

独立行政法人高齡・障害者雇用支援機構
平成 2 1 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实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・効果的实施を図るため、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、業務の効果的・効率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。</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、業務の効果的・効率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、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、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"> 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。 <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"> 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。 <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"> 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 	<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"> 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。 <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"> 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。 <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"> 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 					

<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="806 207 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>・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>・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。（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（二-①）に基づき新たに設定。</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>・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>・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>・業務改善の取組を適切に講じているか。</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>	<p>・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。</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"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・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」) 	<ul style="list-style-type: none"> ・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」) 	
<ul style="list-style-type: none"> ・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」) 	<ul style="list-style-type: none"> ・<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) ・<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> 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・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」) 	<ul style="list-style-type: none"> ・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」) ・<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> 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。

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 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。 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。 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。</p> <p>(2)業績評価の実施及び公表 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。</p> <p>さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、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。</p> <p>(3)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。</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 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。 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。</p> <p>(2)業績評価の実施及び公表 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。 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。</p> <p>さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、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。</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。 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。</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	
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]</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 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。 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。 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。 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。 	<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 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。 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。 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。 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。 				

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>イ 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>② 適正な支給業務の実施</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]</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <hr/> <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]</p> <p>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> <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 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。 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>[評価の視点]</p> <p>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> <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 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。 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>第2 2 (1) ② 適正な支給業務の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 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>第2 2 (1) ② 適正な支給業務の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 				

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>イ 事業主・雇用管理担当者に対する各種講習等の実施</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、グループ討論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"> ・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。 		<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"> ・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。 <table border="1" data-bbox="801 694 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"> ・企業診断システムの運用件数は1,800件以上とすること。 		<ul style="list-style-type: none"> ・企業診断システムの運用件数は2,100件以上とすること。 <table border="1" data-bbox="801 853 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"> ・平成21年度計画に基づく変更。 	
平成20年度	2,791件								
(平成19年度)	2,477件								
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 		<ul style="list-style-type: none"> ・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。 <table border="1" data-bbox="801 1045 1108 1093"> <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"> ・職場活性化研修を260回以上実施すること。 		<ul style="list-style-type: none"> ・職場活性化研修を260回以上実施すること。 <table border="1" data-bbox="801 1181 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"> ・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。 		<ul style="list-style-type: none"> ・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。 <table border="1" data-bbox="801 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"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<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"> ・支援対象を小規模な企業に重点化し、小規模企業の特徴を踏まえた、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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・支援対象を小規模な企業に重点化し、小規模企業の特徴を踏まえた、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。
<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"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。

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 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>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>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>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] ・高齢者等の能力の有効活用等に必要の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の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>・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>〔評価の視点〕 第2 2 (2) ③ イ 事業主支援手法等の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・研究成果を相談・援助業務等に活用しているか。 	<p>〔評価の視点〕 第2 2 (2) ③ イ 事業主支援手法等の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・研究成果を相談・援助業務等に活用しているか。
<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。
<p>第2 2 (2) ③ ハ 産業別ガイドライン策定支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 	<p>第2 2 (2) ③ ハ 産業別ガイドライン策定支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。
<p>第2 2 (2) ③ ニ 開発成果の普及・活用の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>第2 2 (2) ③ ニ 開発成果の普及・活用の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。

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>							