標期間中に事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主において具体的な課題改善効果が見られるようにする。  <b>[事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られるようにすること。]</b></p> <table border="0"> <tr> <td style="border-top: 1px solid black;"></td> <td style="border-top: 1px solid black;"></td> <td style="border-top: 1px solid black;"></td> <td style="border-top: 1px solid black;"></td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>90.3%</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>					平成20年度	90.3%																		
平成20年度	90.3%																								
<p><b>[評価の視点]</b>  第2 3 (1) ① イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <p>・第2期中期目標期間中に延べ125,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施するための取組を進めているか。</p> <p>・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)に基づいて、第2期中期目標期間中に延べ85,000件以上の職業リハビリテーション計画を策定するための取組を進めているか。</p> <p>・第2期中期目標期間中に75%以上の対象者が就職等に向</p>	<p><b>[評価の視点]</b>  第2 3 (1) ① イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <p>・第2期中期目標期間中に延べ125,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施するための取組を進めているか。</p> <p>・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)に基づいて、第2期中期目標期間中に延べ85,000件以上の職業リハビリテーション計画を策定するための取組を進めているか。</p> <p>・第2期中期目標期間中に75%以上の対象者が就職等に向かう次の</p>																								

<p>かう次の段階に移行できるための取組を進めているか。</p>	<p>段階に移行できるための取組を進めているか。</p>	
<p>・第2期中期目標期間中において職業準備訓練、職業講習の修了者の就職率が50%以上となることに資するため、内容の充実を図っているか。</p>	<p>・第2期中期目標期間中において職業準備訓練、職業講習の修了者の就職率が50%以上となることに資するため、内容の充実を図っているか。</p>	
<p>・OA講習については、廃止するための取組を進めたか。</p>	<p>・OA講習については、廃止するための取組を進めたか。</p>	
<p>・第2期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80%以上となるための取組を進めているか。</p>	<p>・第2期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80%以上となるための取組を進めているか。</p>	
<p>・第2期中期目標期間中に精神障害者6,000人以上、復職支援及び雇用継続支援終了者の復職・雇用継続率75%以上となるための取組を進めているか。</p>	<p>・第2期中期目標期間中に精神障害者9,000人以上、復職支援及び雇用継続支援終了者の復職・雇用継続率75%以上となるための取組を進めているか。</p>	<p>・平成21年3月27日付け変更認可された中期計画に基づく変更。</p>
<p>・広域障害者職業センターについて、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れることができるよう、職業安定機関及び地域障害者職業センターと連携して対象者の把握・支援等を行っているか。</p>	<p>・広域障害者職業センターについて、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れることができるよう、職業安定機関及び地域障害者職業センターと連携して対象者の把握・支援等を行っているか。</p>	
<p><b>2 3 (1) ① □ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</b></p>	<p><b>2 3 (1) ① □ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</b></p>	
<p>・第2期中期目標期間中に事業主支援計画を延べ27,500件以上策定するための取組を進めているか。</p>	<p>・第2期中期目標期間中に事業主支援計画を延べ27,500件以上策定するための取組を進めているか。</p>	
<p>・追跡調査の回答者のうち70%以上から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られたか。</p>	<p>・追跡調査の回答者のうち70%以上から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られたか。</p>	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（９） （注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項          (1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>ウ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施          各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者その他の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施すること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項          (1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>③ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施          各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者その他の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションサービスの事業を実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施する。</p> <p>実施後は、助言・援助等を受けた関係機関及びマニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関等から有用であった旨の評価を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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項          (1)障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>①職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>ハ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施          各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者その他の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションサービスの事業を実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域センターにおける就労移行支援事業者の就労支援員等に対する職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のための実務的研修（年47回）</li> <li>・ 総合センターにおける第1号又は第2号ジョブコーチの支援スキル向上のための実務的研修（各年1回）</li> </ul> <p>実施後は、助言・援助等を受けた関係機関及びマニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関等から有用であった旨の評価を得られるようにする。なお、これらのアンケート結果を踏まえ、助言・援助等及びマニュアル・教材の内容、研修カリキュラム等の充実を図る。</p> <p>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。</p>	

<p>エ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成 職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資するため、総合センターにおいて、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、障害者就業・生活支援センターの職員や医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する専門的・技術的研修を実施し、職業リハビリテーション人材の育成を図ること。</p>	<p>④ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成 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の専門的な人材の育成を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修</li> <li>・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修</li> <li>・ 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</li> </ul>	<p>二 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成 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の専門的な人材の育成を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修（年7回）</li> <li>・ 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）</li> <li>・ 発達障害者支援センターや発達障害者の支援をしている機関において就業支援を担当する職員を養成するための研修（年2回）</li> <li>・ 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（年2回）</li> </ul> <p>研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講者から有用であった旨の評価が得られるようにする。また、研修受講者に対する追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の受講者から実務において研修が役立っている旨の評価が得られるようにする。併せて、研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施し、有効回答のうち60%以上の所属長から実務において研修が役立っている旨の評価が得られるようにする。なお、これらのアンケート結果を踏まえ、研修カリキュラム等の充実を図る。</p>			
	自己評価			評価	
<p>評価項目(現行)</p>	<p>評価項目(案)</p>		<p>変更の理由等</p>		
<p>【評価項目9 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】</p>	<p>【評価項目9 <u>地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</u>】</p>		<p>・平成21年3月27日付け変更認可された中期計画に基づく変更。</p>		
<p>評価の視点等(現行)</p>	<p>評価の視点等(案)</p>		<p>変更の理由等</p>		
<p>[数値目標]</p>	<p>[数値目標] ・<u>地域センターにおける就労移行支援事業者の就労支援員等に対する職業リハビリテーションに関する実務的研修を年47回実施すること。</u></p>		<p>・平成21年度計画に基づき新たに設定。</p>		



	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総合センターにおける第1号又は第2号ジョブコーチの支援スキル向上のための実務的研修を各年1回実施すること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成21年度計画に基づき新たに設定。</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・助言・援助等を受けた関係機関に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関から有用であった旨の評価が得られるようにすること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成21年3月27日付け変更認可された中期計画に基づき新たに設定。</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の所属長から有用であった旨の評価が得られるようにすること。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修を年9回実施すること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修を年7回実施すること。</li> <li>・合計9回実施し、年度計画の目標を達成した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成21年度計画に基づく変更。</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修を年7回実施すること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修を年7回実施すること。</li> <li>・合計7回実施し、年度計画の目標を達成した。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・発達障害者支援センターや発達障害者の支援をしている機関において就業支援を担当する職員を養成するための研修を年2回実施すること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発達障害者支援センターや発達障害者の支援をしている機関において就業支援を担当する職員を養成するための研修を年2回実施すること。</li> <li>・合計2回実施し、年度計画の目標を達成した。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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を年2回実施すること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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を年2回実施すること。</li> <li>・合計2回実施し、年度計画の目標を達成した。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講者から有用であった旨の評価が得られるようにすること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講者から有用であった旨の評価が得られるようにすること。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修受講者に対する追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の受講者から実務において研修が役立っている旨の評価が得られるようにすること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修受講者に対する追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の受講者から実務において研修が役立っている旨の評価が得られるようにすること。</li> </ul> <table border="1" data-bbox="808 948 1111 1011"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>97.8%</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>98.4%</td> </tr> </table>	平成20年度	97.8%	(平成19年度)	98.4%	
平成20年度	97.8%					
(平成19年度)	98.4%					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施し、有効回答のうち60%以上の所属長から実務において研修が役立っている旨の評価が得られるようにすること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施し、有効回答のうち60%以上の所属長から実務において研修が役立っている旨の評価が得られるようにすること。</li> </ul> <table border="1" data-bbox="808 1139 1111 1203"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>93.8%</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>90.5%</td> </tr> </table>	平成20年度	93.8%	(平成19年度)	90.5%	
平成20年度	93.8%					
(平成19年度)	90.5%					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施し、有効回答のうち60%以上の所属長から実務において研修が役立っている旨の評価が得られるようにすること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施し、有効回答のうち60%以上の所属長から実務において研修が役立っている旨の評価が得られるようにすること。</li> </ul> <table border="1" data-bbox="808 1334 1111 1398"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>93.3%</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>96.6%</td> </tr> </table>	平成20年度	93.3%	(平成19年度)	96.6%	
平成20年度	93.3%					
(平成19年度)	96.6%					
<p>[評価の視点]</p>	<p>[評価の視点]</p>					

	<p><u>第 2 3 (1) ① ハ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施</u></p> <p>・<u>地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助を行うとともに、マニュアル・教材の作成、提供及び実務的研修を実施しているか。</u></p>	<p>・平成 2 1 年度計画に基づき新たに設定。</p>
	<p>・<u>アンケート調査の回答者のうち 8 0 % 以上の関係機関等から有用であった旨の評価が得られたか。</u></p>	<p>・平成 2 1 年 3 月 2 7 日付け変更認可された中期計画に基づき新たに設定。</p>
<p>第 2 3 (1) ① ハ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p> <p>・職業リハビリテーションの専門的な人材の育成のための措置を計画的に行っているか。</p>	<p>第 2 3 (1) ① 二 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p> <p>・職業リハビリテーションの専門的な人材の育成のための措置を計画的に行っているか。</p>	<p>・平成 2 1 年度計画に基づく変更。</p>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（10）（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>② 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>総合センターにおいて、福祉から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大を図る観点から、新たな職業リハビリテーション技術や支援ツールの開発を行い、その成果の機構内外への普及を積極的に行うとともに、成果の具体的な活用状況を把握し、それを関係機関で共有化し、さらなる活用を図ること。</p> <p>ア 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すべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>イ 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・研究を実施する。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究</li> <li>・ 職業リハビリテーション業務を行う地域センター等の現場の課題解決に資するための研究</li> <li>・ 地域の就労支援機関向けの有効な支援ツール等の開発のための研究</li> <li>・ 国の政策立案に資する研究</li> </ul> <p>第2期中期目標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</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>② 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>イ 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、中期計画に掲げる事項に重点を置いて調査・研究を実施する。平成21年度に終了する下記の(イ)のaからfまでの6テーマについては、研究評価委員による評価を行い、中期計画に掲げる評価結果が得られるようにする。</p> <p>なお、総合的な研究テーマである下記の(イ)のa、e及びgについては、プロジェクト方式による研究を実施する。</p> <p>(イ) 継続テーマ a 特別の配慮を必要とする障害者を対象とした、就労支援機関等から事業所への移行段階における就職・復職のための支援技法の開発に関する研究 b 若年性認知症発症者の就労継続に関する研究 c 障害者採用に係る職務等の開発に向けた事業主支援技法に関する研究 d 精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究 e 企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究 f 高齢化社会における障害者の雇用安定と雇用促進に関する調査研究 g 障害者の自立支援と就業支援の効果</p>	

	<p>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>的連携のための実証的研究                  h 高次脳機能障害・発達障害のある者の職業生活における支援の必要性に応じた障害認定のあり方に関する基礎的研究                  (n) 新規テーマ                  a 発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する基礎的研究                  b 失語症のある高次脳機能障害に対する就労支援のあり方に関する基礎的研究                  c 難病のある人の雇用管理の課題と雇用支援のあり方に関する研究                  d 農業分野の特性を活かした障害者の職域拡大のための具体的方策に関する調査研究                  e 雇用関係における障害者の均等待遇を実現するための諸方策に関する研究</p>	
<p>イ 職業リハビリテーションに係る技法の開発                  福祉から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を行い、これまで開発した支援技法のニーズに応じた改良を行うこと。</p>	<p>② 職業リハビリテーションに係る技法の開発                  福祉から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、発達障害者や精神障害者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・研究とあわせて、障害特性及び事業主のニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法を開発する。                  新たに開発した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とともに、必要に応じ開発した技法に改良を加える。</p>	<p>ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発                  福祉から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、発達障害者や精神障害者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、イで行う調査研究とあわせて、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先駆的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、職業センターにおいて新たに開発した技法を活用したプログラムを実施するなどにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションサービスを提供するとともに、開発した技法に改良を加える。</p> <p>(イ) 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や事業主支援技法の開発                  (ロ) 在職精神障害者の職場復帰に関し、障害特性に対応した効果的な支援技法の開発                  (ハ) 高次脳機能障害者の就労支援に関し、地域の実情に即した少人数グループでの受講に使用可能な支援技法の開発</p>	
<p>ウ 研究・開発成果の積極的な普及・活用                  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。また、成果を関係機関で共有化するため、具体的な活用状況を把握</p>	<p>③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用                  研究・開発成果の普及・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、インターネット等を活用した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、ツール等を第2期中期目標期間中に20件以上作成する。</p>	<p>ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用                  (イ) 職業リハビリテーション研究発表会の開催                  職業リハビリテーションに関する調査・研究、実践活動の成果を発表し、成果の普及を図り、我が国における職業リハビリテーションの質的向上に資するため、職業リハビリテーションの研究及び実践に携わる関係者の参加を得て職業リハビリテーション研究発表会を障害者職業総</p>	

<p>し、さらなる活用を図ること。</p>	<p>研究・開発成果を関係機関で共有化するため、広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果の更なる普及・活用を図る。</p>	<p>合センター及び地方会場（2か所以上）において開催する。</p> <p>(n) 学会等での発表、各種研修での講義 研究成果について、関係学会等で20件以上発表するとともに、各種研修、講演会等において講義等を行う。</p> <p>(o) インターネット等による研究成果の情報発信 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び支援技法の開発の成果を研究部門ホームページにおいて公開する。</p> <p>(r) マニュアル、教材、ツール等の作成 職業リハビリテーションの関係者や業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を4件以上作成する。</p> <p>(s) 研究・開発成果の共有化 広域センター、地域センター、障害者就業・生活支援センター及び障害者雇用支援センターを対象に、アンケート調査により研究・開発成果の活用状況を把握し、十分に活用していない旨の回答に対しては、自由回答欄の記載を分析し、その原因等を把握する等により、一層利用しやすいマニュアル、教材、ツール等となるよう見直しを行い、研究・開発成果の更なる普及・活用を図る。</p>			<p>評定</p>	
<p>【評価項目10 職業リハビリテーションに係る調査・研究】</p>	<p>自己評価</p>					
<p>評価の視点等(現行)</p>	<p>評価の視点等(案)</p>			<p>変更の理由等</p>		
<p>[数値目標] ※ [ ] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <p>・第2期中期目標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こと。</p> <p>[平成20年度に終了する5テーマについて、研究評価委員による評価を行い、中期計画に掲げる評価結果が得られるようにすること。]</p>	<p>[数値目標] ※ [ ] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <p>・第2期中期目標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こと。</p> <p>[平成21年度に終了する6テーマについて、研究評価委員による評価を行い、中期計画に掲げる評価結果が得られるようにすること。]</p> <p>平成20年度終了した5テーマについて3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価を得た。</p> <p>・発達障害者の就労支援の課題に関する研究 ・精神障害者に対する就労支援過程における当事者のニーズと行動の変化に応じた支援技術の開発に関する研究 他3テーマ</p>			<p>・平成21年度計画に基づく変更。</p>		
<p>・障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を3テーマ実施すること。</p>	<p>・障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を3テーマ実施すること。</p>					

	<p>平成20年度 3テーマ</p>
<p>・職業リハビリテーション研究発表会を障害者職業総合センター及び地方会場2か所以上で開催すること。</p>	<p>・職業リハビリテーション研究発表会を障害者職業総合センター及び地方会場2か所以上で開催すること。</p>
	<p>平成20年度 障害者職業総合センター 及び地方会場3か所（北海道、愛知、宮崎）</p>
<p>・研究成果について関係学会等で20件以上発表すること。</p>	<p>・研究成果について関係学会等で20件以上発表すること。</p>
	<p>平成20年度 21件</p>
<p>・職業リハビリテーション関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を第2期中期目標期間中に20件以上作成すること。</p>	<p>・職業リハビリテーション関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を第2期中期目標期間中に20件以上作成すること。</p>
<p>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4件以上作成すること。</p>	<p>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4件以上作成すること。</p>
	<p>平成20年度 7件</p>
<p><b>[評価の視点]</b> 第2 3 (1) ② イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p>	<p><b>[評価の視点]</b> 第2 3 (1) ② イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p>
<p>・発達障害等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究、職業リハビリテーション業務を行う現場の課題解決に資するための研究等に重点をおいて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施しているか。</p>	<p>・発達障害等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究、職業リハビリテーション業務を行う現場の課題解決に資するための研究等に重点をおいて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施しているか。</p>
<p>・各調査・研究について、外部評価を行い、それぞれ3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られたか。</p>	<p>・各調査・研究について、外部評価を行い、それぞれ3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られたか。</p>
<p>第2 3 (1) ② ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発</p>	<p>第2 3 (1) ② ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発</p>
<p>・福祉から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、先駆的な職業リハビリテーション技法の開発や開発した技法の改良を行っているか。</p>	<p>・福祉から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、先駆的な職業リハビリテーション技法の開発や開発した技法の改良を行っているか。</p>
<p>第2 3 (1) ② ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p>	<p>第2 3 (1) ② ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p>
<p>・研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行っているか。</p>	<p>・研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行っているか。</p>
<p>・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、ツール等を第2期中期目標期間中に20件以上作成するための取組を進めているか。</p>	<p>・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、ツール等を第2期中期目標期間中に20件以上作成するための取組を進めているか。</p>
<p>・広域障害者職業センター、地域障害者職業センター及び障</p>	<p>・広域障害者職業センター、地域障害者職業センター及び障害者就業</p>

害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果の更なる普及・活用を図っているか。

・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果の更なる普及・活用を図っているか。

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（11）（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (2)障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、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 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実 福祉から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、関係機関との一層緊密な連携を図り、職業的重度障害者、とりわけ精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者を重点的に受け入れること。</p> <p>また、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ること。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない職業訓練上特別な支援を要する障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組むこと。</p> <p>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職業安定機関との緊密な連携を図り、第2期中期目標期間中において修了者等の就職率が80%以上となること。</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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (2)障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、広域センターとの密接な連携の下、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>ア 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実 福祉から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、関係機関との一層緊密な連携を図り、職業的重度障害者、とりわけ精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上となるようにする。</p> <p>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る。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない職業訓練上特別な支援を要する障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組む。</p> <p>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職業安定機関との緊密な連携を図り、訓練修了者等の就職率が80%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</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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (2)障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項 機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、広域センターとの密接な連携の下、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 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実 福祉から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関との一層緊密な連携を図り、職業的重度障害者、とりわけ精神障害者、発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、その受講者に占める割合が平成20年度を上回るようにするとともに、定員充足率が95%以上となるようにする。</p> <p>特に、精神障害者及び発達障害者に対する職業訓練を積極的に実施する。</p> <p>障害者雇用アドバイザーが事業主等に対して行う相談・援助を通じて、あるいは、企業を対象として行う訓練見学会や受入講座の機会等を活用して、企業の訓練ニーズの広範な把握をし、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、個別カリキュラムによる個別訓練など、より就職に結びつく職業訓練の実施に努める。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない職業訓練上特別な支援を要する障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組む。</p> <p>また、厳しさを増す経済・雇用失業情勢に対応して、訓練受講者に対するより早期からの就職支援及び事業主に対する訓練受講者の職業能力の情報提供等を実施するとともに、職業紹介等の業務を担当する職業</p>	



<p>ることに資するため、カリキュラムの見直し等による訓練内容の充実を図ること。</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項 ① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 ア 障害者の個々の特性に応じた専門</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 広域センターについては、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、地域センターと連携して対象者の把握・支援を行う等運営の改善を図ること。</li> </ul> <p>② 障害者に対する訓練技法等の開発・普及 先導的な職業訓練実施の成果をもとに、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する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に提供すること等により、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>直し等によりその内容の充実を図る。</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項 ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 ① 障害者の個々の特性に応じた専門</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 広域障害者職業センター(以下「広域センター」という。)については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を行う。</li> </ul> <p>イ 障害者に対する指導技法等の開発・普及 先導的な職業訓練実施の成果を基に、職業訓練上特別な支援を要する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への提供、その訓練指導員に対する研修の実施等により、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献する。指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施又は実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち80%以上のものから有用であった旨の評価が得られるようにする。</p>	<p>安定機関との緊密な連携を図り訓練修了者等の就職率が80%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>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項 ① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 広域障害者職業センター(以下「広域センター」という。)については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関との積極的な連携により対象者の把握・支援等を行う。</li> </ul> <p>② 障害者に対する指導技法等の開発・普及 先導的な職業訓練実施の成果をもとに、職業訓練上特別な支援を要する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る。 平成21年度は、職業訓練上特別な支援を要する障害者である精神障害者及び高次脳機能障害者について、近年の職業訓練実施の成果をもとに、マニュアル等の取りまとめを行う。 また、精神障害者及び高次脳機能障害者についてのものを含め開発した指導技法等を取りまとめたマニュアル等を、他の障害者職業能力開発校等へ提供するとともに、その障害者職業能力開発校等の職業訓練指導員等に対する研修の実施、障害者に対する職業訓練の指導技法等を普及する障害者能力開発指導者交流会の開催等により障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献する。 指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施もしくは実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち80%以上のものから有用であった旨の評価が得られるようにする。</p>	<p>自己評価</p>	<p>評価</p>	
<p>【評価項目 1 1 障害者職業能力開発校の運営】</p>	<p>評価の視点等(現行)</p>		<p>評価の視点等(案)</p>		<p>変更の理由等</p>
<p>[数値目標] ※ [ ] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p>	<p>[数値目標] ※ [ ] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p>				

<p>・職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、その受講者に占める割合が平成19年度を上回るようにす</p>	<p>・職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、その受講者に占める割合が平成20年度を上回るようにすること。</p> <table border="1" data-bbox="808 212 1167 272"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>41.0% (112名)</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>30.4% (82名)</td> </tr> </table>	平成20年度	41.0% (112名)	(平成19年度)	30.4% (82名)	<p>・平成21年度計画に基づく変更。</p>
平成20年度	41.0% (112名)					
(平成19年度)	30.4% (82名)					
<p>・職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上となるようにすること。 ※定員 280名</p>	<p>・職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上となるようにすること。 ※定員 280名</p> <table border="1" data-bbox="808 403 1167 464"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>97.5% (273名)</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>96.4% (270名)</td> </tr> </table>	平成20年度	97.5% (273名)	(平成19年度)	96.4% (270名)	
平成20年度	97.5% (273名)					
(平成19年度)	96.4% (270名)					
<p>・第2期中期目標期間中において修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、カリキュラムの見直し等による訓練内容の充実を図ること。 訓練修了者等の就職率が80%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こと。</p>	<p>・第2期中期目標期間中において修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、カリキュラムの見直し等による訓練内容の充実を図ること。 訓練修了者等の就職率が80%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こと。</p> <table border="1" data-bbox="808 667 1167 727"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>89.4%</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>90.9%</td> </tr> </table>	平成20年度	89.4%	(平成19年度)	90.9%	
平成20年度	89.4%					
(平成19年度)	90.9%					
<p>・指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施又は実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち80%以上のものから有用であった旨の評価が得られるようにすること。</p>	<p>・指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施又は実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち80%以上のものから有用であった旨の評価が得られるようにすること。  ・平成20年度に作成した開発成果について、平成21年度にアンケート調査を実施。</p>					
<p>[評価の視点] 第2 3 (2) ① 職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）に対する職業訓練の充実</p> <p>・職業的重度障害者、とりわけ精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上になるように取組を行っているか。</p>	<p>[評価の視点] 第2 3 (2) ① 職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）に対する職業訓練の充実</p> <p>・職業的重度障害者、とりわけ精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上になるように取組を行っているか。</p>					
<p>・訓練修了者等の就職率が80%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っているか。</p>	<p>・企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない職業訓練上特別な支援を要する障害者について、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組んでいるか。  ・訓練修了者等の就職率が80%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っているか。</p>	<p>・平成21年3月27日付け変更認可された中期計画に基づき新たに設定。</p>				
<p>第2 3 (2) ② 障害者に対する指導技法等の開発・普及</p> <p>・職業訓練上特別な支援を要する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</p>	<p>第2 3 (2) ② 障害者に対する指導技法等の開発・普及</p> <p>・職業訓練上特別な支援を要する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</p>					

職業能力開発校等への提供、その訓練指導員に対する研修の実施等を行っているか。	への提供、その訓練指導員に対する研修の実施等を行っているか。	
・アンケート調査の回答者のうち80%以上の障害者職業能力開発校等から有用であった旨の評価が得られたか。	・アンケート調査の回答者のうち80%以上の障害者職業能力開発校等から有用であった旨の評価が得られたか。	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（12）（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項            (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項            障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため設けられた「障害者雇用納付金制度」に基づく、障害者雇用納付金の徴収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、法律の目的のつとより、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実践的手法の開発、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を支援し、障害者の雇用促進を図ること。            なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査や就労支援機器の貸出しなど、駐在事務所の廃止に伴い本部組織に一元化される業務については、サービスの質の維持や不正受給の防止に支障が生じないよう留意するとともに、集約化による専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努めること。</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>ア 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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項            (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>ア 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給</p> <p>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、事業主説明会を第2期中期目標期間中、毎年度平均で250回以上開催するほか、パンフレット、記入説明書の配布を行う。</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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項            (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>世界的な金融危機の影響等により雇用失業情勢が悪化し障害者を取り巻く雇用環境にも影響が見られる中、厚生労働省の「障害者雇用維持・拡大プラン」(平成21年2月6日付け厚生労働省職業安定局長通達)に係る職業安定機関の取組と連携し、障害者雇用アドバイザーによる相談・援助の効果的実施、中小企業に対する改正雇用納付金制度の周知活動の戦略的展開に積極的に取り組む。</p> <p>① 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給</p> <p>イ 障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進            障害者雇用納付金制度については、事業主からの的確な申告、支給申請がなされるよう、以下の各事業を実施する。            (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、事業主から申告、支給申請が的確になされるよう250回以上開催するほか、今後の事業主説明会の</p>	

説明内容及び制度、事務手続についての周知、理解の促進を図るために作成するパンフレット、記入説明書等の充実に資するため、引き続き、参加者アンケートを実施する。

(ロ)パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配付

制度及び事務手続について適切な周知、理解の促進を図るため、制度について分かりやすく記載したパンフレット、様々な記入例を交えた申告書の記入説明書等を作成、配布する。また、その内容は、(イ)の参加者アンケート結果等の事業主からの意見を十分踏まえたものとする。

また、パンフレット等の内容をホームページに掲載することにより、事業主の制度、手続に対する理解を深めるとともに円滑かつ的確な申告・申請に資するものとする。

(ハ)職業安定機関との連携及び受託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月に受託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。

ロ 障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報

改正障害者雇用促進法により平成22年7月から障害者雇用納付金制度の適用対象となる中小企業事業主等に対し、施行前の早い段階から改正内容の周知徹底を図っていくことが重要であることから、平成21年度においては、次の周知・広報を効果的、積極的に実施する。

- ・リーフレットの作成・配布及び広報誌、ホームページ、事業主説明会その他各種会議等を活用した改正内容の広範な周知  
特に、中小企業に対しては、わかりやすいパンフレットを作成し活用する。
- ・新たに納付金制度の適用が見込まれる中小企業事業主に対する計画的な個別訪問によるきめ細かな周知・説明
- ・地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請による傘下事業主等への周知・広報
- ・職業安定機関との連携による、障害者雇用率達成指導と併せた周知・説明

ハ 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

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

イ 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%以上の取納率を維持すること。

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）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して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。

当該年度内に収納に至らなかった未収納納付金等については、納付督促・督促を継続的に実施する等により、確実な徴収を図る。

障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び電算機処理システムの改定等を実施する。

限の遵守についての指導・督促を行うとともに、機構本部及び受託法人において、電話、文書等により積極的に納付督促・督促を実施する。

特に最近における景気の急速な悪化の中で厳しい経営環境の企業の増加に対応し、納付金の滞納や倒産等による収納不能の事案の増加を抑制するため、事業主に対する未納付理由の把握及び納付督促をより早期に実施するとともに、倒産企業の早期把握と迅速な対応に取り組むこととし、実施に当たっては機構本部及び受託法人の密接な連携のもと、個々の事案の実情に応じた的確な対応を図る。

さらに、機構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。これらにより、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。

なお、当該年度内に収納に至らなかった未収納納付金等についても、機構本部及び受託法人において、未納付事業主の状況について情報を収集・把握し、その状況に応じた電話、文書等による納付督促・督促の継続的な実施とともに、未納付事業主を訪問しての納付金の確約書面の取り付け等により確実な徴収を図る。

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、厳正な審査を実施し、適正な支給を行う。

## 二 障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上

障害者雇用納付金電算機処理システムを活用することにより、申告・申請の迅速かつ厳正な審査を実施するほか、事業主からの直接又は受託法人を経由した照会等に対して、的確で速やかな助言、指導等を実施する。

また、事業主の申告・申請にかかる事務手続の簡素化及び利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び制度改正への対応を含めた電算機処理システム等の改定等の実施に向けて検討する。

## ホ 調査の効率的かつ的確な実施

調査に当たっては、特に次の点に留意し実施する。

(イ) 効率的かつ的確な調査を行うため、受託法人の把握する情報を積極的に活用する。また、対象事業主の選定に当たっては、障害者雇用納付金制度に基づく助成金に係る調査とも連携し、より効率的な調査を実施する。

(ロ) はじめて申告・申請を行った事業主に係る申告・申請内容全般並びに出向者、

	<p>なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査については、駐在事務所の廃止及び本部組織への一元化に際し、不正受給の防止に支障が生じないよう留意するとともに、集約化による専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努める。</p>	<p>パートタイム労働者及び派遣労働者を雇用する事業主に係る常用雇用労働者数の取扱いに留意して、それらの正確な把握に努める。</p> <p>(ハ) なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査について、平成21年度末の駐在事務所の廃止及び本部組織への一元化に向け、不正受給の防止に支障が生じないよう留意するとともに、集約化による専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施が図られることとなるよう準備を進める。</p> <p>ヘ 電子納付システムの利用促進 事業主サービスの向上と事務処理の効率化、迅速化を図るため、電子納付システムについて、納付書に利用案内チラシを同封するほか、事業主説明会において具体的な利用方法や利便性等について説明するとともに、個別事業主に対する利用促進の働きかけ等を実施する。特に、大都市圏を中心に機構本部が作成する事業所のリストに基づき受託法人の幹部職員等が直接訪問等により利用の促進を図る。</p>							
<p>【評価項目12 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務】</p>	<p>自己評価</p>			<p>評定</p>					
<p>評価の視点等(現行)</p>	<p>評価の視点等(案)</p>			<p>変更の理由等</p>					
<p>[数値目標] ・事業主説明会を第2期中期目標期間中、毎年度平均で250回以上開催すること。</p>	<p>[数値目標] ・事業主説明会を第2期中期目標期間中、毎年度平均で250回以上開催すること。</p> <hr/> <table border="0"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>279回</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>(259回)</td> </tr> </table>			平成20年度	279回	(平成19年度)	(259回)		
平成20年度	279回								
(平成19年度)	(259回)								
<p>・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。</p>	<p>・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。</p> <hr/> <table border="0"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>99.76%</td> </tr> <tr> <td>(平成19年度)</td> <td>(99.78%)</td> </tr> </table>			平成20年度	99.76%	(平成19年度)	(99.78%)		
平成20年度	99.76%								
(平成19年度)	(99.78%)								
<p>[評価の視点] 第2 3 (3) ① イ 障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進</p> <p>・関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を第2期中期目標期間中、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っているか。</p> <p>・関係機関との適切な連携を図っているか。</p>	<p>[評価の視点] 第2 3 (3) ① イ 障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進</p> <p>・関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を第2期中期目標期間中、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っているか。</p> <p>・関係機関との適切な連携を図っているか。</p>								
<p>第2 3 (3) ① ロ 障害者雇用納付金の的確な徴収並びに</p>	<p>第2 3 (3) ① ロ 障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者</p>								

<p>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</p> <p>・障害者雇用納付金については99%以上の収納率を維持しているか。</p> <p>-----</p> <p>・当該年度内に収納に至らなかった未収納付金等については、納付督促・督促を継続的に実施する等により、確実な徴収を図っているか。</p>	<p>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</p> <p>・障害者雇用納付金については99%以上の収納率を維持しているか。</p> <p>-----</p> <p>・当該年度内に収納に至らなかった未収納付金等については、納付督促・督促を継続的に実施する等により、確実な徴収を図っているか。</p>
--	--



高齢・障害者雇用支援機構評価シート（13）（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項                  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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項                  イ 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給                  ① 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化                  事業主等の利便性を図るため、各種助成金の支給要件、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。</p> <p>助成金の効果的活用を促進するため、職業安定機関、地域センター等との連携を図り、様々な機会を通じて事業主等に対する周知・広報を行う。</p> <p>事業主にとって分かりやすい各種助成金のパンフレットや支給申請の手引等を作成し、受託法人、職業安定機関等において事業主等に配布する。</p> <p>適正支給に配慮しつつ、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の簡素合理化を図る。</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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項                  ② 障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施                  イ 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化                  (イ) ホームページを活用した周知                  ホームページに掲載している各種助成金の支給要件、助成額、申請方法、申請書等の様式及び添付書類一覧表等の説明について、申請事業主がその内容を一層容易に理解できるよう内容の改善を行う。                  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>(ロ) 助成金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知                  受託法人は、助成金制度の活用に係る運営方針に基づき、職業安定機関や関係機関・団体等との連携の下、周知業務を積極的に行う。                  また、受託法人は、職業安定機関、地域センター等との間に連絡会議を設け、相互の情報交換を密にする。                  機構本部は上記の連絡会議における情報交換の状況を把握し、その結果について全国の受託法人にフィードバックすることにより、連携による助成金の効果的な活用の更なる促進を図る。</p> <p>(ハ) 事業主にとって分かりやすいパンフレットや支給申請の手引等を作成し、受託法人の窓口において配布するとともに、職業安定機関等においても事業主等に配布する。</p> <p>(ニ) 適正支給に配慮しつつ、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の簡素合理化を図る。</p> <p>(ホ) 支給事業主の状況を把握するためのアンケート調査を継続的に実施し、業務改善の</p>	

	<p>② 適正な支給業務の実施</p> <p>厳正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行い、疑義のあるものについてはすべて事業所を訪問する等により、不正受給防止対策を一層強化する。</p> <p>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、受託法人その他関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な不正受給防止対策を講ずる。</p> <p>適正な支給業務を実施するため、受託法人の助成金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。</p> <p>機構及び受託法人は、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>ポイントを把握するとともに、その結果を踏まえて受託法人において、業務の顧客満足度の向上を図る。</p> <p>ロ 適正な支給業務の実施</p> <p>(イ)施設・設備の設置について支給請求額が450万円以上のものについては、機構本部において支給前に全数調査を実施するとともに、その他の助成金については、機構本部又は駐在事務所において平成20年度支給した助成金の中から抽出した事業所に対し現地調査を実施するほか、受託法人においては、不正受給防止マニュアルに基づき、申請時に疑義が生じるような事案については訪問による確認作業を行う等、チェックリストを活用した厳正な審査を実施する。</p> <p>また、支給対象事業所に対する計画的な調査を障害者雇用納付金等に係る調査と連携し効率的に行う。</p> <p>(ウ)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、受託法人、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な不正受給防止対策を講ずる。</p> <p>(ハ)適正な支給業務を実施するため、機構は受託法人の助成金業務担当者会議を6月下旬に開催する。これにより、助成金調査業務の実効性を確保しつつ、受託法人との密接な連携体制を維持する。</p> <p>(ニ)進捗管理の効果的・効率的な実施に資するため、平成20年度に見直しの検討に着手した障害者助成金の電算処理システムについては、不正受給の防止のための認定や支給に係る情報検索機能の強化等についても併せて検討し、平成22年度内の運用開始に向けてシステム開発を開始する。</p> <p>(ホ)機構及び受託法人は、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>評定</p>	
<p>【評価項目13 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務】</p>	<p>自己評価</p>					
<p>評価の視点等(現行)</p>	<p>評価の視点等(案)</p>				<p>変更の理由等</p>	
<p>[数値目標]</p> <p>・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こと。</p>	<p>[数値目標]</p> <p>・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こと。</p>					

	<p>平成20年度 — (変更なし) (平成19年度 変更日から1日以内に公開)</p>
<p><b>[評価の視点]</b> 第2 3 (3) ② イ 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページ等で事業主の利便性に配慮した情報提供を行っているか。</li> <li>・支給要件等に変更があった場合は7日以内にホームページ等を修正しているか。</li> <li>・事業主等に対する周知・広報を行うため、職業安定機関、地域障害者職業センター等との連携を図っているか。</li> <li>・事業主にとって分かりやすい各種助成金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか。</li> <li>・事務手続の簡素合理化を図るため申請様式の簡略化、添付ファイルの簡素化等を図っているか。</li> </ul>	<p><b>[評価の視点]</b> 第2 3 (3) ② イ 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページ等で事業主の利便性に配慮した情報提供を行っているか。</li> <li>・支給要件等に変更があった場合は7日以内にホームページ等を修正しているか。</li> <li>・事業主等に対する周知・広報を行うため、職業安定機関、地域障害者職業センター等との連携を図っているか。</li> <li>・事業主にとって分かりやすい各種助成金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか。</li> <li>・事務手続の簡素合理化を図るため申請様式の簡略化、添付ファイルの簡素化等を図っているか。</li> </ul>
<p>第2 3 (3) ② ロ 適正な支給業務の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・不正受給防止を図るため、厳正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか。</li> <li>・不正受給が発生した場合は、原因を究明した上で、必要な不正受給防止対策を講じているか。</li> <li>・機構及び受託法人は、厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行っているか。</li> </ul>	<p>第2 3 (3) ② ロ 適正な支給業務の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・不正受給防止を図るため、厳正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか。</li> <li>・不正受給が発生した場合は、原因を究明した上で、必要な不正受給防止対策を講じているか。</li> <li>・機構及び受託法人は、厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行っているか。</li> </ul>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（14）（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 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実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業の効果的な実施</p> <p>ア 相談・援助、各種講習等の実施                  障害者雇用に取り組む事業主を支援するため、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、障害者の雇用の促進及び継続を容易にするための障害者の雇用に取り組む事業主等に対する相談・援助を行い、相談・援助を実施した事業主等に対して追跡調査を実施し、70%以上の利用事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。</p> <p>障害者を5人以上雇用する事業所に選任が義務づけられている障害者の職業生活全般にわたる相談・指導を行う障害者職業生活相談員の資格認定講習を実施すること。</p> <p>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、障害者の雇用の促進と継続に関し、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。                  講習終了後、事業主にアンケート調査を実施し、85%以上の参加者から障害者雇用を進める上で、有用であった旨の評価を得ること。</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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>ウ 障害者の雇用に関する相談・援助、各種講習、啓発等の実施</p> <p>① 相談・援助、各種講習等の実施                  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、障害者の雇用水準の低い中小企業等を中心に、事業主等に対する的確かつ効果的な相談・援助を実施することとし、当該相談・援助を毎年度22,000件以上実施する。実施後は、相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において具体的な課題改善が見られるようにする。</p> <p>障害者職業生活相談員資格認定講習の実施に当たっては、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要の専門知識を付与するため講習内容の充実を図る。</p> <p>雇用管理等に関する事業主向け講習については、事業主や障害者の多様なニーズ、特性等を踏まえ、企業の雇用・定着管理の改善や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、効果的かつ効率的に実施する。講習終了後、受講者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講者から障害者の雇用管理等を進める上で有用であった旨の評価を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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 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相談・援助、各種講習、啓発等の実施</p> <p>イ 相談・援助、各種講習等の実施                  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、事業主等に対し、的確かつ効果的な相談・援助を22,000件以上実施する。実施に当たっては、訪問対象事業所について障害者の雇用水準の低い中小企業等を重点実施するよう計画を策定する。                  また、実施後は、相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において具体的な課題改善が見られるようにする。なお、効果がなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載を分析し、その原因等を把握する等により、利用者からの高い評価が得られる内容となるよう随時見直しを図る。</p> <p>受託法人で実施する障害者職業生活相談員資格認定講習については、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要の専門知識を付与するため講習内容の充実を図る。このため、平成21年度においては、障害者雇用促進法の改正等に対応するとともに、受講者が実際の相談・指導等に当たり活用しやすいものとなるよう講習用テキストの内容の大幅な見直しを行う。</p> <p>雇用管理等に関する事業主向け講習については、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」、「雇用定着・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、又は計画的なテーマ設定をするなどにより、効果的、効率的に実施し、講習受講者数を22,000人以上とする。                  また、講習終了後に受講者に対しアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講者から障害者の雇用管理等を進める上で有用であった旨の評価が得られる</p>	

イ 実践的手法の開発・提供

障害者の雇用・就業分野の拡大、雇用の促進及び継続を図るため、職域拡大、キャリアアップ、職務再設計及び職場環境の改善の雇用管理に関する実践的手法を開発し、事業主が利用しやすい報告書、マニュアル等の成果物を提供すること。

障害者雇用事例等の情報収集と事業主等への効果的な提供を実施すること。

ウ 就労支援機器の普及・啓発

障害者の雇用促進に役立つ就労支援機器の貸出しを行い、それらの就労支援機器の普及・啓発を図ること。

障害者職場定着推進チーム育成事業については、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未設置事業所に対する設置勧奨及び設置された定着推進チームの育成指導を継続して実施する。

ロ 実践的手法の開発・提供

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、障害者の職域拡大及び雇用管理に係る実践的手法を開発し、障害者雇用アドバイザーが行う相談・援助への活用を図るとともに、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。

除外率設定業種事業主（団体）における障害者雇用に係る具体的な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・好事例集等を作成する。

上記による実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル等に取りまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開するとともに、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例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。

ハ 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、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を

ようにする。なお、有用でなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載を分析し、その原因等を把握する等により、受講者にとって有用な講習となるよう随時見直しを図る。

障害者職場定着推進チーム育成事業については、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、事業所訪問等による障害者職場定着推進チーム未設置事業所に対する設置勧奨及び設置された定着推進チームの育成指導を継続して実施する。

ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施

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、「企業による障害者雇用についての自己点検手法の開発」「中小企業事業主のための障害者雇用の課題と解決方法に関する理解し易いハンドブックの開発」「精神障害者雇用のための職場改善に関する取組の実態、効果等のケーススタディによる効果的方法の分析・整理」及び「障害者の高齢・高齢化に対応した継続雇用のあり方に関する研究調査」を実施する。

また、除外率の段階的引下げを踏まえ、除外率設定業種事業主（団体）における障害者雇用に係る具体的な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、雇用事例の収集等を実施し、啓発資料としてマニュアル・好事例集等を作成する。

上記の障害者雇用に関する調査・研究、除外率設定業種事業主に対する支援に係る実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル・好事例集等にとりまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開する。

ホームページ上で、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」については、障害者の募集・採用、雇用継続又は職場復帰に当たって直面する課題の解決方法の参考となる企業の具体的な取組をまとめた障害者雇用モデル事例及び障害者助成金の活用によって雇用が進められた事例を追加掲載する。

ハ 就労支援機器の普及・啓発等

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

	<p>実施し、事業所に就労支援機器の貸出しを行う。なお、当該業務については、駐在事務所の廃止及び本部組織への一元化に際し、サービスの質の維持に留意するとともに、集約化による専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努める。</p> <p>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（全機器の貸出累計月数/延べ保有台数）を常態において60%以上にする。</p>	<p>実施するとともに、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を通して、幅広く就労支援機器の貸出しを行う。</p> <p>就労支援機器の貸出業務については、平成21年度末の駐在事務所の廃止及び本部組織への一元化に向け、サービスの質の維持に留意するとともに、集約化による専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施が図られることとなるよう準備を進める。</p> <p>貸出し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ことにより、就労支援機器の効果的な整備及び就労支援機器の導入や活用方法についての相談内容の改善を図る。また、効率的な業務を行うため、就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数/延べ保有台数）を常態において60%以上にする。</p>			
<p>【評価項目14 障害者雇用アドバイザーによる相談・援助、各種講習等及び就労支援機器の普及・啓発】</p>	<p>自己評価</p>		<p>評定</p>		
<p>評価の視点等(現行)</p>	<p>評価の視点等(案)</p>		<p>変更の理由等</p>		
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>障害者雇用アドバイザーが事業主等に対し、的確かつ効果的な相談・援助を毎年度22,000件以上実施すること。</li> <li>相談・援助を実施した事業主等に対して追跡調査を実施し、70%以上の利用事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。</li> <li>雇用管理等に関する事業主向け講習については、事業主や障害者の多様なニーズ、特性を踏まえ、講習受講者数を22,000人以上とすること。</li> <li>講習終了後、事業主にアンケート調査を実施し、85%以上の参加者から障害者雇用を進める上で、有用であった旨の評価を得ること。</li> <li>就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数/延べ保有台数）を常態において60%以上にする。</li> </ul>	<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>障害者雇用アドバイザーが事業主等に対し、的確かつ効果的な相談・援助を毎年度22,000件以上実施すること。</li> </ul> <hr/> <p>平成20年度 26,453件</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>相談・援助を実施した事業主等に対して追跡調査を実施し、70%以上の利用事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。</li> </ul> <hr/> <p>平成20年度 87.4%</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用管理等に関する事業主向け講習については、事業主や障害者の多様なニーズ、特性を踏まえ、講習受講者数を22,000人以上とすること。</li> </ul> <hr/> <p>平成20年度 25,505人 (平成19年度 23,706人)</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>講習終了後、事業主にアンケート調査を実施し、85%以上の参加者から障害者雇用を進める上で、有用であった旨の評価を得ること。</li> </ul> <hr/> <p>平成20年度 93.3%</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数/延べ保有台数）を常態において60%以上にする。</li> </ul>				

		平成20年度 63.6% (平成19年度 58.5%)
<p><b>[評価の視点]</b> 第2 3 (3) ③ イ 相談・援助、各種講習等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用アドバイザーによる相談・援助を毎年度22,000件以上実施しているか。</li> <li>・追跡調査における回答者のうち70%以上の事業主等から具体的な課題改善が見られた旨の評価が得られたか。</li> <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るか。</li> <li>・雇用管理等に関する事業主向け講習について、事業主や障害者の多様なニーズ、特性等を踏まえた内容のものとしているか。</li> <li>・アンケート調査回答者のうち85%以上から障害者の雇用管理等を進める上で有用であった旨の評価が得られたか。</li> </ul>	<p><b>[評価の視点]</b> 第2 3 (3) ③ イ 相談・援助、各種講習等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用アドバイザーによる相談・援助を毎年度22,000件以上実施しているか。</li> <li>・追跡調査における回答者のうち70%以上の事業主等から具体的な課題改善が見られた旨の評価が得られたか。</li> <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るか。</li> <li>・雇用管理等に関する事業主向け講習について、事業主や障害者の多様なニーズ、特性等を踏まえた内容のものとしているか。</li> <li>・アンケート調査回答者のうち85%以上から障害者の雇用管理等を進める上で有用であった旨の評価が得られたか。</li> </ul>	
<p>第2 3 (3) ③ ハ 就労支援機器の普及・啓発等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施しているか。</li> <li>・就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）が常態において60%以上となっているか。</li> </ul>	<p>第2 3 (3) ③ ハ 就労支援機器の普及・啓発等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施しているか。</li> <li>・就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）が常態において60%以上となっているか。</li> </ul>	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（15）（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項            ③ 障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業の効果的な実施            イ 実践的手法の開発・提供</p> <p>障害者の雇用・就業分野の拡大、雇用の促進及び継続を図るため、職域拡大、キャリアアップ、職務再設計及び職場環境の改善の雇用管理に関する実践的手法を開発し、事業主が利用しやすい報告書、マニュアル等の成果物を提供すること。</p> <p>障害者雇用事例等の情報収集と事業主等への効果的な提供を実施すること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項            ウ 障害者の雇用に関する相談・援助、各種講習、啓発等の実施</p> <p>② 実践的手法の開発・提供</p> <p>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者の種類に配慮しつつ、障害者の職域拡大及び雇用管理に係る実践的手法を開発し、障害者雇用アドバイザーが行う相談・援助への活用を図るとともに、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。</p> <p>除外率設定業種事業主（団体）における障害者雇用に係る具体的な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・好事例集等を作成する。</p> <p>上記による実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル等に取りまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開するとともに、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 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相談・援助、各種講習、啓発等の実施</p> <p>ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施</p> <p>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、「企業による障害者雇用についての自己点検手法の開発」「中小企業事業主のための障害者雇用の課題と解決方法に関する理解し易いハンドブックの開発」「精神障害者雇用のための職場改善に関する取組の実態、効果等のケーススタディによる効果的方法の分析・整理」及び「障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用のあり方に関する研究調査」を実施する。</p> <p>また、除外率の段階的引下げを踏まえ、除外率設定業種事業主（団体）における障害者雇用に係る具体的な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、雇用事例の収集等を実施し、啓発資料としてマニュアル・好事例集等を作成する。</p> <p>上記の障害者雇用に関する調査・研究、除外率設定業種事業主に対する支援に係る実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル・好事例集等にとりまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開する。</p> <p>ホームページ上で、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」については、障害者の募集・採用、雇用継続又は職場復帰に当たって直面する課題の解決方法の参考となる企業の具体的な取組をまとめた障害者雇用モデル事例及び障害者助成金の活用によって雇用が進められた事例を追加掲載する。</p>	



【評価項目 1 5 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供】	自己評価		評価		
評価の視点等(現行)	評価の視点等(案)		変更の理由等		
<p>【評価の視点】 第2 3 (3) ③ □ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用アドバイザーによる相談・援助への活用を図る観点から調査研究のテーマを設定しているか。</li> <li>・実践的手法の開発により得られた成果について、事業主等が有効に活用できるようホームページで情報提供を行っているか。</li> <li>・除外率の引き下げに伴う事業主のニーズ等を的確に把握した上で調査研究を行っているか。</li> <li>・実践的手法の開発により得られた成果について、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル等に取りまとめているか。</li> <li>・事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例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っているか。</li> </ul>	<p>【評価の視点】 第2 3 (3) ③ □ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用アドバイザーによる相談・援助への活用を図る観点から調査研究のテーマを設定しているか。</li> <li>・実践的手法の開発により得られた成果について、事業主等が有効に活用できるようホームページで情報提供を行っているか。</li> <li>・除外率の引き下げに伴う事業主のニーズ等を的確に把握した上で調査研究を行っているか。</li> <li>・実践的手法の開発により得られた成果について、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル等に取りまとめているか。</li> <li>・事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例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っているか。</li> </ul>				

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（16）（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 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実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業の効果的な実施</p> <p>エ 啓発事業の実施                  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ため雇用支援月間を設け、また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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>ウ 障害者の雇用に関する相談・援助、各種講習、啓発等の実施</p> <p>④ 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、障害者雇用を支援する月間を設け、全国レベルで障害者雇用優良事業所等の表彰、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>障害者ワークフェアの来場者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の来場者から障害者の雇用問題についての理解が深まった旨の評価を得られるようにする。また、アンケート調査結果を分析し、その内容及び方法についてより効果的なものとする。</p> <p>このほか、各都道府県において障害者雇用優良事業所等の表彰等による啓発事業を実施する。</p> <p>障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した定期刊行誌を毎月発行する。また、ホームページを活用した情報提供、新聞・テレビ等マスメディアの活用等による啓発広報活動を実施する。</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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 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相談・援助、各種講習、啓発等の実施</p> <p>二 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障害者雇用優良事業所等を対象とした表彰、全国6か所の会場における障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会の開催等の啓発事業を実施する。</p> <p>10月に茨城県において、障害者を多数雇用している事業所等の活動状況や障害者福祉施設等の取組状況を展示・実演する複合的なイベント「障害者ワークフェア2009」を開催する。本事業は、啓発効果を高めるため、「第31回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」と同時開催する。</p> <p>なお、障害者ワークフェアの来場者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の来場者から障害者の雇用問題についての理解が深まった旨の評価が得られるようにするとともに、次年度以降の障害者ワークフェアの在り方について意見を求め、その内容及び方法についてより効果的なものとなるよう検討する。</p> <p>さらに、障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した定期刊行誌「働く広場」を月54、000部作成・発行し、事業主等に配布する。</p> <p>なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえ、誌面の一層の充実を図る。</p> <p>また、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マスメディアを活用した広報・啓発活動を展開し、広く国民の障害者雇用に対する理解を深める。</p>	

【評価項目 1 6 啓発事業（障害者関係）】	自己評価		評定	
評価の視点等(現行)	評価の視点等(案)		変更の理由等	
<p><b>【数値目標】</b>                      ・障害者ワークフェアの来場者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の来場者から障害者の雇用問題についての理解が深まった旨の評価が得られること。</p>	<p><b>【数値目標】</b>                      ・障害者ワークフェアの来場者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の来場者から障害者の雇用問題についての理解が深まった旨の評価が得られること。</p> <hr/> <p>平成20年度                      94.2%</p>			
<p>・障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した定期刊行誌「働く広場」を月54,000部作成・発行し、事業主等に配布すること。</p>	<p>・障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した定期刊行誌「働く広場」を月54,000部作成・発行し、事業主等に配布すること。</p> <hr/> <p>平成20年度                      月54,000部                      (平成19年度                      月54,000部)</p>			
<p><b>【評価の視点】</b>                      第2章第3節(3)③ニ 障害者雇用に係る相談・援助、各種講習、啓発等の実施</p> <p>・アンケート調査の回答者のうち80%以上から障害者の雇用問題についての理解が深まった旨の評価が得られたか。</p>	<p><b>【評価の視点】</b>                      第2章第3節(3)③ニ 障害者雇用に係る相談・援助、各種講習、啓発等の実施</p> <p>・アンケート調査の回答者のうち80%以上から障害者の雇用問題についての理解が深まった旨の評価が得られたか。</p>			
<p>・定期刊行誌の一層の充実に向けた検討を行っているか。</p>	<p>・定期刊行誌の一層の充実に向けた検討を行っているか。</p>			
<p>・ホームページを活用した情報提供、新聞・テレビといったマスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施しているか。</p>	<p>・ホームページを活用した情報提供、新聞・テレビといったマスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施しているか。</p>			

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（17）（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21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>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>④ 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項                      産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化及び先駆的又は雇用拡大が期待される職種による技能デモンストレーションの実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行うことにより、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深め、その職業能力の向上と雇用促進を図ること。</p> <p>このため、大会来場者に対してアンケート調査を実施し、障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を80%以上の来場者から得られるようにすること。</p> <p>また、平成23年度に韓国で開催予定の国際大会への選手の派遣も考慮して、国内大会の効果的な運営に努めること。</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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>エ 障害者の技能に関する競技大会の開催                      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深め、その職業能力の向上と雇用促進を図るため、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を定期的（毎年、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。                      産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化を図るとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される職種による技能デモンストレーションの実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行う。</p> <p>大会来場者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の大会来場者から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を得られるようにする。</p> <p>平成23年に開催予定の第8回国際アビリンピックへの選手の派遣に向け、国内大会の効果的な運営に努める。</p> <p>各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を毎年効率的かつ効果的に開催・運営する。</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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>④ 障害者の技能に関する競技大会の開催                      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深め、その職業能力の向上と雇用促進を図るため、「第31回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」を10月に茨城県において開催する。                      大会においては、産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目及び競技定員の見直しを行うとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される障害者の雇用・就業職種を、技能デモンストレーションとして実施する。</p> <p>また、大会来場者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の大会来場者から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を得られるようにするとともに、自由回答欄等の内容を分析し、次年度大会をより一層効率的かつ効果的に運営するための検討を行う。</p> <p>なお、平成23年に開催予定の第8回国際アビリンピックへの選手の派遣に向けて、国内大会を効果的に運営するとともに、国際アビリンピック開催に関連した国際会議へ出席し、情報収集等を行う。</p> <p>さらに、都道府県、障害者団体及び企業等との連携強化、アビリンピック競技種目を勘案した競技種目の見直しなどにより各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を効率的かつ効果的に開催・運営する。</p>			
<p>【評価項目17 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催】</p>		<p>自己評価</p>		<p>評定</p>	

評価の視点等(現行)	評価の視点等(案)	変更の理由等
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>大会来場者にアンケート調査を実施し、障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を80%以上の来場者から得られるようにすること。</li> </ul>	<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>大会来場者にアンケート調査を実施し、障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を80%以上の来場者から得られるようにすること。</li> </ul> <hr/> <p>平成20年度                      94.5%</p>	
<p>[評価の視点] 第2 3 (3) ④障害者の技能に関する競技大会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化を図っているか。</li> <li>先駆的又は雇用拡大が期待される職種による技能デモンストレーションの実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行っているか。</li> <li>アンケート調査の回答者のうち80%以上から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価が得られたか。</li> <li>各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を毎年効率的かつ効果的に開催・運営されるよう取り組んだか。</li> </ul>	<p>[評価の視点] 第2 3 (3) ④障害者の技能に関する競技大会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化を図っているか。</li> <li>先駆的又は雇用拡大が期待される職種による技能デモンストレーションの実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行っているか。</li> <li>アンケート調査の回答者のうち80%以上から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価が得られたか。</li> <li>各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を毎年効率的かつ効果的に開催・運営されるよう取り組んだか。</li> </ul>	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（18）（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21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かんがみ、適正にその運用及び管理を行うこと。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 予算 別紙-1のとおり</p> <p>2 収支計画 別紙-2のとおり</p> <p>3 資金計画 別紙-3のとおり</p> <p>・ 障害者雇用納付金に係る積立金については、銀行等の健全性に配慮した運用を行うなど、適正にその運用及び管理を行う。</p> <p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 限度額 5,000百万円</p> <p>2 想定される理由</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足</li> <li>・ 予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給 等</li> </ul> <p>第5 重要な財産の処分等に関する計画</p> <p>せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生ずる遊休資産については、国の資産債務改革の趣旨を踏まえ、処分を行う。</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業主に対する相談・援助業務の充実</li> <li>・ 職業リハビリテーション業務の充実</li> <li>・ 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実</li> </ul>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 予算 別紙-1のとおり</p> <p>2 収支計画 別紙-2のとおり</p> <p>3 資金計画 別紙-3のとおり</p> <p>・ 障害者雇用納付金に係る積立金については、銀行等の健全性に配慮した運用を行うなど、適正にその運用及び管理を行う。</p> <p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 限度額 5,000百万円</p> <p>2 想定される理由</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足</li> <li>・ 予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給 等</li> </ul> <p>第5 重要な財産の処分等に関する計画</p> <p>障害者職業センター移転に伴い生ずる遊休資産については売却を行う。</p> <p>せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生ずる遊休資産については、関係機関との調整を終了したものから、国の資産債務改革の趣旨を踏まえ、処分を行う。</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業主に対する相談・援助業務の充実</li> <li>・ 職業リハビリテーション業務の充実</li> <li>・ 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実</li> </ul>			
【評価項目18 予算、収支計画及び資金計画】	自己評価			評定	
評価の視点等(現行)	評価の視点等(案)			変更の理由等	

<p><b>〔評価の視点〕</b>          ・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るか。</p>	<p><b>〔評価の視点〕</b>          ・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るか。</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るか。</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るか。</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、合理的なものとなっているか。</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、合理的なものとなっているか。</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となっているか。          (政・独委評価の視点「2財務状況(3)運営費交付金債務の一部(下段)事項に該当)</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となっているか。          (政・独委評価の視点「2財務状況(3)運営費交付金債務の一部(下段)事項に該当)</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・管理を行っているか。          (政・独委評価の視点「3保有資産の管理・運用等(2)金融資産ア資金の運用」事項に該当)</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・管理を行っているか。          (政・独委評価の視点「3保有資産の管理・運用等(2)金融資産ア資金の運用」事項に該当)</p>
<p>・せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生ずる遊休資産について、処分に向けた取組を進めているか。          (政・独委評価の視点「3保有資産の管理・運用等(1)非金融資産の一部(上段)」事項に該当)</p>	<p>・せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生ずる遊休資産について、処分に向けた取組を進めているか。          (政・独委評価の視点「3保有資産の管理・運用等(1)非金融資産の一部(上段)」事項に該当)</p>
<p>・当該総利益(又は当期総損失)の発生要因が明らかにされているか。また、当期総利益(又は当期総損失)の発生要因の分析を行った上で、当該要因が法人の業務運営に問題等があることによるものかを検証し、業務運営に問題等があることが判明した場合には当該問題等を踏まえた評価が行われているか。          (政・独委評価の視点「2財務状況(1)当期総利益(又は当期総損失)」)</p>	<p>・当該総利益(又は当期総損失)の発生要因が明らかにされているか。また、当期総利益(又は当期総損失)の発生要因の分析は行われているか。当該要因は法人の業務運営に問題等があることによるものか。業務運営に問題等があることが判明した場合には当該問題等を踏まえた改善策が検討されているか。          (政・独委評価の視点「2財務状況(1)当期総利益(又は当期総損失)」)</p>
<p>・利益剰余金が計上されている場合、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から実施されることが必要な業務を遂行するという法人の性格に照らし過大な利益となっていないかについて評価が行われているか。          (政・独委評価の視点「2財務状況(2)利益剰余金(又は繰越欠損金)」)</p>	<p>・利益剰余金が計上されている場合、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から実施されることが必要な業務を遂行するという法人の性格に照らし過大な利益となっていないか。          (政・独委評価の視点「2財務状況(2)利益剰余金(又は繰越欠損金)」)</p>
<p>・貸付金、未収金等の債権について、回収計画が策定されているか。回収計画が策定されていない場合、その理由の妥当性についての検証が行われているか。          ・回収計画の実施状況についての評価が行われているか。評価に際し、i)貸倒懸念債権・破産更生債権等の金額やその貸付金等残高に占める割合が増加している場合、ii)計画と実績に差がある場合の要因分析を行っているか。          ・回収状況等を踏まえ回収計画の見直しの必要性等の検討が行われているか。          (政・独委評価の視点「3保有資産の管理・運用等(2)金融資産イ債権の管理等」)</p>	<p>・貸付金、未収金等の債権について、回収計画が策定されているか。回収計画が策定されていない場合、その理由の妥当性についての検証が行われているか。          ・回収計画の実施状況について、i)貸倒懸念債権・破産更生債権等の金額やその貸付金等残高に占める割合が増加している場合、ii)計画と実績に差がある場合の要因分析を行っているか。          ・回収状況等を踏まえ回収計画の見直しの必要性等の検討が行われているか。          (政・独委評価の視点「3保有資産の管理・運用等(2)金融資産イ債権の管理等」)</p>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（19）（注：中期計画二年度目）

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21年度の業務の実績
	<p><b>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</b></p> <p><b>1 人事に関する計画</b>  <b>(1)方針</b>                      効果的かつ効率的な業務運営のため、必要な人材の確保、人員の適正配置、研修の充実による専門性及び意識の向上を図る。</p> <p><b>(2)人員に関する指標</b>                      人件費（退職金及び福利厚生費（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、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（平成18年法律第47号）等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を、引き続き着実に実施する。常勤職員について、その職務能力を向上させるとともに、全体として効率化を図りつつ、常勤職員数の抑制を図る。</p> <p>さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。</p> <p>なお、機構の給与水準について、以下のような観点からの検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表する。</p> <p>① 職員の在職地域や学歴構成等の要因を考慮してもなお国家公務員の給与水準を上回ってないか。</p> <p>② 職員に占める管理職割合が高いなど、給与水準が高い原因について、是正の余地はないか。</p> <p>③ 国からの財政支出の大きさ、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。</p>	<p><b>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</b></p> <p><b>1 人事に関する計画</b>  <b>(1)方針</b>                      全国各地での採用説明会の開催、採用案内パンフレットの充実やホームページ等の活用、職場見学会の実施等による積極的かつ効率的な募集活動を行い、必要な人材の確保に努めるとともに、人員の適正配置、研修の充実による専門性及び意識の向上を図る。</p> <p>また、機構業務の改善活動等の促進を目的とし、職員の自発的な業務改善の取組であるEサービス運動を推進し、職員意識の向上を図る。</p> <p><b>(2)人員に係る計画</b>                      業務のより効率的な実施を図るため、人員配置の見直しを行う。</p> <p>人件費（退職金及び福利厚生費（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、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（平成18年法律第47号）及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）等に基づく削減を、引き続き着実に実施する。</p> <p>なお、機構の給与水準について、以下のような観点からの検証を行い、その検証結果については、結果が出次第、公表する。</p> <p>① 職員の在職地域や学歴構成等の要因を考慮してもなお国家公務員の給与水準を上回ってないか。</p> <p>② 職員に占める管理職割合が高いなど、給与水準が高い原因について、是正の余地はないか。</p> <p>③ 国からの財政支出の大きさ、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。</p>	



④ その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解を得られるものとなっているか。

(参考) 第2期中期目標期間中の予算における人件費見積りの総額は、別紙-1のとおり。

**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。

(参考)

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	245	施設整備費 補助金

(注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。

④ その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解を得られるものとなっているか。

**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、障害者職業センターにおける空調設備更新等(61百万円)を行う。

**第5 その他業務運営に関する重要事項**

通則法第29条第2項第5号のその他業務運営に関する重要事項については次のとおりとする。

**1 ニーズの適確な把握等**

サービスを希望する者が適切な時期に適切なサービスを受けられるようにするため、利用者の機会の均等・公平の観点から、ニーズの適確な把握、ニーズを踏まえた適正なサービスの提供を図るよう、事業の周知や関係機関への協力要請を積極的に実施するとともに、事業主団体、障害者団体等と情報交換を行うほか、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。

**2 利便性の向上**

利用者に対するアンケート調査を積極的に実施し、その結果を業務改善につなげることにより、利用者の要望を踏まえた業務運営を行うこと。

高齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報をホームページにおいて公表し、高齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報の効率的な活用と国民の理解の促進を図ること。また、給付金及び助成金の支給申請事業主等の利

<p>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>また、障害者雇用納付金の徴収及び調整金等の支給業務については、事業主の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び電算機処理システムの改定など、適正かつ効率的に実施すること。</p> <p>3 業績評価の実施及び公表による業務内容の充実等 適正な業務の推進に資するため業績評価を行い、業務運営に反映する。 さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、設定した目標の達成状況、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>4 内部統制の在り方 機構における役職員の職務執行の在り方をはじめとする内部統制について、会計監査人等の指導を得つつ、向上を図るものとし、講じた措置について積極的に公表すること。</p>					
<p>【評価項目 1 9 人事に関する計画、施設・設備に関する計画】</p>	<p>自己評価</p>			<p>評定</p>	
<p>評価の視点等(現行)</p>	<p>評価の視点等(案)</p>	<p>変更の理由等</p>			
<p>〔数値目標〕 ・人件費（退職金及び福利厚生費（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、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号）等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を、引き続き着実に実施すること。</p>	<p>〔数値目標〕 ・人件費（退職金及び福利厚生費（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、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号）等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を、引き続き着実に実施すること。</p> <hr/> <p>平成20年度 △7.3%（平成17年度比）</p>				
<p>〔評価の視点〕 ・必要な人材の確保、人員の適正配置並びに研修の充実による専門性及び意識の向上を図っているか。</p>	<p>〔評価の視点〕 ・必要な人材の確保、人員の適正配置並びに研修の充実による専門性及び意識の向上を図っているか。</p>				
<p>・人件費について、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（平成18年法律第47号）等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を、着実に実施しているか。 (政・独委評価の視点「4人件費管理(2)総人件費」事項に該当)</p>	<p>・人件費について、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（平成18年法律第47号）等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を、着実に実施しているか。 (政・独委評価の視点「4人件費管理(2)総人件費」事項に該当)</p>	<p>・平成22年1月25日付事務連絡により厚生労働省独立行政法人評価委員会事務局が示した評価の視点（一②）と同趣旨。</p>			
<p>・機構の給与水準について検証を行い、これを維持する合理的な理由</p>	<p>・機構の給与水準について検証を行い、これを維持する合理的な理由</p>				

<p>的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表しているか。 (政・独委評価の視点「4人件費管理(1)給与水準」事項に該当)</p> <p>・国の財政支出割合の大きい法人及び累積欠損金のある法人について、国の財政支出規模や累積欠損の状況を踏まえた給与水準の適切性に関する法人の検証状況をチェックしているか。 (政・独委評価の視点「4人件費管理(1)給与水準」)</p>	<p>がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表しているか。 (政・独委評価の視点「4人件費管理(1)給与水準」事項に該当)</p> <p>・給与水準が適正に設定されているか(特に、給与水準が対国家公務員指数100を上回る場合にはその適切性を厳格に検証し、給与水準を設定しているか。国の財政支出規模や累積欠損の状況を踏まえて適切な水準となっているか)。(政・独委評価の視点「4人件費管理(1)給与水準」と同主旨)</p>	<p>・平成22年1月25日付事務連絡により厚生労働省独立行政法人評価委員会事務局が示した評価の視点(一①)に基づき新たに設定。</p>
	<p>・国と異なる、又は法人独自の諸手当は、適切であるか。</p>	<p>・平成22年1月25日付事務連絡により厚生労働省独立行政法人評価委員会事務局が示した評価の視点(一③)に基づき新たに設定。</p>
	<p>・<u>国家公務員の再就職者のポストの見直しを図っているか。特に役員ポストの公募や、平成21年度末までに廃止するよう指導されている嘱託ポストの廃止等は適切に行われたか。</u></p>	<p>・平成22年1月25日付事務連絡により厚生労働省独立行政法人評価委員会事務局が示した評価の視点(一⑤)に基づき新たに設定。</p>
	<p>・<u>独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストの見直しを図っているか。</u></p>	<p>・平成22年1月25日付事務連絡により厚生労働省独立行政法人評価委員会事務局が示した評価の視点(一⑥)に基づき新たに設定。</p>
<p>・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>・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>・法人の福利厚生費について、法人の事務・事業の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、必要な見直しが行われているか。 (政・独委評価の視点「4人件費管理(3)その他」)</p>	<p>・法人の福利厚生費について、法人の事務・事業の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、必要な見直しが行われているか。 (政・独委評価の視点「4人件費管理(3)その他」)</p>	<p>・平成22年1月25日付事務連絡により厚生労働省独立行政法人評価委員会事務局が示した評価の視点(一④)と同趣旨。</p>
<p>・法人の業務改善のための具体的なイニシアティブを把握・分析し、評価しているか。 (政・独委評価の視点「9業務改善のための役職員のイニシアティブ等についての評価」)</p>	<p>・法人の業務改善のための具体的なイニシアティブが認められるか。 (政・独委評価の視点「9業務改善のための役職員のイニシアティブ等についての評価」)</p>	<p>・平成22年1月25日付事務連絡により厚生労働省独立行政法人評価委員会事務局が示した評価の視点(三①)と同趣旨。</p>