

<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 1 3 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>[評価の視点] 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"> ・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。 ・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。 ・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。 ・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。 	<p>[評価の視点] 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"> ・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。 ・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。 ・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。 ・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。
<p>第2 3 (3) ② ロ 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 3 (3) ② ロ 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（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。

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"> 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。 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。 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。 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。 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%以上にすること。 	<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <hr/> <p>平成20年度 26,453件</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <hr/> <p>平成20年度 87.4%</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <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"> 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。 <hr/> <p>平成20年度 93.3%</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> 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%以上にすること。 				

		平成20年度 63.6% (平成19年度 58.5%)
<p>[評価の視点] 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"> ・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。 ・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。 ・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。 ・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。 ・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。 	<p>[評価の視点] 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"> ・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。 ・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。 ・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。 ・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。 ・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。 	
<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"> ・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。 ・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。 	<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"> ・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。 ・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。 	

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"> ・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。 ・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。 ・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。 ・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。 ・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。 	<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"> ・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。 ・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。 ・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。 ・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。 ・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。 				

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>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <hr/> <p>平成20年度 94.2%</p>			
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 <hr/> <p>平成20年度 月54,000部 (平成19年度 月54,000部)</p>			
<p>【評価の視点】 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> <ul style="list-style-type: none"> ・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>【評価の視点】 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> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 			
<ul style="list-style-type: none"> ・定期刊行誌の一層の充実に向けた検討を行っているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・定期刊行誌の一層の充実に向けた検討を行っているか。 			
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 			

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] ・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。</p>	<p>[数値目標] ・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。</p> <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> <p>・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。</p> <p>・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。</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。</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・運営されるよう取り組んだか。</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> <p>・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。</p> <p>・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。</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。</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・運営されるよう取り組んだか。</p>	

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"> ・ 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足 ・ 予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給 等 <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"> ・ 事業主に対する相談・援助業務の充実 ・ 職業リハビリテーション業務の充実 ・ 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実 	<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"> ・ 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足 ・ 予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給 等 <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"> ・ 事業主に対する相談・援助業務の充実 ・ 職業リハビリテーション業務の充実 ・ 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実 			
【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>〔評価の視点〕 ・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>〔評価の視点〕 ・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>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画 (1)方針 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>(2)人員に関する指標 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。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>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画 (1)方針 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>(2)人員に係る計画 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] ・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>