

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
平成 23 年度業務実績評価シート

委員名： _____

平成23年度評価項目について

評価区分	23年度計画記載項目	項
評価シート1 効率的・効果的な業務運営体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費削減等、事業の費用対効果、障害者雇用納付金を財源に行う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	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	1
	1 効果的・効率的な業務運営体制の確立	1
	2 業務運営の効率化に伴う経費節減等	1
	3 事業の費用対効果	4
	4 障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮	4
	5 給付金及び助成金業務の効率化	4
評価シート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及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等の情報の提供等、情報セキュリティ対策の推進、見直しの基本方針に盛り込まれた改革の実施	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	17
	1 共通の事項	
	(1) 関係者のニーズ等の把握 (2) 業績評価の実施及び公表 (3) 内部統制の在り方 (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 (5) 高齢者等や障害者の雇用情報等及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等の情報の提供並びに広報の実施 (6) 東日本大震災に係る対策の実施 (7) 情報セキュリティ対策の推進 (8) 見直しの基本方針に盛り込まれた改革の実施	
	2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	31
	(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	31
	(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	38
	(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	
	(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	
	(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	
評価シート3 〔給付金の支給業務〕		
評価シート4 高齢者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等		
評価シート5 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	3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項	56
	(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	56
	①職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施	56
	イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施 ロ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施 ホ 職業リハビリテーション関係業務と障害者雇用納付金関係業務との協力・連携の強化	56
	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 ニ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	74
評価シート6 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		

評価区分	23年度計画記載項目	項
評価シート7 〔職業リハビリテーションに係る調査・研究〕	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	85
評価シート8 〔障害者職業能力開発校の運営〕	(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 (1) の①の「イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援」の広域障害者職業センターについて	94
評価シート9 〔障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金の支給業務〕	(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項	107
	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	107
評価シート10 〔障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務〕	②障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施	118
評価シート11 〔障害者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等〕	③障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施	123
評価シート12 〔障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催〕	④障害者の技能に関する競技大会の開催	136
評価シート13 〔離職者訓練〕	4 職業能力開発業務に関する事項	140
	(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項	140
	②離職者を対象とする職業訓練の実施について	140
	③高度技能者の養成のための職業訓練について	143
	④在職者を対象とする職業訓練の実施について ⑤事業主等との連携・支援について	147
	⑥職業訓練指導員の養成について ⑦訓練コースの開発等について ⑧職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について	151
	①効果的な職業訓練の実施について ⑨公共職業能力開発施設等について	156
	(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項	162
評価シート14 〔高度技能者養成訓練〕		
評価シート15 〔在職者訓練、事業主等との連携・支援〕		
評価シート16 〔指導員の養成、訓練コースの開発、国際連携・協力の推進等〕		
評価シート17 〔効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等〕		
評価シート18 〔求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等〕		
評価シート19 〔予算、収支計画及び資金計画〕	第3 予算、収支計画及び資金計画 第4 短期借入金の限度額 第5 財産の処分等に関する計画 第6 剰余金の使途	165
評価シート20 〔人事に関する計画、施設・設備に関する計画〕	第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項	172

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（1）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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 せき随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 地方において委託により実施してきた高齢者等に係る雇用関係業務及び障害者雇用納付金関係業務については、委託方式を廃止し、機構が直接実施することにより、業務の効率化及び管理経費の縮減を図ること。</p> <p>⑥ 本部機能については、平成24年4月に幕張本部に集約化すること。</p> <p>2 一般管理費（人件費、新規に追加される業務（旧雇用・能力開発機構から移管される業務及び求職者支援制度に係る業務を含む。以下同じ。）、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</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 せき随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 地方において委託により実施してきた高齢者等に係る雇用関係業務及び障害者雇用納付金関係業務（以下「地方業務」という。）については、委託方式を廃止し、機構が直接実施することにより、業務の効率化及び管理経費の縮減を図ること。</p> <p>⑥ 本部機能については、平成24年4月に幕張本部に集約化すること。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(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（旧雇用・能力開発機構から移管される業務及び求職者支援制度に係る業務を含む。以下同じ。）、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</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・求職者雇用支援機構（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)地方において委託により実施してきた高齢者等に係る雇用関係業務及び障害者雇用納付金関係業務（以下「地方業務」という。）については、委託方式を廃止し、機構が直接実施することにより、業務の効率化及び一括調達、業務実施体制の合理化等による管理経費の縮減を図ること。</p> <p>(2)本部機能については、平成24年4月に幕張本部に集約化するため、その準備作業を進める。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(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、旧雇用・能力開発機構から移管される業務（業務移管に伴う一時的経費等を含む。）及び求職者支援制度に係る業務を含む。）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 業務運営の一層の効率化及び効果的实施等の観点から、以下のとおり見直しを行うとともに、機動的・弾力的な組織運営を行った。</p> <p>・地方業務については委託方式を廃止し、平成23年度から先行実施の9区域を含めた全47都道府県において機構が直接実施し、直接の指揮命令による業務の効率化、経理事務の集約化による業務実施体制の合理化を行うことにより、管理経費は、平成23年度予算額で359,629千円と、平成22年度予算額（977,324千円）から617,695千円（63%）の縮減を図った。</p> <p>・平成23年4月27日に公布された「（独）雇用・能力開発機構法を廃止する法律」において、高齢・障害・求職者雇用支援機構の主たる事務所を千葉県に置くこととされていることを受け、平成23年10月1日の同法律の施行後、必要な改修作業を実施し、平成24年3月31日に東京本部及び横浜本部から千葉市への移転を終え、幕張本部への集約化が完了した。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1)一般管理費及び業務経費の効率化目標 厚生労働省からの「独立行政法人、認可法人、特別民間法人の冗費の節減について（要請）」に基づき、すべての事務・事業について、無駄削減・業務効率化に向けた職員の意識改革及び効率化等に関する取組を行った。</p> <p>・一般管理費については、予算上前年度比5.2%の節減を図った。</p> <p>・さらに予算執行に係る経費節減の取組として、役職員に対して省資源・省エネルギーに関する意識の徹底を図るため、「コスト意識・ムダ排除」を人事評価の基準項目に追加するとともに、</p>

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。旧雇用・能力開発機構から移管される業務に係る経費については、効率的な利用に努め、平成23年度（移管される業務に係る経費と移管される業務に係る旧雇用・能力開発機構経費との合計額）と比較し、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22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。旧雇用・能力開発機構から移管される業務（宿舍等業務を除く。）に係る経費については、平成23年度（移管される業務に係る経費と移管される業務に係る旧雇用・能力開発機構経費との合計額）と比較し、年度平均で総額3%程度の額を節減すること。

なお、上記目標の実現に当たっては、不要な支出の削減を図るため、無駄削減・業務効率化に関する取組の人事評価への反映など自律的な取組のための体制整備を行うとともに、レクリエーション経費の廃止、公用車・業務用車の効率化、タクシー使用の適正化等、徹底した冗費の削減を行うこと。

3 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

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こと。旧雇用・能力開発機構から移管される業務に係る経費については、効率的な利用に努め、平成23年度（移管される業務に係る経費と移管される業務に係る旧雇用・能力開発機構経費との合計額）と比較し、年度平均で3%程度の額を節減すること。

業務経費（事業主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こと。旧雇用・能力開発機構から移管される業務（宿舍等業務を除く。）に係る経費については、平成23年度（移管される業務に係る経費と移管される業務に係る旧雇用・能力開発機構経費との合計額）と比較し、年度平均で総額3%程度の額を節減すること。

なお、上記目標の実現に当たっては、不要な支出の削減を図るため、無駄削減・業務効率化に関する取組の人事評価への反映など自律的な取組のための体制整備を行うとともに、レクリエーション経費の廃止、公用車・業務用車の効率化、タクシー使用の適正化等、徹底した冗費の削減を行うこと。

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（事業主に支給する障害者雇用調整金等、旧雇用・能力開発機構から移管される業務及び求職者支援制度に係る業務を除く。）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とともに、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こと。旧雇用・能力開発機構から移管される業務（宿舍等業務を除く。）に係る経費については、平成23年度（移管される業務に係る経費と移管される業務に係る旧雇用・能力開発機構経費との合計額）と比較し、年度平均で総額3%程度の額を節減すること。

なお、上記目標の実現に当たっては、不要な支出の削減を図るため、人事評価の基準への「コスト意識・ムダ排除」の導入、無駄削減に関する職員からの提言募集、無駄削減の実施連携体制の構築など職員の意識改革に関する取組を実施するとともに、公用車・業務用車の効率化、タクシー使用の適正化、事務用品の一括調達等、徹底した冗費の削減を行うこと。

平成22年度のEサービス運動（機構独自の職場改善運動）における経費節減事例を示し、本部・施設での創意工夫を指示したところ、電気・ガスの節減（年間の電気使用量が前年度比3.8%の節減、ガス使用量が前年度比8.9%の節減）、エコ（省エネ）をテーマとした職場改善運動の進展等、具体的な節減効果に結びついた。また、一般競争入札の積極的な実施等に努めたことにより、18.5%の経費節減を図った。

- ・業務経費については、地方業務の委託方式廃止等により、予算上前年度比29.6%の節減を図った。
- ・平成21年度から開始した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、予算上前年度比総額1.2%の節減を図った。
- ・さらに、予算執行に係る経費節減の取組として、地域障害者職業センターの賃借料の引下げや効率的な広報の実施を行うとともに、一般競争入札の積極的な実施等に努めたことにより13.2%の経費節減を図った。

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。

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

4 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。

- 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。
- 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。

- 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。

(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。

- 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。
- 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。

- 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。

(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。

- 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。
- 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。

- 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

(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た。

- ・平成22年4月に公表した「随意契約等見直し計画」及び平成21年7月に公表した『「1者応札・1者応募」に係る改善方策」に基づき、競争性のある契約への移行及び1者応札・1者応募(以下「1者応札等」という。)の改善に努めた。
- ・平成23年度においては、随意契約等の見直し及び1者応札等の改善に関する項目を取りまとめた「調達に係る点検シート」(以下「点検シート」という。)により、調達手続を行う前に自ら点検を行い、入札・契約手続運営委員会による審議を経て、さらに本部の事前チェックを行った上で調達を実施することにより競争性及び透明性の確保に努めた。
- ・さらに、1者応札等の改善のため、入札説明書等を受領したが、応札しなかった事業者から応札に至らなかった理由を聴取し、1者応札等となった要因の把握、分析に努めた。
- ・平成23年度における競争性のない随意契約の件数、金額は、164件、17.8億円と、平成23年10月に雇用・能力開発機構の業務が移管されたことにより、平成22年度の81件、9.4億円から件数、金額とも増加したが、契約全体に対する競争性のない随意契約の割合は、件数で27.8%から14.8%、金額で19.6%から16.9%といずれも減少しており、競争性のある契約への移行を着実に進めた。
- ・また、平成23年度における1者応札等となった契約の件数、金額は、271件、16.7億円と、平成22年度の129件、28.8億円から金額ベースで大幅に減少し、また、件数ベースでは増加したものの一般競争入札等に対する1者応札等の割合は61.4%から28.8%に減少しており、1者応札等の改善が着実に進んだ。
- ・また、こうした随意契約見直しの取組状況については、ホームページにて毎月、少額随契を除く全ての契約案件について、契約内容、相手方及び契約金額等を一件別に詳細に公表した。
- ・整理合理化計画に示された入札・契約の適正な実施については、監事及び会計監査人による厳正な監査を受けた。監事監査では、内部監査室が本部及び施設において実施した会計規程等に沿った事務手続きの実施状況、随意契約から一般競争入札への移行状況、1者応札・1者応募への改善に係る取組状況等についての監査結果に対する点検等が行われ、機構として随意契約の適正化が着実に図られているとの評価を受けた。
- ・会計監査人による監査においては、平成20年2月13日に日本公認会計士協会より示された「独

<p>5 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。 また、職業能力開発促進センター等の敷地、職員宿舍等旧雇用・能力開発機構が保有していた資産のうち機構が承継した資産については、引き続き、その必要性について厳しく検証を行い不要資産については処分すること。</p> <p>6 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>7 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)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、その事業規模について配慮する。</p> <p>5 給付金及び助成金業務の効率化 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</p>	<p>チェックを受ける。 平成21年11月17日付け閣議決定「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」を踏まえ、「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構契約監視委員会」により、競争性のない随意契約の見直しを更に徹底して行うとともに、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているかの点検、見直しを行う。点検、見直しにあたり、コスト削減の観点から、民間企業における購買・調達部門の経験者であるオブザーバーの意見を活用する。</p> <p>(3)業務・システムの最適化 平成21年度から運用を開始した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経費の削減とともに、処理機能の強化による業務処理の効率化・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、その事業規模について配慮する。</p> <p>5 給付金及び助成金業務の効率化 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</p>	<p>立行政法人の随意契約について」の見解を踏まえて行われ、無限定適正意見を受けた。 ・監事及び外部有識者で構成する契約監視委員会を平成24年1月31日に開催し、平成23年度に締結した競争性のない随意契約、1者応札・1者応募となった契約等について点検・見直しを行った結果、全ての案件について「機構の取組は適切であると認められる」との評価を得た。なお、点検・見直しに当たって、当該委員会において民間企業における購買・調達部門経験者の意見を活用した。</p> <p>(3)業務・システムの最適化 ・平成19年度に策定した最適化計画に基づき、障害者雇用支援システムに関する経費及び業務処理時間について削減目標を達成したか検証したところ、システム全体経費は最適化実施前の年間費用と比較し48,140千円以上の削減目標に対して52,467千円の削減（平成23年度実績）、システムの保守・運用費は平成19年度比38%以上の低減目標に対して38.9%低減（平成23年度実績）、システムでの業務処理時間は最適化実施前の平成19年度比年間93,788時間以上の削減目標に対して最適化実施後の平成21年度に94,232時間の処理時間削減となり、いずれの目標も達成した。</p> <p>3 事業の費用対効果 ・平成19年度運用開始の経理システムを活用して、事項ごとの予算執行状況を常時把握するとともに費用対効果について分析を行った。これを踏まえ、高齢者雇用支援月間と高齢関係給付金の新聞広告を併せて実施し経費削減を図った。</p> <p>4 障害者雇用納付金を財源に行う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講習及び啓発の事業の執行については、障害者雇用調整金、報奨金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給状況を把握しつつ、これらの支給に支障が生じないよう、障害者雇用啓発業務の縮小と効率化を実施した。</p> <p>5 給付金及び助成金業務の効率化 ○給付金と助成金を合わせた平均処理期間の短縮 ・平均処理日数：48.1日 （平成19年度実績（51.8日）比7.1%短縮） ・処理件数：31,352件 （平成19年度実績（70,442件）比55.5%減）</p>
---	--	---	---

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。

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、機構本部が地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の地方業務部門（以下「地方業務部門」という。）に対し支給申請書の処理期間15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

(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 関係者からの意見・提案の収集

- ・更なる添付書類の簡素合理化等による事務手続の効率化を図るため、関係者からの提案・要望等の収集を行った。
- ・利用事業主へのアンケート調査を実施（平成24年1～2月）
- ・事業主説明・訪問調査時における利用事業主からの要望聴取
- ・地方業務部門等からの提案・意見聴取

② 事務手続の効率化による平均処理期間の短縮化等（給付金）

- ・中小企業定年引上げ等奨励金について、平成19年度新設当初の処理日数(71.3日)から、以下の効率化対策を実施することにより、平成23年度における平均処理期間を29.0日まで短縮するなどにより、給付金全体の平均処理期間は30.7日と平成19年度実績（55.4日）比44.6%短縮を図ることができた。

○ 給付金システムを活用した事務処理の効率化

- ・機構本部では給付金システムを活用して、支給決定の都度、支給決定件数及び処理期間、未審査件数がわかる帳票を出力し、処理の遅滞や申請件数の増減の状況に対応して、遅滞が生じた場合はその理由を速やかに解明し、必要な対応をするとともに、中小企業定年引上げ等奨励金については、担当制を廃し、日々の申請件数の状況により全員が給付金の審査に当たることにより、年間を通じて処理の滞留の防止、迅速な審査を実現した。
- ・また、機構受理日ごとに審査終了予定日を設定した上で、給付金システムにより毎日の処理の進捗状況を把握・確認することにより、確実に当該予定日以前に審査が終了するように取り組んだ。

○ 地方業務部門における処理期間15日以内ルール徹底のための取組

- ・給付金システムを活用して、毎月各地方業務部門ごとの処理期間を把握し、申請受理から機構本部送付までの15日以内の処理期間ルールが徹底されていない地方業務部門に対しては、原因の分析と、遅延を生じさせないための処理体制の整備、スケジュール管理の徹底、労働局との連携強化等について個別指導を実施した。
- ・さらに、労働局に対する支給要件確認の照会業務の迅速化について、機構本部と厚生労働省による協議結果を受け、従来の週2回程度の労働局への書類の持込みによる照会から、平成23年度にインターネットによる随時照会に切り換え、業務の迅速化を図った。

○ 申請書類の簡素合理化に係る検討・実施

- ・平成22年度に給付金支給業務の効率化を図るため、地方業務部門の給付金業務担当者を対象としたヒアリングを実施し、事前相談、申請書等の受理・点検及び事業所訪問による調査等に係る現状及び改善課題についての意見を聴取した。
- ・機構本部においては、これらの意見を踏まえ、以下の事項を実施した。
- ・中小企業定年引上げ等奨励金について、事業所の登記事項証明書、労働保険事務組合委託事業所における労働保険料領収書の添付の省略
- ・高齢者雇用確保充実奨励金について、事業主団体の傘下事業所の労働保険料確認書類の添付の省略

③ 助成金支給業務の一層の効率化（助成金）

- ・助成金の処理件数は27,690件と、平成22年度実績（27,518件）比0.6%増加した。平均処理期間については、50.4日と平成22年度実績（35.1日）比43.6%増加となった。また、平成19年度実

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地方業務部門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。

績（44.9日）との比較では、12.2%の増加となった。これは、平成22年度に更改した障害者助成金電算処理システムの稼動時において、旧システムのデータ移行が当初予定どおりに完了しない不具合が生じたことから、これが修復する平成23年7月までは、支給請求書の内容を手作業にて突合せざるを得ず、膨大な処理の滞留が生じ、処理期間が増大したことによるものである。システムの修復後、第4四半期に入って滞留分の処理が終了し、年度内には正常化が図られた。平成24年度には、35.1日（平成22年度実績）程度に回復見込みである。

○申請様式及び添付書類の簡素合理化に係る検討・実施

・平成22年度において、1回支給型と継続支給型といった助成金のパターンごとに認定申請書又は支給請求書様式の共通化を図り、認定申請書については19種類を5種類に、支給請求書については24種類を7種類に簡素化したところであるが、平成23年度においては、さらにそれらの添付書類である助成金事業の計画書様式等についても共通化を図るなどの簡素合理化を図った。

○助成金の効果的・効率的な支給のための関係文書の整理

・平成21年度に実施した受託法人等の助成金業務担当者を対象としたヒアリング等における改善意見等を踏まえ、審査・点検マニュアル類の体系的整理を進め、助成金の支給業務に係るQ&A集については、新たな制度改正に伴う疑義や最近の問い合わせの頻度が高い疑義に対応した形とすることにより、既存の疑義解釈類の再編集及び項目を補充した上で、地方業務部門に配付した。

○進捗管理厳格化の取組

・機構本部においては、助成金ごとの申請書等の受理状況、当該月における処理件数の目標及びその実績を部内に掲示し、部の職員全員が常にリアルタイムで審査の状況に係る情報を共有化することにより、進捗管理の徹底を図った。
 ・申請書類等を到達日別にファイルし到達日順に並べる仕組みを全ての助成金ごとに徹底することにより、常に進捗状況を漏れなく把握するとともに、業務が滞っている場合は、臨機応変に審査応援体制をとる等、進捗管理の徹底を図った。
 ・申請書の内容等に係る疑義照会については、ファイル棚に地方業務部門に対する照会日別に並べ、担当職員が常に進捗状況を把握できるようにし、回答がない場合は、1週間単位で地方業務部門に督促するよう徹底した。

○支給請求書等の進捗管理のシステム化

・平成22年度末に更改した障害者助成金電算処理システムについては、申請書等の受理、審査、認定・支給決定等の状況が一目でわかる一覧表（受理簿）を作成するなど、審査担当者が進捗状況を常に把握できる機能等を導入し、部の職員全員が常にリアルタイムで審査の状況に係る情報を共有化することにより、臨機応変な審査体制の構築が可能となった。

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。

④支給申請手続等のホームページへの掲載

○給付金

・申請事業主が給付金の支給要件を理解しやすくするため、問い合わせの多い質問項目について「給付金に関するQ&A」や支給要件に関する専門用語の解説を追加作成した。
 ・平成23年度末で廃止となった「高齢者雇用確保充実奨励金」については、平成23年度末をもって新規申請受付が終了することから、平成24年1月に廃止に関する情報を掲載した。

○助成金

・平成22年度において、1回支給型と継続支給型といった助成金のパターンごとに認定申請書又は支給請求書様式の共通化を図り、認定申請書については19種類を5種類に、支給請求書については24種類を7種類に簡素化するとともに、ホームページからのダウンロードができるようにしたが、平成23年度においては、それらの添付書類である助成金事業の計画書様式等についても簡素合理化を図り、ホームページからのダウンロードができるようにした。

(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、地方業務部門の窓口において事業主等に対して、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

(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

【分かりやすい資料の作成配布】

○給付金

・新設された「高齢者職域拡大等助成金」を含めすべての給付金のパンフレットの作成に当たっては、支給額、申請手続の流れ、用語の解説等について、書体や文字飾り、行間隔などにメリハリをつけるとともに、多色刷りやボンチ絵を用い見易さを工夫することによって、分かりやすいパンフレット等を作成し配布した。
 ・さらに、「中小企業定年引上げ等奨励金」及び「高齢者職域拡大等助成金」については、その更なる周知徹底を図るため、初めて制度の説明を受ける事業主等向けに、制度の要点のみを分かりやすくコンパクトに解説したチラシを作成し、事業主団体等の協力を得て、当該団体等

いて、十分な事前説明を行う。

の会合等の場で配付した。

○助成金

- すべての助成金の概要を一覧にしたリーフレットについては、活用事例を記載する等により、事業主の助成金の活用を促進するとともに、地方業務部門が当該活用事例を用いることにより、助成金をより理解しやすく説明できるものとした。
- 助成金の種類ごとに作成している5種類のパンフレットについては、具体事例を多くするとともに、支給に関する留意事項をできる限り簡潔なものとし、項目ごとにページをまたぐことのないようレイアウトを見直すなど事業主等にわかりやすいものとした。

【十分な事前説明】

○給付金

- 4月27日の給付金業務担当者全国会議において、申請書の記入方法等について、よくある記入誤りや記載の確認ポイントを例示するとともに、各給付金ごとの趣旨や目的、受給に必要な手続、不適正受給に該当する事例などについて、申請者の立場に立った十分な事前説明を行うよう指示した。

○助成金

- 各種会議の場において次のとおり十分な事前説明を行うよう指示した。これにより、事業主から聞き取るべき事項についてのチェックが容易となるとともに、事前説明の効率化が図られた。
- 事前説明等に係る受託法人等の窓口対応等についての平成22年度のアンケート調査の結果を資料として配付し、窓口対応や制度の説明が不十分であるとの要望については、以下のとおり指導した。
 - 事前説明を的確に実施することを目的として、各種助成金ごとに作成しているパンフレットの助成金の受給までの流れに係る記載を充実させ、助成金の受給に当たって留意すべき事項を確実に説明できるようにした。また、認定申請等に係る手続や支給額の算定方法について図表を用いてわかりやすくする等改善し、事前説明を容易に行えるようにした。
 - 事業主に対して障害者雇用納付金制度における助成金制度の仕組みをわかりやすく説明するためのマニュアルを作成し、地方業務部門職員に配付し、的確な事前説明ができるようにした。

(3) 地方業務部門の担当者会議の開催等による審査能力の向上等の取組

地方業務部門の担当者会議等を開催し、審査手順、審査に当たったの留意事項等の説明及び事例検討の実施により、審査能力の向上等を図る。

地方業務部門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。

(3) 地方業務部門の業務担当者会議の開催等による審査能力の向上等の取組

【業務担当者会議の開催等による審査能力の向上】

○給付金

- 4月27日に給付金業務担当者全国会議を開催し、地方業務部門の給付金業務担当者に対して、改正された給付金制度の内容、審査の手順、相談・審査等における留意事項や疑義解釈及び不正受給防止対策の説明を行い、審査能力の向上を図った。
- また、6月に給付金調査業務担当者地区別研修会をブロック別に開催し、過去の不正受給事例とその防止対策をまとめた「高齢者等共同就業機会創出助成金不正受給事例集」の改訂版を活用して、実際の不正受給に使用された申請書や添付書類に基づき、審査や事業所調査の手法についての実践的な研修を行った。
- さらに中小企業定年引上げ等奨励金について、10人未満規模の事業主については、就業規則の作成・届出義務がないことから、定年制度等の実施状況をより厳格に確認するため、確認の実施方法、手順、実施後の対応等について、チェックリストや確認の流れ図等を用いて実践的な研修を行った。また、問い合わせの多い事項を中心にQ&A集をとりまとめ、地方業務部門に対しフィードバックすることにより、審査能力の向上を図った。

○助成金

- 6月27日から28日の2日間にわたって助成金業務担当者全国会議を開催し、助成金の適正な支給のため担当者がよりの確に業務を処理できるよう、助成金の支給業務の基礎を中心とした研修、審査における注意点及び疑義解釈など全体的事項についての説明・指示、実践的な審査能力の向上を図るためのケーススタディを行った。

【審査点検に係るチェックリストの活用】

○給付金

- 改正された中小企業定年引上げ等奨励金及び高齢者雇用確保充実奨励金について、制度改正の内容や事業所の現況が申請内容に合致しているか調査を行う場合の確認方法を追加した「審査・点検マニュアル」の改定版を作成し、地方業務部門の給付金業務担当者に配付し、当該冊子を随時参照、活用できるようにすることで厳密な審査点検の徹底を図った。また、新設された高齢者職域拡大等助成金についても、審査点検チェックリストを含む「審査・点検マニュアル」を作成し、地方業務部門の給付金業務担当者に配付した。

				<p>○助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> 点検業務の効率化を図るために、これまでに作成した作業施設設置等助成金、通勤対策助成金(住宅・駐車場賃借、住宅手当の支給)、グループ就労訓練(請負型)助成金に係る助成金業務担当者点検業務チェックリストを活用した厳密な審査点検の徹底について指示した。 事業主助成金の事前説明を含め認定申請及び支給請求のそれぞれの時点において「窓口対応時に事業主に確認すべき事項」(事業主に対する事業実施の確認方法、障害者の雇用の確認等)を明確にするため、「不正受給防止事務実施チェックリスト」を活用し、不正受給防止に係る窓口確認を徹底するよう指示した。 															
<p>評価の視点等</p>		<p>自己評価</p>	<p>A</p>		<p>評定</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>		<ul style="list-style-type: none"> 全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。当機構の自己評価(【評価項目1中給付金及び助成金業務の効率化以外の項目】【評価項目2中高年齢者等や障害者の雇用情報等及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等の情報の提供等以外の項目】【評価項目19 予算、収支計画及び資金計画】及び【評価項目20 人事に関する計画、施設・設備に関する計画】を除く)は、学識経験者等からなる外部評価委員による評価結果を記載したものである。 平成23年度の取組としては、特に、 <ol style="list-style-type: none"> 業務運営の一層の効率化及び効果の実施等の観点から、 <ul style="list-style-type: none"> 地方業務については委託方式を廃止し、平成23年度から先行実施の9区域を含めた全47都道府県において機構が直接実施 東京本部及び横浜本部から千葉市への移転を終え、幕張本部への集約化が完了 等組織体制の見直しを行った。 経費削減について、目標を上回る予算上の節減を図るとともに、さらに予算執行の節減に取り組み、一般管理費では18.5%減、業務経費では13.2%の節減を実現した。また「随意契約等見直し計画」に基づく取組により競争性のある契約への移行を着実に進め、契約全体に対する競争性のない随意契約の割合は、件数で27.8%から14.8%、金額で19.6%から16.9%といずれも減少し、さらに、1者応札等の改善も着実に進め、一者応札等となった契約の件数、金額は、金額ベースで大幅に減少し、また、件数ベースでは増加したものの一般競争入札等に対する一者応札等の割合は61.4%から28.8%に減少した。 平成19年度運用開始の経理システムを活用して、事項ごとの予算執行状況を常時把握するとともに費用対効果について分析を行った。これを踏まえ、高齢者雇用支援月間と高齢関係給付金の新聞広告を併せて実施し経費縮減を図った。 障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業の執行については、障害者雇用調整金、報奨金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給状況を把握しつつ、これらの支給に支障が生じないように、障害者雇用啓発業務の縮小と効率化を実施した。 中小企業定年引上げ等奨励金について担当制を廃止して柔軟な対応で効率的審査体制を構築する、地方業務部門における処理期間15日以内ルール徹底を図る等の効率化対策を実施する等により、平成24年度までの5年間で平均処理期間を5%短縮する目標に対して、4年目で目標を上回る平均処理期間7.1%短縮を達成した。 																	
<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(旧雇用・能力開発機構から移管される業務及び求職者支援制度に係る業務を含む。)、拡充業務分等を除く。以下同じ。)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。 [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。 		<ul style="list-style-type: none"> 次のとおり年度計画の目標を上回った。(業務実績：2の「(1)一般管理費及び業務経費の効率化目標」(P.1)参照) <table border="1" data-bbox="817 1321 1288 1428"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>△5.2%</td> <td>(平成22年度比)</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>△7.1%</td> <td>(平成21年度比)</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>△3.1%</td> <td>(平成20年度比)</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>△3.1%</td> <td>(平成19年度比)</td> </tr> </table>				平成23年度	△5.2%	(平成22年度比)	平成22年度	△7.1%	(平成21年度比)	平成21年度	△3.1%	(平成20年度比)	平成20年度	△3.1%	(平成19年度比)		
平成23年度	△5.2%	(平成22年度比)																	
平成22年度	△7.1%	(平成21年度比)																	
平成21年度	△3.1%	(平成20年度比)																	
平成20年度	△3.1%	(平成19年度比)																	

<p>・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。以下同じ。）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。 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>	<p>・次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：2の「(1)一般管理費及び業務経費の効率化目標」（P.1）参照）</p> <table border="1" data-bbox="813 220 1279 320"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>△29.6%</td> <td>（平成22年度比）</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>△24.5%</td> <td>（平成21年度比）</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>△3.1%</td> <td>（平成20年度比）</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>△2.4%</td> <td>（平成19年度比）</td> </tr> </table>	平成23年度	△29.6%	（平成22年度比）	平成22年度	△24.5%	（平成21年度比）	平成21年度	△3.1%	（平成20年度比）	平成20年度	△2.4%	（平成19年度比）						
平成23年度	△29.6%	（平成22年度比）																	
平成22年度	△24.5%	（平成21年度比）																	
平成21年度	△3.1%	（平成20年度比）																	
平成20年度	△2.4%	（平成19年度比）																	
<p>・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>・次のとおり、中期計画の目標に向けて短縮した。（業務実績：「5給付金及び助成金業務の効率化」（P.4）参照）</p> <table border="1" data-bbox="813 427 1279 560"> <thead> <tr> <th></th> <th>平均処理期間</th> <th>短縮率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成23年度</td> <td>48.1日</td> <td>7.1%</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>40.5日</td> <td>21.8%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>45.4日</td> <td>12.4%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>49.8日</td> <td>3.9%</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>51.8日</td> <td>—</td> </tr> </tbody> </table>		平均処理期間	短縮率	平成23年度	48.1日	7.1%	平成22年度	40.5日	21.8%	平成21年度	45.4日	12.4%	平成20年度	49.8日	3.9%	平成19年度	51.8日	—
	平均処理期間	短縮率																	
平成23年度	48.1日	7.1%																	
平成22年度	40.5日	21.8%																	
平成21年度	45.4日	12.4%																	
平成20年度	49.8日	3.9%																	
平成19年度	51.8日	—																	
<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>実績：○ ・業務運営の一層の効率化及び効果的実施等の観点から、見直しを行うとともに、機動的・弾力的な組織運営を行った。 ・地方業務については、委託方式を廃止し、平成23年度から先行実施の9区域を含めた全47都道府県において機構が直接実施し、直接の指揮命令による業務の効率化、経理事務の集約化による業務実施体制の合理化を行うことにより、管理経費は、平成23年度予算額で359,629千円と、平成22年度予算額（977,324千円）から、617,695千円（63%）の縮減を図った。 ・平成23年4月27日に公布された「（独）雇用・能力開発機構法を廃止する法律」において、高齢・障害・求職者雇用支援機構の主たる事務所を千葉県に置くこととされていることを受け、平成23年10月1日の同法律の施行後、必要な改修作業を実施し、平成24年3月31日に東京本部及び横浜本部から千葉市への移転を終え、幕張本部への集約化が完了した。 （業務実績：「1 効果的・効率的な業務運営体制の確立」（P.1）参照）</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>実績：— 達成済み。</p>																		
<p>・地方業務については、委託方式を廃止し、機構が直接実施することにより、業務の効率化及び管理経費の縮減を図ったか。</p>	<p>実績：○ ・地方業務については委託方式を廃止し、平成23年度から先行実施の9区域を含めた全47都道府県において機構が直接実施し、直接の指揮命令による業務の効率化、経理事務の集約化による業務実施体制の合理化を行うことにより、管理経費は、平成23年度予算額で359,629千円と、平成22年度予算額（977,324千円）から617,695千円（63%）の縮減を図った。 （業務実績：「1 効果的・効率的な業務運営体制の確立」（P.1）参照）</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>実績：○ ・厚生労働省からの「独立行政法人、認可法人、特別民間法人の冗費の節減について（要請）」に基づき、すべての事務・事業について、無駄削減・業務効率化に向けた職員の意識改革及び効率化等に関する取組を行った。 ・一般管理費については、予算上前年度比5.2%の節減を図った。 ・さらに予算執行に係る経費節減の取組として、役職員に対して省資源・省エネルギーに関する意識の徹底を図るため、「コスト意識・</p>																		

	<p>ムダ排除」を人事評価の基準項目に追加するとともに、平成22年度のEサービス運動（機構独自の職場改善運動）における経費節減事例を示し、本部・施設での創意工夫を指示したところ、電気・ガスの節減（年間の電気使用量が前年度比3.8%の節減、ガス使用量が前年度比8.9%の節減）、エコ（省エネ）をテーマとした職場改善運動の進展等、具体的な節減効果に結びついた。また、一般競争入札の積極的な実施等に努めたことにより18.5%の経費節減を図った。（業務実績：2の「(1)一般管理費及び業務経費の効率化目標」（P.1）参照）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・事業費における冗費を点検し、その削減を図っているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省からの「独立行政法人、認可法人、特別民間法人の冗費の節減について（要請）」に基づき、すべての事務・事業について、無駄削減・業務効率化に向けた職員の意識改革及び効率化等に関する取組を行った。 ・業務経費については、地方業務の委託方式廃止等により、予算上前年度比29.6%の節減を図った。 ・さらに、予算執行に係る経費節減の取り組みとして、地域障害者職業センターの賃借料の引下げや効率的な広報の実施を行うとともに、一般競争入札の積極的な実施等に努めたことにより、13.2%の経費節減を図った。（業務実績：2の「(1)一般管理費及び業務経費の効率化目標」（P.1）参照）
<ul style="list-style-type: none"> ・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） ・「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な取組状況について、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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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た。 ・平成22年4月に公表した「随意契約等見直し計画」及び平成21年7月に公表した『1者応札・1者応募』に係る改善方策に基づき、競争性のある契約への移行及び1者応札等の改善に努めた。 ・平成23年度においては、随意契約等の見直し及び1者応札等の改善に関する項目を取りまとめた点検シートにより、調達手続を行う前に自ら点検を行い、入札・契約手続運営委員会による審議を経て、さらに本部の事前チェックを行った上で調達を実施することにより競争性及び透明性の確保に努めた。 ・さらに、1者応札等の改善のため、入札説明書等を受領したが、応札しなかった事業者から応札に至らなかった理由を聴取し、1者応札等となった要因の把握、分析に努めた。 ・平成23年度における競争性のない随意契約の件数、金額は、164件、17.8億円と、平成23年10月に雇用・能力開発機構の業務が移管されたことにより、平成22年度の81件、9.4億円から件数、金額とも増加したが、契約全体に対する競争性のない随意契約の割合は、件数で27.8%から14.8%、金額で19.6%から16.9%といずれも減少しており、競争性のある契約への移行を着実に進めた。 ・また、平成23年度における1者応札等となった契約の件数、金額は、271件、16.7億円と、平成22年度の129件、28.8億円から金額ベースで大幅に減少し、また、件数ベースでは増加したものの一般競争入札等に対する1者応札等の割合は61.4%から28.8%に減少しており、1者応札等の改善が着実に進んだ。 ・また、こうした随意契約見直しの取組状況については、ホームページにて毎月、少額随契を除く全ての契約案件について、契約内容、相手方及び契約金額等を一件別に詳細に公表した。 ・整理合理化計画に示された入札・契約の適正な実施については、監事及び会計監査人による厳正な監査を受けた。監事監査では、内部監査室が本部及び施設において実施した会計規程等に沿った事務手続の実施状況、随意契約から一般競争入札への移行状況、1者応札等への改善に係る取組状況等についての監査結果に対する点検等が行われ、機構として随意契約の適正化が着実に図られているとの評価を受けた。 ・会計監査人による監査においては、平成20年2月13日に日本公認会

	<p>計士協会より示された「独立行政法人の随意契約について」の見解を踏まえて行われ、無限定適正意見を受けた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・監事及び外部有識者で構成する契約監視委員会を平成24年1月31日に開催し、平成23年度に締結した競争性のない随意契約、1者応札等となった契約等について点検・見直しを行った結果、全ての案件について「機構の取組は適切であると認められる」との評価を得た。なお、点検・見直しに当たって、当該委員会において民間企業における購買・調達部門経験者の意見を活用した。 <p>(業務実績：2の「(2)随意契約の見直し」(P.3)参照)</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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成19年度に策定した最適化計画に基づき、障害者雇用支援システムに関する経費及び業務処理時間について削減目標を達成したか検証したところ、システム全体経費は最適化実施前の年間費用と比較し48,140千円以上の削減目標に対して52,467千円の削減(平成23年度実績)、システムの保守・運用費は平成19年度比38%以上の低減目標に対して38.9%低減(平成23年度実績)、システムでの業務処理時間は最適化実施前の平成19年度比年間93,788時間以上の削減目標に対して最適化実施後の平成21年度に94,232時間の処理時間削減となり、いずれの目標も達成した。 <p>(業務実績：2の「(3)業務・システムの最適化」(P.4)参照)</p>
<p>・業務改善の取組を適切に講じているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成19年度運用開始の経理システムを活用して、事項ごとの予算執行状況を常時把握するとともに費用対効果について分析を行った。これを踏まえ、高齢者雇用支援月間と高齢関係給付金の新聞広告を併せて実施し経費削減を図った。 <p>(業務実績：「3 事業の費用対効果」(P.4)参照)</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。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構が行う事務・事業について、国民のニーズとずれているものがないか等について、厚生労働省省内事業仕分けなどを踏まえ検討を行い、以下の助成金を廃止した。 高齢者雇用確保充実奨励金(平成24年3月末) 高齢者等共同就業機会創出助成金(平成23年6月末) 高齢者雇用モデル企業助成金(平成23年3月末) 障害者介助等助成金のうち、業務遂行援助者の配置助成金(平成23年3月末) 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金のうち、第1種重度障害者施設設置等助成金(平成23年3月末) <p>(別添資料「項目7 事務・事業の見直し等 ④その他事務・事業の見直し」参照)</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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業の執行については、障害者雇用調整金、報奨金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給状況を把握しつつ、これらの支給に支障が生じないよう、障害者雇用啓発業務の縮小と効率化を実施した。 <p>(業務実績：「4 障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮」(P.4)参照)</p>
<p>・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。</p>	<p>実績：○</p> <p>給付金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・4月27日の給付金業務担当者全国会議において、申請書の記入方法等について、よくある記入誤りや記載の確認ポイントを例示するとともに、各給付金ごとの趣旨や目的、受給に必要な手続、不適正受給に該当する事例などについて、申請者の立場に立った十分な事前説明を行うよう指示した。 <p>助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種会議の場において次のとおり十分な事前説明を行うよう指示し

	<p>た。これにより、事業主から聞き取るべき事項についてのチェックが容易となるとともに、事前説明の効率化が図られた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事前説明等に係る受託法人等の窓口対応等についての平成22年度のアンケート調査の結果を資料として配付し、窓口対応や制度の説明が不十分であるとの要望については、以下のとおり指導した。 <ul style="list-style-type: none"> ・事前説明を的確に実施することを目的として、各種助成金ごとに作成しているパンフレットの助成金の受給までの流れに係る記載を充実させ、助成金の受給に当たって留意すべき事項を確実に説明できるようにした。また、認定申請等に係る手続や支給額の算定方法について図表を用いてわかりやすくする等改善し、事前説明を容易に行えるようにした。 ・事業主に対して障害者雇用納付金制度における助成金制度の仕組みをわかりやすく説明するためのマニュアルを作成し、地方業務部門職員に配付し、的確な事前説明ができるようにした <p>(業務実績：5の「(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」(P.6)参照)</p>
<p>・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、審査能力の向上等を図るための取組を進めているか。</p>	<p>実績：○ 【事務手続の効率化】</p> <p>給付金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中小企業定年引上げ等奨励金について、平成19年度新設当初の処理日数(71.3日)から、以下の効率化対策を実施することにより、平成23年度における平均処理期間を29.0日まで短縮するなどにより、給付金全体の平均処理期間は30.7日と平成19年度実績(55.4日)比44.6%短縮を図ることができた。 ・機構本部では給付金システムを活用して、支給決定の都度、支給決定件数及び処理期間、未審査件数がわかる帳票を出力し、処理の遅滞や申請件数の増減の状況に対応して、遅滞が生じた場合はその理由を速やかに解明し、必要な対応をするとともに、中小企業定年引上げ等奨励金については、担当制を廃し、日々の申請件数の状況により全員が給付金の審査に当たることにより、年間を通じて処理の滞留の防止、迅速な審査を実現した。 ・また、機構受理日ごとに審査終了予定日を設定した上で、給付金システムにより毎日の処理の進捗状況を把握・確認することにより、確実に当該予定日以前に審査が終了するよう取り組んだ。 ・給付金システムを活用して、毎月各地方業務部門ごとの処理期間を把握し、申請受理から機構本部送付までの15日以内の処理期間ルールが徹底されていない地方業務部門に対しては、原因の分析と、遅延を生じさせないための処理体制の整備、スケジュール管理の徹底、労働局との連携強化等について個別指導を実施した。 ・さらに、労働局に対する支給要件確認の照会業務の迅速化について、機構本部と厚生労働省による協議結果を受け、従来の週2回程度の労働局への書類の持込みによる照会から、平成23年度にインターネットによる随時照会に切り換え、業務の迅速化を図った。 ・平成22年度に給付金支給業務の効率化を図るため、地方業務部門の給付金業務担当者を対象としたヒアリングを実施し、事前相談、申請書等の受理・点検及び事業所訪問による調査等に係る現状及び改善課題についての意見を聴取した。 <p>機構本部においては、これらの意見を踏まえ、以下の事項を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中小企業定年引上げ等奨励金について、事業所の登記事項証明書、労働保険事務組合委託事業所における労働保険領収書の添付の省略 ・高齢者雇用確保充実奨励金について、事業主団体の傘下事業所の労働保険料確認書類の添付の省略 <p>助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助成金の処理件数は27,690件と、平成22年度実績(27,518件)比0.6%増加した。平均処理期間については、50.4日と平成22年度実績(35.1日)比43.6%増加となった。また、平成19年度実績(44.9日)との比較では、12.2%の増加となった。これは、平成22年度に更改し

た障害者助成金電算処理システムの稼働時において、旧システムのデータ移行が当初予定どおりに完了しない不具合が生じたことから、これを修復する平成23年7月までは、支給請求書の内容を手作業にて突合せざるを得ず、膨大な処理の滞留が生じ、処理期間が増大したことによるものである。システムの修復後、第4四半期に入ってから滞留分の処理が終了し、年度内には正常化が図られた。平成24年度には、35.1日（平成22年度実績）程度に回復見込みである。

- 平成22年度において、1回支給型と継続支給型といった助成金のパターンごとに認定申請書又は支給請求書様式の共通化を図り、認定申請書については19種類を5種類に、支給請求書については24種類を7種類に簡素化したところであるが、平成23年度においては、さらにそれらの添付書類である助成金事業の計画書様式等についても共通化を図るなどの簡素合理化を図った。
- 機構本部においては、助成金ごとの申請書等の受理状況、当該月における処理件数の目標及びその実績を部内に掲示し、部の職員全員が常にリアルタイムで審査の状況に係る情報を共有化することにより、進捗管理の徹底を図った。
- 申請書類等を到達日別にファイルし到達日順に並べる仕組みを全ての助成金ごとに徹底することにより、常に進捗状況を漏れなく把握するとともに、業務が滞っている場合は、臨機応変に審査応援体制をとる等、進捗管理の徹底を図った。
- 申請書の内容等に係る疑義照会については、ファイル棚に地方業務部門に対する照会日別に並べ、担当職員が常に進捗状況を把握できるようにし、回答がない場合は、1週間単位で地方業務部門に督促するよう徹底した。
- 平成22年度末に更改した障害者助成金電算処理システムについては、申請書等の受理、審査、認定・支給決定等の状況が一目でわかる一覧表（受理簿）を作成するなど、審査担当者が進捗状況を常に把握できる機能等を導入し、部の職員全員が常にリアルタイムで審査の状況に係る情報を共有化することにより、臨機応変な審査体制の構築が可能となった。

（業務実績：5の「(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」（P.5）参照）

【申請方法の周知徹底】

給付金

- 新設された「高齢者職域拡大等助成金」を含めすべての給付金のパンフレットの作成に当たっては、支給額、申請手続の流れ、用語の解説等について、書体や文字飾り、行間隔などにメリハリをつけるとともに、多色刷りやポンチ絵を用い見易さを工夫することによって、分かりやすいパンフレット等を作成し配布した。
- さらに、「中小企業定年引上げ等奨励金」及び「高齢者職域拡大等助成金」については、その更なる周知徹底を図るため、初めて制度の説明を受ける事業主等向けに、制度の要点のみを分かりやすくコンパクトに解説したチラシを作成し、事業主団体等の協力を得て、当該団体等の会合等の場で配付した。
- 4月27日の給付金業務担当者全国会議において、申請書の記入方法等について、よくある記入誤りや記載の確認ポイントを例示するとともに、各給付金ごとの趣旨や目的、受給に必要な手続、不適正受給に該当する事例などについて、申請者の立場に立った十分な事前説明を行うよう指示した。

助成金

- すべての助成金の概要を一覧にしたリーフレットについては、活用事例を記載する等により、事業主の助成金の活用を促進するとともに、地方業務部門が当該活用事例を用いることにより、助成金をより理解しやすく説明できるものとした。
- 助成金の種類ごとに作成している5種類のパンフレットについては、具体事例を多くするとともに、支給に関する留意事項をできる限り簡潔なものとし、項目ごとにページをまたぐことのないようレイアウトを見直すなど事業主等にわかりやすいものとした。

- ・各種会議の場において次のとおり十分な事前説明を行うよう指示した。これにより、事業主から聞き取るべき事項についてのチェックが容易となるとともに、事前説明の効率化が図られた。
 - ・事前説明等に係る受託法人等の窓口対応等についての平成22年度のアンケート調査の結果を資料として配付し、窓口対応や制度の説明が不十分であるとの要望については、以下のとおり指導した。
 - ・事前説明を的確に実施することを目的として、各種助成金ごとに作成しているパンフレットの助成金の受給までの流れに係る記載を充実させ、助成金の受給に当たって留意すべき事項を確実に説明できるようにした。また、認定申請等に係る手続や支給額の算定方法について図表を用いてわかりやすくする等改善し、事前説明を容易に行えるようにした。
 - ・事業主に対して障害者雇用納付金制度における助成金制度の仕組みをわかりやすく説明するためのマニュアルを作成し、地方業務部門職員に配付し、的確な事前説明ができるようにした。
- (業務実績：5の「(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」(P.6)参照)

【審査能力の向上】

給付金

- ・4月27日に給付金業務担当者全国会議を開催し、地方業務部門の給付金業務担当者に対して、改正された給付金制度の内容、審査の手順、相談・審査等における留意事項や疑義解釈及び不正受給防止対策の説明を行い、審査能力の向上を図った。
- ・また、6月に給付金調査業務担当者地区別研修会をブロック別に開催し、過去の不正受給事例とその防止対策をまとめた「高齢者等共同就業機会創出助成金不正受給事例集」の改訂版を活用して、実際の不正受給に使用された申請書や添付書類に基づき、審査や事業所調査の手法についての実践的な研修を行った。
- ・さらに中小企業定年引上げ等奨励金について、10人未満規模の事業主については、就業規則の作成・届出義務がないことから、定年制度等の実施状況をより厳格に確認するため、確認の実施方法、手順、実施後の対応等について、チェックリストや確認の流れ図等を用いて実践的な研修を行った。また、問い合わせの多い事項を中心にQ&A集をとりまとめ、地方業務部門に対しフィードバックすることにより、審査能力の向上を図った。
- ・改正された中小企業定年引上げ等奨励金及び高齢者雇用確保充実奨励金について、制度改正の内容や事業所の現況が申請内容に合致しているか調査を行う場合の確認方法を追加した「審査・点検マニュアル」の改定版を作成し、地方業務部門の給付金業務担当者に配付し、当該冊子を随時参照、活用できるようにすることで厳密な審査点検の徹底を図った。また、新設された高齢者職域拡大等助成金についても、審査点検チェックリストを含む「審査・点検マニュアル」を作成し、地方業務部門の給付金業務担当者に配付した。

助成金

- ・6月27日から28日の2日間にわたって助成金業務担当者全国会議を開催し、助成金の適正な支給のため担当者がよりの確に業務を処理できるよう、助成金の支給業務の基礎を中心とした研修、審査における注意点及び疑義解釈など全体的事項についての説明・指示、実践的な審査能力の向上を図るためのケーススタディを行った。
- ・点検業務の効率化を図るために、これまでに作成した作業施設設置等助成金、通勤対策助成金(住宅・駐車場賃借、住宅手当の支給)、グループ就労訓練(請負型)助成金に係る助成金業務担当者点検業務チェックリストを活用した厳密な審査点検の徹底について指示した。
- ・事業主助成金の事前説明を含め認定申請及び支給請求のそれぞれの時点において「窓口対応時に事業主に確認すべき事項」(事業主に対する事業実施の確認方法、障害者の雇用の確認等)を明確にするため、「不正受給防止事務実施チェックリスト」を活用し、不正受給防止に係る窓口確認を徹底するよう指示した。

	<p>(業務実績：5の「(3)地方業務部門の業務担当者会議の開催等による審査能力の向上等の取組」(P.7)参照)</p>
<p>・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。 ・契約事務手続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」)</p>	<p>実績：○ ・「独立行政法人における契約の適正化(依頼)」(平成20年11月14日総務省行政管理局事務連絡)において講ずることとされている措置は、全て実施済である。 また、総合評価落札方式による一般競争入札又は企画競争若しくは公募を行う場合は、入札・契約手続運営委員会において審議することとしている。 調達に当たっては、調達要求部課が調達に係る原議書を起案し、調達の必要性や調達内容の事業規模等に関して、複数の部課の決裁を経る過程でチェックを行っている。また、入札及び契約手続については、入札・契約運営委員会の審議を行い、さらに点検シートにより、本部及び施設の調達手続について、経理部による事前チェックを行っている。 (別添資料：「項目5 契約」参照)</p>
<p>・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。(政・独委評価の視点「5契約 (3)個々の契約」と同趣旨)</p>	<p>実績：○ ・「入札・契約手続運営委員会」を設置し、一般競争については、競争参加資格の決定及び競争参加希望者の競争参加資格の有無、随意契約によるおとする場合における随意契約理由及び契約相手方の決定に関すること等の審議を行っている。 ・監事監査では、内部監査室が本部及び施設において実施した監査結果に対する点検等が行われ、機構として随意契約の適正化が着実に図られているとの評価を受けた。 ・会計監査人による監査においては、無限定適正との評価を受けた。監事監査結果及び会計監査人による監査結果についてはホームページにおいて公表している。 (業務実績：2の「(2)随意契約の見直し(P.3)参照」)</p>
<p>・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)。</p>	<p>実績：○ ・平成24年1月31日に契約監視委員会を開催し、平成23年度に締結した競争性のない随意契約(472件)、1者応札・1者応募となった契約(325件)等について見直し・点検を行った結果、全ての案件について「機構の取組は適切であると認められる」との評価を得た。 ※契約監視委員会は、旧高齢・障害者雇用支援機構分及び雇用・能力開発機構分を併せて審議していること。 (別添資料「項目5 契約 ①契約監視委員会からの主な指摘事項」参照)</p>
<p>・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。 ・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」) ・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。</p>	<p>実績：○ ・財務諸表附属明細書により関連公益法人等に関する情報を開示している。 ・一般財団法人SK総合住宅サービス協会(平成24年4月1日に財団法人雇用振興協会から名称変更)平成24年度の委託先との契約については、一般競争入札(最低価格落札方式)により実施した。 平成24年度の調達件数は、平成23年度と同様に総合サービス業務7件(7ブロック内の都道府県の住宅を一括で管理し、入居者との入居・駐車場契約、家賃等の収納・督促、住宅の修繕、住宅譲渡業務の支援等を行う業務)及び入居者サービス業務55件(各都道府県にある住宅の巡回訪問等により入居者や住宅自治会との各種相談、入退去等に係る各種届出の受理、住宅点検、各種書類等の配布、住戸の鍵の受渡、住宅での緊急対応、修繕等の保守管理補助等を行う業務の合計62件。調達の結果は、入居者サービス業務の全55件は複数応札となり、このうち12件で同協会以外の事業者との契約となった。 ・労働関係法人厚生年金基金 厚生年金保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき加入員であった者に対して年金給付に係る業務を実施しているも</p>

のである（掛金の事業主負担分を負担している。）。

- ・雇用・能力開発機構健康保険組合

健康保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき、組合員である被保険者に対して健康保険に係る業務を実施しているものである。（健康保険料の事業主負担分を負担している。）

（別添資料「項目5 契約⑦公益法人等との契約の状況、項目7 事務事業の見直し等⑤公益法人等との関係の透明性確保 参照）

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（２） （注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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>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>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>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>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者並びに学識経験を有する者により構成される評議員会を開催し、情報交換を行うほか、機構の業務に対する意見等を伺い、ニーズに即した業務運営を図る。 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、地方業務部門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>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>1 共通的事項 (1)関係者のニーズ等の把握 ○評議員会の開催 (資料1) ・使用者代表、労働者代表、障害者及び学識経験者からなる評議員会を開催し、関係者のニーズ等を把握した。 ・開催日 平成23年7月26日 ・第2期中期計画の変更、平成23年度計画に基づく業務運営を説明し、機構の業務に対する要望等について意見交換を行った。 ・参加者 評議員 17名 機構 役員等 ・(意見例とその対応)</p> <p>意見① (対応) 現在行われている障害者制度改革において、一番必要なのは所得保障につながる就労の場の確保である。「納税者になりたい、福祉の恩恵ではなくて、しっかりと税を納めて皆と同じような生き方をしたい」というのが障害者の方々の望みである。</p> <p>当機構は、精神障害者の方、発達障害や高次脳機能障害の方など、ほかの就労支援機関で対応が困難な障害のある方に特化し、職業リハビリテーションを中心に事業を展開するとともに、新しい支援技法やノウハウを確立し、ほかの就労支援機関に提供するという役割がある。ご意見を踏まえて、個々の障害者の特性に応じた支援の充実を図っていく。</p> <p>意見② (対応) 障害者雇用アドバイザーを廃止したことへの機構側の今後の対策を聞かせてほしい。</p> <p>助成金に関する照会は、助成金担当者が行うとともに、障害者雇用に関する基本的な情報提供、専門機関へのガイダンスについては地方業務部門で行っている。さらに、中央障害者雇用情報センターに専門の知見・資格を持つ者を障害者雇用エキスパートとして配置し、より踏み込んだ支援が必要な場合は、中央のエキスパートが支援をする形で、地方の組織と役割分担をしながら、支援を行うこととしている。併せて、中小企業の事業主団体等を通じた集団的な支援により対応していきたい。</p> <p>○各種調査の実施 ・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以下のとおり実施した。</p> <p>(有用度に関する調査) ・ジョブコーチ支援終了者に対するアンケート調査 ・精神障害者総合雇用支援を受けた者に対するアンケート調査 ・職業リハビリテーションに関する助言・援助等を受けた関係機関に対するアンケート調査 ・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するアンケート調査 ・職業リハビリテーションの専門的、技術的研修受講者に対するアンケート調査 ・指導技法等の開発成果についての障害者職業能力開発校等に対するアンケート調査 ・障害者ワークフェア来場者に対するアンケート調査 ・在職者を対象とする職業訓練の受講者に対するアンケート調査 ・在職者を対象とする職業訓練の受講者を派遣した事業主に対するアンケート調査</p> <p>(具体的な課題改善効果に関する追跡調査) ・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・援助の利用事業主等</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、職業能力開発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。

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。

(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。

(2)業績評価の実施及び公表

平成22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23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。

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。

(3)内部統制の在り方

① 内部統制の更なる向上を図るため、平成23年度においては、リスクの発生の防止又は発生した場合の損失の最小化を図るため、対応方針を作成する。

また、すべての役職員についてそれぞれの職位・職務におけるコンプライアンスの一層の徹底を図るため、職員研修、機構内LAN、社内報等のあらゆる機会・ツールを活用し、新たに、民間企業等におけるコンプライアンス違反の原因、内容とその対処方法に関する事例及びコンプライアンス徹底の取組とそれによる成果が見られた事例の紹介を行う。

内部監査については、計画的かつ確に実施する。

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。

に対する追跡調査

- ・事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対する追跡調査
- ・職業リハビリテーションの専門的、技術的研修受講者に対する追跡調査
- ・職業リハビリテーションの専門的、技術的研修受講者の所属長に対する追跡調査
- ・これらの調査の結果については自由記述欄の内容を含めて分析を行い、広域・地域センター、地方業務部門等にフィードバックし、今後の業務に活かすよう指導することにより、さらに事業の効果を高めることとした。

(2)業績評価の実施及び公表

平成22年度の業務実績については外部評価委員会による評価を実施し、その評価結果と評価書を機構内LANにより全職員に直接周知するとともに、それぞれの職場、職務での業務の点検、改善を図った。併せて、外部評価委員会における指摘事項については、機構としての具体的な対応方針を作成し、確実に実行させるなどによりPDCAサイクルの徹底を図った。また、平成23年度第3四半期までの業務実績の進捗状況、重点的取組及び上記指摘事項への対応を外部評価委員会に報告した。なお、雇用・能力開発機構が平成23年度上半期に実施した業務のうち、当機構に移管された業務についても、外部評価委員会による評価を実施した。

内部評価委員会において、平成23年度の業務全般の進捗状況を四半期単位に把握・分析するとともに、組織横断的な業務実績の進捗管理の強化を図るため、進捗管理重点テーマ（15テーマ）を設定し、当該重点テーマの業務進捗状況を点検し、進捗が遅れている業務の原因分析・改善や業務実績の低調な施設等に対する指導の徹底に努めた。

平成23年度の重要課題については、個々のテーマごとに具体的取組内容、進捗状況、今後の見通し等について理事長による各部署からのヒアリングを夏期に実施し（サマーレビュー）、目標達成に向けての意識の向上と効果的な業務の推進の徹底を図った。

業務内容の透明性を高めるため、ホームページにおいて、①業務ごとに取組内容、事業実績、目標の達成状況を一覧にした外部評価書及び評価結果、②①の内容を分かりやすく、簡潔に説明した「平成22年度業績評価総括書」に加え、③中期目標、中期計画、年度計画及び事業報告書等の機構の業務内容に関する資料を公表した。

(3)内部統制の在り方

○内部統制の更なる向上

内部統制の更なる向上を図るため、以下のような取組を行った。

- ①平成23年10月の新法人発足を契機に、全役職員から行動規範に関する意見を募集し、それを踏まえ「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構行動規範」を策定した。
- ②コンプライアンスの徹底のために取組むべき事項を定めた平成23年度コンプライアンス推進計画を策定した。
- ③民間企業等におけるコンプライアンス違反の原因、内容とその対処方法に関する事例を取り入れた職員研修を実施し、コンプライアンス意識の浸透を図った。（職員研修12回実施、199人参加）
- ④各部・施設等におけるコンプライアンスに関する取組状況の点検及び嘱託職員を含む全役職員を対象とした認識度調査を実施し、取組の進捗状況や役職員全員のコンプライアンス意識の浸透状況を検証した。その結果、公益通報制度についての周知不足がみられたことから、公益通報制度についてのポスター・リーフレットを作成・配付し、制度を周知する取組を行った。
- ⑤リスク管理委員会を開催し、機構全体として対応すべきリスクであると評価されるテーマを選定し、そのテーマについて、現状把握を行うとともに今後の改善策の検討に資するため、理事長ヒアリングを実施した。
- ⑥平成22年度に実施したリスク調査結果とリスクに関する理事長ヒアリングの結果を踏まえ、特に機構の業務運営に重大な影響を及ぼすおそれのある個人情報漏えいのリスクについて、発生の防止又は発生した場合の損失の最小化を図るため、リスク対応方針を策定した。
- ⑦雇用・能力開発機構から移管された業務部門の管理職等を対象にリスク把握のための調査を実施した。調査結果は、平成24年度におけるリスク対応方針の策定に活かすこととしている。

○内部監査の的確な実施

- ・理事長の指示の下、コンプライアンスを担当する総務部と、コンプライアンスに関する厳正な監査をする独立した内部監査室による2元構造のコンプライアンス体制の下、内部監査を実施した。
- ・平成23年10月の新法人発足時に合わせて監査室の組織を充実させた「内部監査室」を新たに設置し、専任の職員を配置することにより、本部及び施設に対する内部監査体制の強化を図った。
- ・平成23年度は、本部又は39施設（高障施設25所、能開施設14所）を対象として内部監査を実施した。

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。

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

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。

(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 高齢者雇用支援業務に係る担当者及び障害者雇用支援業務に係る担当者が、支援のメニューやツール等について相互の必要な知識を保有するとともに、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のうち、障害者雇用支援業務に係る担当者が把握した高齢者雇用に係る案件については高齢者雇用支援業務に係る担当者に確実に伝達し、伝達を受けた担当者はアドバイザーと連携することも含め適切に対応する。また、高齢者雇用アドバイザー又は高齢者雇用支援業務に係る担当者が把握した障害者雇用に係る案件については障害者雇用支援業務に係る担当者に確実に伝達し、伝達を受けた担当者は障害者雇用納付金、助成金、講習、情報提供、啓発活動等については適切に対応するとともに、それ以外の専門的な支援を要する案件については適切な関係機関に取次ぐ等の対応を行う。

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で開催し、給付金及び助成金の活用例を掲載したパンフレットの作成等による効果的な周知・広報並びに給付金及び助成金それぞれの審査や調査実施により蓄積されたノウハウを相

・内部監査の結果は直ちに理事長に報告し、理事長は必要な改善措置を命じ、その結果を報告させている。

○内部統制について講じた措置の公表

・ホームページの内部統制に関する情報のページに、行動規範、コンプライアンス推進規程、公益通報規程、コンプライアンス基本方針、コンプライアンス推進計画、コンプライアンス推進委員会議事概要に加え、新たに、リスク管理規程、リスク管理委員会議事概要等を掲載した。

○モニター制度の実施

・機構の業務運営の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ため平成20年度に導入したホームページを活用したモニター制度について、平成21年度からモニターを50人から100人に増やし本格実施した。モニターの委嘱に当たっては、ホームページ、新聞、定期刊行誌を活用して幅広く募集を行い、174人の応募があった中から、多様な世代、属性の方を選考した。モニターから、機構業務について随時、意見・要望等を受け付け、①「高齢者は社会人としてベテランであり、自社の専門家でもあることから、若年者の指導・サポート担当として再雇用等が進められるべきである」との意見を受け、高齢者雇用啓発誌において、定年後再雇用された高齢者が、若い職員のOJTを担当し実力を発揮している事例を多数取材して紹介したほか、②「精神障害者の雇用の重要性や有用性について、今後は企業の管理者層への理解を浸透させるべきである」との意見を受け、都内で内閣府との共催により精神障害者雇用をテーマに精神障害者を多数雇用している企業の総務・管理部長、精神神経科学を専門とする大学医学部教授、特例子会社に勤務する当事者、障害者の就労支援の専門家であるアドバイザー、厚生労働省担当官といったパネリストによる座談会を開催し、企業の多数の労務管理担当者等の出席を得て議論にも参加していただくなど、積極的な取組を行った。

・また、平成23年度は「生涯現役社会の実現に向けた高齢者雇用支援策」、「精神障害者の雇用促進、職場適応及び職場復帰を進めるための雇用支援策」及び「見やすく分かりやすいホームページづくり」の3つの課題について報告を求め、73件の提出があった。今後これらを取りまとめホームページで公開するとともに、平成24年度の業務運営の改善につなげることとしている。

(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

○アドバイザーの連携

・高齢者雇用アドバイザー及び障害者雇用支援業務担当者が、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ため、非専門業務に係る研修の実施、情報共有化のための連携会議の定期開催、担当者への伝達と速やかな専門的対応の体制の確立、各担当者間の連携のための連絡様式の活用、連携状況の定期報告について再徹底した。

・さらに、高齢者雇用アドバイザー研修を通じて、①助成金、障害者の雇用施策等の情報の提供、②事業主相談における障害者の雇用に関する基礎的事項についての即時対応、③専門的支援を要する相談案件について、障害者雇用支援業務担当者への確実な伝達、適切な関係機関への取り次ぎ等を指示した。

○給付金業務及び助成金業務の連携

・給付金業務及び助成金業務の連携のための会議を4回（6月、9月、12月、3月）開催し、給付金・助成金双方を簡潔に説明できるリーフレットの作成、効果的な周知・広報のための意見交換を行うとともに、不正受給事案、未然防止事案の情報と共有し、不正受給の防止を図った。

・高齢者等及び障害者雇用双方の事業主の支援ニーズに同時に応えられるよう、給付金・助成金双方の制度について、それぞれ代表的な活用事例を用いて具体的に分かりやすく説明したり

<p>互に活用するための情報の共有による不正受給の防止等を図る。</p> <p>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の発揮を図る。</p> <p>(5) 高齢者等や障害者の雇用情報等及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等の情報の提供並びに広報の実施</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>さらに、求職者や在職者等に対する職業訓練については、訓練コースの実施時期、期間、募集定員等の情報をホームページ等を通じて積極的に広報を行う。</p>	<p>互に活用するための情報の共有による不正受給の防止等を図る。</p> <p>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の発揮を図る。</p> <p>(5) 高齢者等や障害者の雇用情報等及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等の情報の提供並びに広報の実施</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>さらに、求職者や在職者等に対する職業訓練については、訓練コースの実施時期、期間、募集定員等の情報をホームページ等を通じて積極的に広報を行う。</p>	<p>一フレットを作成し、地方業務部門を通じて事業所に配布した。</p> <p>○実践的手法の開発・提供の連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用開発コンテストにおいて、「高齢者と障害者がともに働きやすい職場」をテーマのひとつとして企業等の創意工夫事例を募集し、障害者部門の担当者を加えて審査を行い、優れた取組を理事長表彰部門別賞として表彰した（1社）。 ・機構ホームページに「高齢者雇用と障害者雇用の連携」コーナーを新設し、以下のような高齢者担当部門、障害者担当部門が連携して開発した成果や関連調査研究等の資料をまとめて掲載した。また、事業主等の要請に応じて印刷物を配布した。 ・過去3年間の高齢者雇用開発コンテスト応募事例の中から、高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくりに取り組んでいる9社の事例を選定し、紹介した。 ・特例子会社における配慮や工夫をとりまとめた「障害のある中高年齢従業員の加齢に伴う就業上の支障と対策に関する調査研究」を掲載した。 <p>(5) 高齢者等や障害者の雇用情報等及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等の情報の提供並びに広報の実施</p> <p>イ 高齢者等や障害者の雇用情報等の提供及び広報の実施</p> <p>○ホームページのコンテンツ（掲載情報）の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最新の情報を提供するため、週1回の定期更新のほか随時更新を行った（月平均更新回数7.9回（平成22年度実績6.1回））。 ・平成23年4月4日に東日本大震災関連情報をトップページに掲載し、被災した事業主や障害者に対して迅速に相談窓口等の情報を提供した。 ・独立行政法人雇用・能力開発機構が実施していた職業能力開発業務等の移管を周知した。 ・『70歳雇用実現プロジェクト会議2011年提言』について、「70歳いきいき企業100選（2011年版）」、高齢者と障害者がともに働きやすい職場作りを進めている企業を紹介した事例集「高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくりのために」、精神障害者雇用の実践的ノウハウを紹介したDVD「理解する心、支えあう職場 ～精神障害者雇用への道～」等の情報提供等を行うとともに、地方業務部門業務の紹介、高齢者職域拡大等助成金並びに国際アビリンピックの開催概要及び日本選手団の成績等の周知など、ホームページのコンテンツの充実を図り、コンテンツ数は10,803ファイルとなり、平成22年度実績比27.5%増となった（平成22年度実績8,476ファイル）。 <p>○ホームページの利用しやすさの向上に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用・能力開発機構が実施していた職業能力開発業務等の移管に伴い、トップページに高齢者・障害者の雇用支援及び職業能力開発支援業務の内容を明示したバナーを配置し、利用者が求める情報に的確にアクセスすることが可能となるよう利用しやすさの向上に努めた。 ・平成22年度に公開した知的障害者の方むけのページについては、分かりやすく使いやすいものとするため、社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会の協力を得て、同会の担当者や知的障害のある方10名の意見をお聞きしながら、知的障害者が利用する機会が多い職業リハビリテーションサービスであるジョブコーチ支援の分かりやすい解説、ページを閲覧した方が知りたい情報に直接アクセスできるバナーを追加するなどの改善を行った。 ・高齢者雇用と障害者雇用の連携を図り、高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくりのための資料や、職場で働く障害者が高齢化した場合の対応についての資料、さらに障害者の加齢と雇用に関連する調査研究等を取りまとめたページを作成し、利用者が複数のページに渡って資料を探ることなく参考資料を見つけられるよう改善した。 ・「エルダー」及び「働く広場」の読者アンケートのページにおいて、細かなマウス操作が困難な上肢障害のある方や高齢者の方の回答入力操作が容易となるよう選択肢ボタンの周囲の文字や余白をクリックしても当該選択肢を入力できるよう改善した。 ・「働く広場」については、ホームページへのアクセス件数が最も多い事業所取材記事「職場ルポ」及び「編集委員が行く」のバックナンバー検索ページを新たに設け、当該ページに一覧化された見出し部分をクリックすることにより、そこから読者が目的とする記事に直接アクセスできるように改善することとした。 ・アクセス件数 34,101,503件（平成22年度実績30,350,542件） (資料4) ※ 高障機構業務分と能開機構業務分の合計。但し、能開機構業務分ではアクセスカウント方法に違いがあり、厳密な比較は難しい（平成23年9月以前まではセッション（30分）方式、10月以降はページビュー方式）。平成23年10月以降はトップページへのアクセス件数を除く。 <p>○問い合わせへの迅速・的確な対応 (資料5)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページに寄せられた問い合わせは、600件。（平成22年度実績486件）
--	--	--

- ・他機関等への照会や機構内の複数の部局への照会又は調整を要するものを含め、すべての問い合わせについて、迅速な対応に努めたことにより、平成22年度比約2割の件数増にも関わらず、前年度とほぼ同水準に留まった。
- ・平均回答日数 1.50日（平成22年度実績1.48日）

○ホームページ等を通じた積極的な広報の実施

- ・機構が実施する業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内等について、ホームページ及びパンフレット等を通じて積極的に広報を行った。
- ・特に、調査研究報告書、マニュアル等の業務に関する成果物、各種セミナー、国際アビリンピック、地方アビリンピック、障害者ワークフェア2011、高齢者雇用開発コンテスト表彰式、障害者雇用優良事業所等表彰式、障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会等の行事開催案内については、ホームページの「最新情報」コーナーに掲載することにより迅速な情報提供と利用者による効率的なアクセスを図った。
- ・「エルダー」「働く広場」について、当機構が展開している事業や企業の高齢者・障害者雇用の取組について、より多くの事業主や国民へ周知するため、厚生労働省独立行政法人評価委員会及び外部評価委員会において指摘のあった書店での販売を継続、拡大するとともに、「エルダー」についてはインターネットからの購入もできるようにした。さらに、書店等で購入できることをホームページを通じて周知するとともに、ホームページにおいても閲覧できることを記した周知用チラシを、アビリンピック等の機構が開催する各種行事、研修・講習等や外部機関におけるイベント、会議において見本のバックナンバーとともに配布した。

□ 求職者や在職者等に対する職業訓練情報の提供及び広報

【情報提供について】

○訓練コースの紹介

<離職者を対象とする職業訓練>

- ・機構及び公開を希望する都道府県の施設並びに民間教育訓練機関で行う公共職業訓練コースの訓練概要、受講条件、就職後の仕事例、過去の就職実績、賃金情報等について、画像を織り交ぜながらわかりやすく掲載した。

<求職者支援制度による職業訓練>

- ・平成23年10月から開始された求職者支援制度に基づく職業訓練について、都道府県名、訓練開始月、訓練期間、訓練分野等で検索できる求職者支援訓練認定コース情報検索システムを導入した。

<在職者を対象とする職業訓練>

- ・各職業能力開発施設で実施する訓練コースについて、訓練内容、実施時期、期間、募集定員、受講料、使用教材等について、利用者の見やすさに配慮して訓練分野、実施時期等で分類して掲載した。

<学卒者を対象とする職業訓練>

- ・各職業能力開発大学校等で実施する訓練科名、募集定員、訓練内容、修了後の進路、学費、大学校の生活環境等について、画像や各種データを織り交ぜながらわかりやすく掲載した。

○業務実績概況の公表

- ・平成22年度の業務実績の中で、中期計画の目標値となっている離職者訓練の就職率や在職者訓練の満足度等について、図表を多用してわかりやすく紹介した「業務実績概況」を作成し、ホームページで公表することにより、業務の理解促進に努めた。

○ホームページの充実等

- ・離職者訓練の修了生や訓練修了生を採用した事業主等の機構業務を活用した事例や機構業務に関する新聞・雑誌記事等を掲載する「利用者の声」のコーナーを随時更新するとともに、動画を活用するなどにより分かりやすい業務内容の紹介に努めた。また、携帯サイトのQRコードやデジタルパンフレットをトップページに掲載して機構業務の周知を図ることにより利用者の利便性の向上に努めた。さらに、職業能力開発施設のホームページを検索するバナーを視認しやすい位置に変更し、同ホームページへ利用者を円滑に誘導できるようにした。

○機構が取り扱う業務の制度変更等に係る情報の迅速な公開

- ・求職者支援制度の創設による職業訓練の案内、東日本大震災に関連した業務の取扱い、雇用・能力開発機構が廃止されたことによる業務の取扱いについて、ホームページ等により迅速に公開した。

(6) 東日本大震災に係る対策の実施

- ① 東日本大震災の被害を受けた事業主に対

(6) 東日本大震災に係る対策の実施

- ・平成23年3月11日に発生した東日本大震災の被災者等に対して行った主な対応措置は以下のと

しては、障害者雇用納付金の納付期限の延長、給付金及び助成金の支給申請等に係る手続きの弾力化等を行うとともに、被害を受けた地域における雇用面への影響等を踏まえ、高齢者等及び障害者の雇用の確保・安定のための対策を機動的に検討し、実施する。

② 東日本大震災で被災した離職者等の再就職を支援するため、震災復興訓練を実施するとともに、被災により住宅が被害を受け居住できなくなった方々への雇用促進住宅の一時的貸与を行うなど、求職者等の雇用の安定のための対策を機動的に実施する。

おり。

○地域障害者職業センター特別相談窓口の実施状況

- ・平成23年4月4日より、被災7県（青森、岩手、宮城、福島、茨城、栃木、千葉）の地域センターに特別相談窓口を設置し、障害者の雇用管理に不安を抱える事業主及び雇用継続に課題がある在職障害者に対する相談を実施した（相談数：事業主222社、障害者370人）。また、相談結果に基づき、さらに、ジョブコーチによる事業所での支援（52人）、自宅待機を余儀なくされた方等を対象として地域センター内での職業準備支援（25人）を行った。特に、宮城障害者職業センターにおいては、自宅待機者等への対応のため、職業準備支援室を拡充し、積極的な受入れを行った（19人、その他震災による離職者10人）。
- ・具体的な支援事例としては、「事業所の復旧までの自宅待機者に対する待機期間中に職業準備支援での受入れ及び出張相談、店舗閉鎖に伴い視覚障害者の配置転換が必要となったケースについて通勤経路等の勘案、事業主側と新たな配置先の調整及びジョブコーチによる支援」等があり、被災地の障害者及び事業主のニーズに応じた支援を実施した。
- ・事業所の復旧が進むにつれ、障害者の職場復帰や再就職に係る相談が今後増加することが見込まれるため、平成24年2月に震災被害が甚大であった岩手、宮城、福島センターにジョブコーチを各1人増配置し、支援体制を強化した。

○障害者雇用納付金の特例措置の活用状況

- ・納付金の納付期限延長の対象となる地域等に関する厚生労働省の決定を受け、速やかに、納付金の納付期限延長等の措置を講じるとともに、ホームページによる周知や対象地域内で申告・申請することが見込まれるすべての事業主に対するダイレクトメール等による個別の周知を行ったほか、書類の滅失等のため申告・申請書の作成が困難な事業主に対する必要な支援を行った。さらに、対象地域外の事業主についても、期限内に納付金等の申告・申請、納付が困難な事業主に対して、事業主からの申請により個別に納付猶予措置等を講じた（納付猶予等に係る個別申請の受理状況：10社）。

○障害者助成金の特例措置の活用状況

- ・障害者助成金については、障害者雇用の維持等の観点から、震災により助成対象施設等が損壊し使用不能となった場合や障害者が休業せざるを得ない場合に助成金の支給要件を緩和するとともに、支給請求期間の延長を実施した（支給請求期間の延長申請の受理：18件）。

○就労支援機器貸出しの特例措置の活用状況

- ・就労支援機器の貸出しについては、被災地の事業主等の貸出し期間を通常の6か月から12か月に延長するとともに、貸出し期間については同一の障害者を対象として1回に限り通常6か月延長できるところ、これを12か月以内の期間で延長する特例措置を講じた。
- ・当該特例措置については、ホームページで周知するとともに、各地域センターに対して文書により通知したほか、対象地域において貸出しを行っている事業所に対し、個別に情報提供を行った（新規貸出し：5件、継続貸出し：3件）。

○高齢者給付金の特例措置の活用状況

- ・高齢者給付金の支給申請については、事業所所在地以外での受付にも柔軟に対応するなどの措置を実施した（中小企業定年引上げ等奨励金の申請受理件数：2件）。

- ・平成23年4月4日、被災5県（青森県、岩手県、宮城県、福島県、茨城県）において、被災した訓練受講者、事業主、求職者、労働者等の方々に対し、公共職業訓練、求職者支援制度による職業訓練及び雇用促進住宅に係る情報の提供等を行う震災特別相談窓口を設置した（相談件数：411件）。

○職業訓練等関係

- ・震災復興訓練
被災地においては、甚大な被害により多数の方々が高齢者等が離職されたことから、これら被災地域の離職者等の再就職を図ることを目的として、被災地等の6県（青森、岩手、宮城、山形、福島、茨城）において、地域の協力を得て、空き工場等を仮設実習場として活用したほか、全国から訓練指導員を応援派遣して、地域の復旧・復興に係る訓練ニーズに対応し、離職者を安定した就労へ導くための職業能力を習得するための震災復興訓練を実施した（平成23年度の開始訓練科 20科、入所534人）。
- ・求職者支援制度における車両系建設機械運転技能講習等を行う「震災対策特別訓練コース」の認定申請書の受理、審査等を実施した（平成23年度開講コース：審査・認定コース数 23コース、審査・認定コース定員 308人、平成24年度開講コース：審査コース数 12コース、審査コース定員 152人）。

	<p>(6)情報セキュリティ対策の推進 「第2次情報セキュリティ基本計画」(平成21年2月3日情報セキュリティ政策会議決定)等の政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進する。</p> <p>(7)見直しの基本方針に盛り込まれた改革の実施 「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)に盛り込まれた改革を着実に実施する。</p>	<p>(7)情報セキュリティ対策の推進 「第2次情報セキュリティ基本計画」(平成21年2月3日情報セキュリティ政策会議決定)等の政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進する。</p> <p>(8)見直しの基本方針に盛り込まれた改革の実施 「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)に盛り込まれた改革を着実に実施する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルスへの対応 被災した訓練受講者等や能開大等の学生について、メンタルヘルスへの適切な対応を実施した。 ・被災した事業主等への対応支援 被災した事業主等に対して、在職者訓練受講料等を免除した(受講料免除者数:2,754人)。 ・被災地域の訓練生等への対応 被災地域の訓練生等に対して、学卒者訓練等の授業料等を免除した(授業料等免除者数:234人)。 <p>○雇用促進住宅関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用促進住宅について、東日本大震災により住宅を喪失した被災者(福島第一原子力発電所周辺の自主避難を含む)に対する一時的貸与を実施した。提供期限については、被災者が希望すれば、6か月ごとに最長3年(平成26年3月末日)までの更新を可能とした(入居決定戸数7,519戸、入居戸数5,034戸)。 <p>(7)情報セキュリティ対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基幹システムの運用委託業者からの運用日報、定例会議(毎月1回)等を通し、障害発生状況報告及びこれに対する改善策の提案を受け、セキュリティ対策を講じている。 ・本部移転の際には、システム移設担当者等と定期的に打ち合わせを行うなどし、業務時間中にシステムを停止することなく移設を行った。 ・本部移転時に中央コンピュータ室にセキュリティカードを活用した入退室管理システムを導入しセキュリティの強化を図った。 <p>(8)見直しの基本方針に盛り込まれた改革の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者等に係る雇用関係業務及び障害者雇用納付金関係業務について、平成23年4月より委託方式を廃止し、地域障害者職業センターの組織下において機構が直接実施している。 ・職業能力開発業務及び雇用促進住宅業務について、独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律(平成23年法律第26号)に基づき、平成23年10月1日に機構に業務移管を行った。 ・石川障害者職業センター跡地については、平成24年3月23日に現物により、旧三重障害者職業センターについては、平成24年3月29日に譲渡収入12,872千円を金銭により国庫納付した。 ・雇用促進住宅の運営に係る利益剰余金(平成23年9月末約63,404,991千円)のうち、厚生労働大臣が宿舍等業務に必要と認めた額を除く35,627,660千円については、平成24年1月10日に国庫納付した。
<p>評価の視点等</p> <p>【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及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等の情報の提供等、情報セキュリティ対策の推進、見直しの基本方針に盛り込まれた改革の実施】</p>	<p>自己評価</p> <p>A</p>	<p>以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 使用者代表、労働者代表、障害者及び学識経験者からなる評議会を開催し、関係者のニーズ等を把握し、ニーズに即した業務運営を図った。さらに、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実施し、調査結果については自由記述欄の内容を含めて分析を行い、広域・地域センター、地方業務部門等にフィードバックし、今後の業務に活かすよう指導することにより、さらに事業の効果を高めることとした。</p> <p>② 学識経験者、リハビリテーションの専門家等からなる外部評価委員により平成22年度の業務実績の評価を実施し、その評価結果と評価書を機構内LANにより全職員に直接周知するとともに、それぞれの職場、職務での業務の点検、改善を図った。併せて、外部評価委員の指摘事項については具体的な対応方針を作成し、確実に実行させるなどによりPDCAサイクルの徹底を図った。また内部評価委員会において、進捗状況を四半期単位に把握・分析するとともに、進捗管理重点テーマを設定し、当該重点テーマの業務進捗状況を点検し、進捗が遅れている業務の原因分析・改善や業務実績の低調な施設等に対する指導の徹底に努めた。</p> <p>③ 理事長の指示の下、コンプライアンスを担当する総務部と、コンプライアンスに関する厳正な監査をする独立した内部監査室による2元構造のコンプライアンス体制の下、平成23年度は、本部及び39施設(高障施設25所、能開施設14所)を対象として内部監査を実施した。</p> <p>内部統制の更なる向上を図るため、下のような取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成23年10月の新法人発足を契機に、全役職員から行動規範に 	<p>評定</p>

	<p>関する意見を募集し、それを踏まえ「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構行動規範」を策定した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンスの徹底のために取り組むべき事項を定めた平成23年度コンプライアンス推進計画を策定した。 ・民間企業等におけるコンプライアンス違反の原因、内容とその対処方法に関する事例を取り入れた職員研修を実施し、コンプライアンス意識の浸透を図った。(職員研修12回実施、199人参加) ・各部・施設等におけるコンプライアンスに関する取組状況の点検及び嘱託職員を含む全役職員を対象とした認識度調査を実施し、取組の進捗状況や役職員全員のコンプライアンス意識の浸透状況を検証した。その結果、公益通報制度についての周知不足がみられたことから、公益通報制度についてのポスター・リーフレットを作成・配付し、制度を周知する取組を行った。 ・リスク管理委員会を開催し、機構全体として対応すべきリスクであると評価されるテーマを選定し、そのテーマについて、現状把握を行うとともに今後の改善策の検討に資するため、理事長ヒアリングを実施した。 ・平成22年度に実施した調査結果とリスクに関する理事長ヒアリングの結果を踏まえ、特に機構の業務運営に重大な影響を及ぼすおそれのある個人情報漏えいのリスクについて、発生の防止又は発生した場合の損失の最小化を図るため、リスク対応方針を策定した。 ・雇用・能力開発機構から移管された業務部門の管理職等を対象にリスク把握のための調査を実施した。調査結果は、平成24年度におけるリスク対応方針の策定に活かすこととしている。 <p>④ ホームページの運営では、コンテンツの充実を図り、前年度に比べ27.5%増の10,803ファイルとなった。また利用しやすさの向上に向けて、知的障害者にとって分かりやすく使いやすいものとするため、知的障害者が利用する機会が多い職業リハビリテーションサービスであるジョブコーチ支援の分かりやすい解説、ページを閲覧した方が知りたい情報に直接アクセスできるバナーを追加するなど改善を行った。</p>
<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。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成23年7月に評議員会を開催し、関係者のニーズ等を把握するとともに、第2期中期計画の変更、平成23年度計画に基づく業務運営を説明し、機構の業務に対する要望等について意見交換を行った。 ・高齢関係NPO団体等から、「高齢期の就労の受け皿の拡充やマッチング機能の向上が必要」との意見を受け、「高齢期のエンプロイアビリティ向上に向けた支援と労働市場の整備に関する調査研究」を主要テーマに設定した。 ・発達障害者の雇用マニュアルコミック版の作成について、事業主、支援機関等から「発達障害の特性と職場での対応方法について読みやすく理解しやすい内容の資料がほしい」といった数多くの要望を受け、読みやすいコミック形式で職場において発達障害者に生じやすい課題場面を取り上げて対応を解説するとともに、コミック部分で十分説明できなかった事項を解説ページにて補完した。また、各種支援機関と当該機関の支援内容を紹介した。(業務実績：1の「(1)関係者のニーズ等の把握」(P.17)参照)
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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計13本実施した(内訳：有用度調査9本、追跡調査4本)。 ・これらの調査の結果については自由記述欄の内容を含めて分析を行い、広域・地域センター、地方業務部門等にフィードバックし、今後の業務に活かすよう指導することにより、さらに事業の効果を高めることとした。(業務実績：1の「(1)関係者のニーズ等の把握」(P.17)参照)

・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。

実績：○
 ・平成22年度の業務実績について外部評価委員会による評価を実施し、その評価結果と評価書を機構内LANにより全職員に直接周知するとともに、それぞれの職場、職務での業務の点検、改善を図った。併せて、外部評価委員会における指摘事項については、機構としての具体的な対応方針を作成し、確実に実行させるなどにより評価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った。具体的には、「ホームページにおける知的障害者への配慮について専門家だけでなく、当事者にも読んでもらい、点検してもらってはどうか」との意見を受けて、支援団体や障害者の方にも参画していただき、共同して作成し、さらに知的障害者にとって分かりやすく使いやすいものとなるよう改善を行った。また、平成23年度第3四半期までの業務実績の進捗状況、重点的取組及び上記指摘事項への対応を外部評価委員会に報告した。
 ・内部評価委員会において、平成23年度の業務全般の進捗状況を四半期単位に把握・分析するとともに、組織横断的な業務実績の進捗管理の強化を図るため、進捗管理重点テーマ（15テーマ）を設定し、当該重点テーマの業務進捗状況を点検し、進捗が遅れている業務の原因分析・改善や業務実績の低調な施設等に対する指導の徹底に努めた。
 ・平成23年度の重要課題については、個々のテーマごとに具体的取組内容、進捗状況、今後の見通し等について理事長による各部署からのヒアリングを夏期に実施し（サマーレビュー）、目標達成に向けての意識の向上と効果的な業務の推進の徹底を図った。
 ・業務内容の透明性を高めるため、ホームページにおいて、①業務ごとにとり組む内容、事業実績、目標の達成状況を一覧にした外部評価書及び評価結果、②①の内容を分かりやすく、簡潔に説明した「平成22年度業績評価総括書」に加え、③中期目標、中期計画、年度計画及び事業報告書等の機構の業務内容に関する資料を公表した。（業務実績：1の「(2)業績評価の実施及び公表」(P.18)参照)

・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。
 (政・独委評価の視点「6内部統制」事項に該当)

実績：○
【内部監査の的確な実施】
 ・理事長の指示の下、コンプライアンスを担当する総務部と、コンプライアンスに関する厳正な監査をする独立した内部監査室による2元構造のコンプライアンス体制の下、内部監査を実施した。
 ・平成23年10月の新法人発足を合わせて監査室の組織を充実させた「内部監査室」を新たに設置し、専任の職員を配置することにより、本部及び施設に対する内部監査体制の強化を図った。
 ・平成23年度は、本部及び39施設（高障施設25所、能開施設14所）を対象として内部監査を実施した。
 ・内部監査の結果は直ちに理事長に報告し、理事長は必要な改善措置を命じ、その結果を報告させている。
【内部統制の更なる向上】
 ・内部統制の更なる向上を図るため、以下のような取組を行った。
 ①平成23年10月の新法人発足を契機に、全役職員から行動規範に関する意見を募集し、それを踏まえ「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構行動規範」を策定した。
 ②コンプライアンスの徹底のために取り組むべき事項を定めた平成23年度コンプライアンス推進計画を策定した。
 ③民間企業等におけるコンプライアンス違反の原因、内容とその対処方法に関する事例を取り入れた職員研修を実施し、コンプライアンス意識の浸透を図った。(職員研修12回実施、199人参加)
 ④各部・施設等におけるコンプライアンスに関する取組状況の点検及び嘱託職員を含む全役職員を対象とした認識度調査を実施し、取組の進捗状況や役職員全員のコンプライアンス意識の浸透状況を検証した。その結果、公益通報制度についての周知不足がみられたことから、公益通報制度についてのポスター・リーフレットを作成・配付し、制度を周知する取組を行った。
 ⑤リスク管理委員会を開催し、機構全体として対応すべきリスクで

あると評価されるテーマを選定し、そのテーマについて、現状把握を行うとともに今後の改善策の検討に資するため、理事長ヒアリングを実施した。

- ⑥平成22年度に実施したリスク調査結果とリスクに関する理事長ヒアリングの結果を踏まえ、特に機構の業務運営に重大な影響を及ぼすおそれのある個人情報漏えいのリスクについて、発生の防止又は発生した場合の損失の最小化を図るため、リスク対応方針を策定した。
- ⑦雇用・能力開発機構から移管された業務部門の管理職等を対象にリスク把握のための調査を実施した。調査結果は、平成24年度におけるリスク対応方針の策定に活かすこととしている。

【内部統制について講じた措置の公表】

・ホームページの内部統制に関する情報のページに、行動規範、コンプライアンス推進規程、公益通報規程、コンプライアンス基本方針、コンプライアンス推進計画、コンプライアンス推進委員会議事概要に加え、新たに、リスク管理規程、リスク管理委員会議事概要等を掲載した。

(業務実績：1の「(3)内部統制の在り方」(P.18)参照)

【運営上の方針及び戦略の周知徹底】

- ・理事長から、部長会議、施設長会議、年初及び年度初めの社内報(メルマガ)等あらゆる場を活用して、使命の浸透、利用者本位のサービス提供の徹底を図るとともに、全国の施設に理事長が直接出向いて意見交換、指導を実施している。
- ・重要課題については、個々のテーマごとに具体的取組内容、進捗状況、今後の見通し等について理事長による各部署からのヒアリングを夏期に実施し(サマーレビュー)、目標達成に向けての意識の向上と効果的な業務の推進の徹底を図っている。
- ・理事長の方針を職員と共有するため、本部の中堅クラス(係長級)との意見交換会を実施している。
- ・理事長以外の幹部の業務に対する方針や熱意も社内報(メルマガ)を通じて職員に伝えることにより、本部・施設全体の意思疎通を図っている。

【リスクの識別・評価・対応】

- ・企画部からの年度計画の提示を受け、各部署は目標達成のための業務遂行上の課題(リスク)を洗い出すとともに、当該課題の人的、物的、制度的な諸条件や困難度を担当部長及び理事が点検・評価した上で、各課ごとの対応、部全体での対応、他部署との連携による対応といった整理を行い、計画的に各課題に対応している。
- ・機構の使命及び目標の達成を阻害する要因(リスク)のうち、機構の業務運営への影響度の大きさ、発生頻度・可能性から判断し、機構全体で対応すべき重大なリスクを把握するため、本部及び施設の管理職を対象にリスク調査を実施した。
- ・リスク管理委員会を開催し、機構全体として対応すべきリスクであると評価されるテーマを選定し、そのテーマについて、現状把握を行うとともに今後の改善策の検討に資するため、リスクに関する関係部署への理事長ヒアリングを実施した。
- ・リスク調査と、理事長ヒアリングの結果、特に機構の業務運営に重大な影響を及ぼすおそれのある個人情報漏えいのリスクについて、発生防止又は発生した場合の損失の最小化を図るため、リスク対応方針を策定した。
- ・各部局の管理職は現場で問題が発生した場合、速やかに必要な情報を理事長に報告している。また、緊急のリスクを上層部に速やかに報告を行うため、緊急連絡網を整備し、危機管理時の対応者の連絡一覧を常時携帯することにしており、休日・深夜でも理事長以下上層部に報告が伝わるよう対応している。

【モニタリング】

- ・平成23年10月の能開機構からの業務移管に伴い、本部事務所が3か

所となったことから、毎月1度、竹芝、幕張、横浜の各本部事務所において、理事長、各事務所の業務担当理事及び部長等が出席する連絡会議を開催し、業務進捗状況を把握・点検し、対応方針を決定・指示している。

- 毎月第4水曜日に部長会議を開催し、上記の連絡会議における指示等について、各部門の調整・連絡と業務進捗状況の点検を行い、これを受けて関係各部においては、具体的な対応を協議・検討・実施している。
- 本部各課長から各年度の課題について、具体的取組内容、進捗状況、今後の見通し等について理事長によるヒアリングを夏期に実施し(サマーレビュー)、目標達成に向けての意識の向上と効果的な業務の推進の徹底を図っている。
- 内部評価委員会(本部部長により構成)において、業務進捗状況を四半期単位で把握・分析し、重点テーマの業務進捗状況を点検し、評価結果については、理事長、理事会に報告し、進捗状況が遅れている業務の原因分析・改善や業務実績の低調な施設等に対する指導の徹底に努めている。
- このほか、地域センター業務、助成金の審査状況等については、機構内LAN等の情報システムを活用し、毎月又は毎日進捗状況を把握し、機動的な対応に取り組んでいる。
- 内部統制に関する独立的評価として、監事又は内部監査室による内部監査を本部及び施設を対象として、定期及び臨時に行い、リスク把握を行っている。
- 内部監査室における内部監査では、①機構のミッションが職員に適切にブレイクダウンされているか、②リスク(課題)が具体的にこれら職員で共有されているか、③年度計画の実施状況は適切であったか、④業務の進捗管理・業務分析は適切に行われているか、⑤業務内容、業務の実施方法等を見直し、改善に努めているかの視点により行っている。

内部監査の結果は直ちに理事長に報告し、理事長は必要な改善措置を命じ、その結果を報告させている。

- 厚生労働省独立行政法人評価委員会または政策評価・独立行政法人評価委員会が評価・指摘された統制環境における問題点等について、理事長をはじめとする役員が把握し、機構としての具体的な改善策を指示する等により、統制環境の改善を図っている。
- 監事監査では、①理事長や理事の統制環境に対する認識は適切か、②業績評価のための目標設定が適切に設定されているか、③目標・計画達成の障害となるリスク(課題)を適切に識別・評価し、対応しているか、④リスク(課題)への対応が十分でない場合の原因分析等が適切に行われているか、⑤日常的モニタリングが業務活動に適切に組み込まれているか、⑥モニタリングの結果を次の年度計画等に反映させているか、また、予算や人事等に対する反映計画が立てられているかの視点により内部統制評価を行っている。

監査結果は、監事から理事長へ報告し、理事長は監事監査結果に基づき、当該部門に対し必要な改善措置を命じ、その結果を報告させている。

(別添資料「項目6 内部統制」参照)

・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。

実績：○

- 機構の業務運営の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ため平成20年度に導入したホームページを活用したモニター制度について、平成21年度からモニターを50人から100人に増やし本格実施した。モニターの委嘱に当たっては、ホームページ、新聞、定期刊行誌を活用して幅広く募集を行い、174人の応募があった中から、多様な世代、属性の方を選考した。モニターから、機構業務について随時、意見・要望を受け付け、①「高齢者は社会人としてベテランであり、自社の専門家でもあることから、若年者の指導・サポート担当として再雇用等が進められるべきである」との意見を受け、高齢者雇用啓発誌において、定年後再雇用された高齢者が、若い職員のOJTを担当し実力を発揮している事例を多数取材して紹介したほか、②「精神障害者の雇用の重要性や有用性について

	<p>て、今後は企業の管理者層への理解を浸透させるべきである」との意見を受け、都内で内閣府との共催により精神障害者雇用をテーマに精神障害者を多数雇用している企業の総務・管理部長、精神神経科学を専門とする大学医学部教授、特例子会社に勤務する当事者、障害者の就労支援の専門家であるアドバイザー、厚生労働省担当、官といったパネリストによる座談会を開催し、企業の多数の労務管理担当者等の出席を得て議論にも参加していただくなど、積極的な取組を行った。</p> <p>・また、平成23年度は「生涯現役社会の実現に向けた高齢者雇用支援策」、「精神障害者の雇用促進、職場適応及び職場復帰を進めるための雇用支援策」及び「見やすく分かりやすいホームページづくり」の3つの課題について報告を求め、73件の提出があった。今後これらを取りまとめホームページで公開するとともに、平成24年度の業務運営の改善につなげることとしている。 (業務実績：1の「(3)内部統制の在り方」(P.18)参照)</p>
<p>・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。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用アドバイザー及び障害者雇用支援業務担当者が、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ため、非専門業務に係る研修の実施、情報共有化のための連携会議の定期開催、担当者への伝達と速やかな専門的対応の体制の確立、各担当者間の連携のための連絡様式の活用、連携状況の定期報告について再徹底した。さらに、高齢者雇用アドバイザー研修を通じて、①助成金、障害者の雇用施策等の情報の提供、②事業主相談における障害者の雇用に関する基礎的事項についての即時対応、③専門的支援を要する相談案件について、障害者雇用支援業務担当者への確実な伝達、適切な関係機関への取り次ぎ等を指示した。 ・給付金業務及び助成金業務の連携のための会議を4回(6月、9月、12月、3月)開催し、給付金・助成金双方を簡潔に説明できるリーフレットの作成、効果的な周知・広報のための意見交換を行うとともに、不正受給事案、未然防止事案の情報を共有し、不正受給の防止を図った。 ・高齢者等及び障害者雇用双方の事業主の支援ニーズに同時に応えられるよう、給付金・助成金双方の制度について、それぞれ代表的な活用事例を用いて具体的に分かりやすく説明したリーフレットを作成し、地方業務部門を通じて事業所に配布した。 ・高齢者雇用開発コンテストにおいて、「高齢者と障害者がともに働きやすい職場」をテーマのひとつとして企業等の創意工夫事例を募集し、障害者部門の担当者を加えて審査を行い、優れた取組を理事長表彰部門別賞として表彰した(1社)。 ・機構ホームページに「高齢者雇用と障害者雇用の連携」コーナーを新設し、以下のような高齢者担当部門、障害者担当部門が連携して開発した成果や関連調査研究等の資料をまとめて掲載した。また、事業主等の要請に応じて印刷物を配布した。 ・過去3年間の高齢者雇用開発コンテスト応募事例の中から、高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくりに取り組んでいる9社の事例を選定し、紹介した。 ・特例子会社における配慮や工夫をとりまとめた「障害のある中高年齢従業員の加齢に伴う就業上の支障と対策に関する調査研究」を掲載した。 (業務実績：1の「(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」(P.19)参照)
<p>・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> <p>・求職者や在職者等に対する職業訓練について、訓練コースの実施時期、期間、募集定員等の情報をホームページ等を通じて積極的に広報を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構が実施する業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内等について、ホームページ及びパンフレット等を通じて積極的に広報を行った。 ・特に、調査研究報告書、マニュアル等の業務に関する成果物、各種セミナー、国際アビリンピック、障害者ワークフェア2011、高齢者雇用開発コンテスト表彰式、障害者雇用優良事業所等表彰式、障

害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会等の行事開催案内については、ホームページの「最新情報」コーナーに掲載をすることにより、迅速な情報提供と利用者による効率的なアクセスを図った。

- ・ホームページにおいて最新の情報を提供するため、週1回の定期更新のほか随時更新を行った（月平均更新回数7.9回（平成22年度実績6.1回））。
- ・平成23年4月4日に東日本大震災関連情報をトップページに掲載し、被災した事業主や障害者に対して迅速に相談窓口等の情報を提供した。
- ・独立行政法人雇用・能力開発機構が実施していた職業能力開発業務等の移管を周知した。
- ・『70歳雇用実現プロジェクト会議2011年提言』について、「70歳いきいき企業100選（2011年版）」、高齢者と障害者がともに働きやすい職場作りを進めている企業を紹介した事例集「高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくりのために」、精神障害者雇用の実践的ノウハウを紹介したDVD「理解する心、支えあう職場～精神障害者雇用への道～」等の情報提供等を行うとともに、地方業務部門業務の紹介、高年齢者職域拡大等助成金並びに国際アビリンピックの開催概要及び日本選手団の成績等の周知など、ホームページのコンテンツの充実を図り、コンテンツ数は10,803ファイルとなり、平成22年度と比べて27.5%増となった（平成22年度実績8,476ファイル）。
- ・雇用・能力開発機構が実施していた職業能力開発業務等の移管に伴い、トップページに高齢者・障害者の雇用支援及び職業能力開発支援業務の内容を明示したバナーを配置し、利用者が求める情報に的確にアクセスすることが可能となるよう利用しやすさの向上に努めた。
- ・平成22年度に公開した知的障害者の方むけのページについては、分かりやすく使いやすいものとするため、社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会の協力を得て、同会の担当者や知的障害のある方10名の意見をお聞きしながら、知的障害者が利用する機会が多い職業リハビリテーションサービスであるジョブコーチ支援の分かりやすい解説、ページを閲覧した方が知りたい情報に直接アクセスできるバナーを追加するなどの改善を行った。
- ・高齢者雇用と障害者雇用の連携を図り、高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくりのための資料や、職場で働く障害者が高齢化した場合の対応についての資料、さらに障害者の加齢と雇用に関連する調査研究等をとりまとめたページを作成し、利用者が複数のページに渡って資料を探すことなく参考資料を見つけられるよう改善した。
- ・「エルダー」及び「働く広場」の読者アンケートのページにおいて、細かなマウス操作が困難な上肢障害のある方や高齢者の方の回答入力操作が容易となるよう選択肢ボタンの周囲の文字や余白をクリックしても当該選択肢を入力できるよう改善した。
- ・「働く広場」については、ホームページへのアクセス件数が最も多い事業所取材記事「職場ルポ」及び「編集委員が行く」のバックナンバー検索ページを新たに設け、当該ページに一覧化された見出し部分をクリックすることにより、そこから読者が目的とする記事に直接アクセスできるように改善することとした。
- ・アクセス件数については、高障機構業務分と能開機構業務分の合計が3,410万件となった。
- ・ホームページに寄せられた問い合わせは、600件（平成22年度実績486件）。
- ・他機関等への照会や機構内の複数の部局への照会または調整を要するものを含め、すべての問い合わせについて、迅速な対応に努めたことにより、平成22年度比約2割の件数増にも関わらず、前年度とほぼ同水準に留まった。
 - ・平均回答日数 1.50日（平成22年度実績1.48日）
- ・「エルダー」「働く広場」について、当機構が展開している事業や企業の高齢者・障害者雇用の取組について、より多くの事業主や国民へ周知するため厚生労働省独立行政法人評価委員会及び外部評価委

	<p>員会において指摘のあった書店での販売を継続、拡大するとともに、「エルダー」についてはインターネットからの購入もできるようにした。さらに書店等で購入できることをホームページを通じて周知するとともに、ホームページにおいても閲覧できることを記した周知用チラシを、アビリンピック等の機構が開催する各種行事、研修・講習等や外部機関におけるイベント、会議において見本のバックナンバーとともに配布した。</p> <p>(業務実績：1の「(5)高齢者等や障害者の雇用情報等の提供及び広報の実施」(P.20)参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページのアクセスログについては以下のとおりである。 <ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練コース情報及び訓練受講者など利用者の声等 (36.5%) ・障害者雇用に関する相談援助業務、ジョブコーチによる支援制度、助成金制度等 (24.4%) ・高齢者雇用に関する事例集、研究報告書等 (10.0%) ・障害者雇用に関する事例集、調査報告書等 (8.5%) ・高齢者雇用に関する相談援助業務、助成金制度等 (3.8%) ・各種行事(障害者雇用及び高齢者雇用支援月間、アビリンピック等) (2.4%) ・その他(機構の概要、職員募集、情報公開、関係機関リンク一覧等) (14.3%) <p>※()内は、総アクセス件数におけるページ別アクセス割合</p>
<p>・「第2次情報セキュリティ基本計画」(平成21年2月3日情報セキュリティ政策会議決定)等の政府の方針を踏まえ適切な情報セキュリティ対策を推進しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基幹システムの運用委託業者からの運用日報、定例会議(毎月1回)等を通し、障害発生状況報告及びこれに対する改善策の提案を受け、セキュリティ対策を講じている。 ・本部移転の際には、システム移設担当者等と定期的に打ち合わせを行うなどし、業務時間中にシステムを停止することなく移設を行った。 ・本部移転時に中央コンピュータ室にセキュリティカードを活用した入退室管理システムを導入しセキュリティの強化を図った。 <p>(業務実績：1の「(7)情報セキュリティ対策の推進」(P.23)参照)</p>
<p>・「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)に盛り込まれた改革を着実に実施しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者等に係る雇用関係業務及び障害者雇用納付金関係業務について、平成23年4月より委託方式を廃止し、地域障害者職業センターの組織下において直接実施している。 ・職業能力開発業務及び雇用促進住宅業務について、独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律(平成23年法律第26号)に基づき、平成23年10月1日に機構に業務移管を行った。 ・石川障害者職業センター跡地については、平成24年3月23日に現物により、旧三重障害者職業センターについては、平成24年3月29日に譲渡収入12,872千円を金銭により国庫納付した。 ・雇用促進住宅の運営に係る利益剰余金(平成23年9月末約63,404,991千円)のうち、厚生労働大臣が宿舍等業務に必要と認めた額を除く35,627,660千円については、平成24年1月10日に国庫納付した。 <p>(業務実績：1の「(8)見直しの基本方針に盛り込まれた改革の実施」(P.23)参照)</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（3）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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>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>(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>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>団塊の世代が平成24年には65歳に到達し始めること、平成25年4月から高齢者雇用確保措置の義務年齢が65歳に引き上げられること等を踏まえ、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る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>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 地方業務部門は職業安定機関、関係機関・団体等との連携の下、周知業務を積極的に行う。 地方業務部門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とともに、事業主説明会の共催、各種対外配布文書等への給付金関係記事の掲載依</p>	<p>平成23年度の業務の実績</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>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 ホームページを活用した周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定年引上げ等奨励金の支給要件の変更については、平成23年4月1日改正分を即日（4月1日）、ホームページで公開した。 ・平成23年度末で廃止が予定されていた高齢者雇用確保充実奨励金については、平成24年3月末をもって新規申請受付が終了することから、平成24年1月に廃止に関する情報を掲載した。 ・制度に初めて接する事業主等でも、給付金の支給要件を理解しやすくするため、問い合わせの多い質問項目に係る「給付金に関するQ&A」や支給要件に関する専門用語の解説について内容を充実し、平成24年3月9日に掲載した。 <p>ロ 給付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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定年引上げ等奨励金等の効果的な周知を図るため、地方業務部門において、以下の取組を行った。 ・当該奨励金の給付内容・手続等について周知するため地方業務部門においては、関係機関や経済団体等の支部等が実施する各種会合に積極的に参加し、説明会を907回実施した。（平成22年度実績865回） ・地方公共団体や中小企業を傘下にもつ事業主団体に対して、広報誌・機関紙等への無料掲載

頼等を行う。また、機構本部は、地方業務部門の周知活動の状況を把握し、その結果について全国の地方業務部門にフィードバックすることにより、連携による給付金の効果的な活用への更なる促進を図る。

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。

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、地域センターの地方業務部門（以下「地方業務部門」という。）及び職業安定機関等において事業主等に配布する。

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。

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

イ 適正な支給業務の実施

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、

ハ 「定年引上げ等奨励金」について、「70歳まで働く企業」の実現に向けた企業の取組を促進・支援するため、制度の内容を新聞広告、事業主団体の広報誌等を活用して広く周知を図る。
このうち新設される「高齢者職域拡大等助成金」及び「高齢者雇用確保充実奨励金」については、機構本部が所有している事業所情報等に基づき作成する活用が見込まれる企業又は事業主団体のリストに基づき地方業務部門が直接訪問等により周知の徹底に努める。
「高齢者等共同就業機会創出助成金」については、平成23年6月末日をもって制度が廃止されることから、ホームページや定期刊行誌「エルダー」等への掲載により制度廃止について広く周知を図る。

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、地方業務部門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。

ホ 適正支給に配慮しつつ、被保険者資格や雇用保険料納付の確認書類を必要最小限にするなど添付書類を簡素化し事務手続の簡素合理化を図る。

② 適正な支給業務の実施

イ 支給申請事業所に対する計画的な調査を実施するため、地方業務部門ごとの調査実施件数の目標値を示し、地方業務部門はこ

を積極的に依頼するなど、幅広くきめ細かな周知に努め、広報誌等に168回掲載された。
・高齢者雇用アドバイザーの事業所訪問によるPRを全国で19,884回行った。（平成22年度実績24,532回）
・機構本部と厚生労働省が連携・協議して、給付金ごとの重点対象となる企業及び事業主団体への個別の周知又はセミナー、会議等の場での集团的周知・広報の取組の方針を策定し、地方業務部門に対し、給付金ごとに重点対象とする企業規模等を指示するとともに、個別周知対象とする企業等リストを提供した。
・高齢者雇用アドバイザーや地方業務部門担当者からの意見聴取等に基づき、両者のさらなる連携を図るため、高齢者雇用アドバイザーが事業主への相談・援助を行った際に得られた給付金に関する事業主のニーズや情報を効果的かつ着実に伝達するための様式を作成し、その活用を徹底した。

ハ 新聞広告等による幅広い周知

・新設又は拡充された給付金の内容について、4月、7月、8月、9月、11月、12月及び3月に専門紙、10月に一般紙に広告を掲載して、広く周知を図った。この新聞広告に当たっては、注目度を高め、効果的な周知を図るため、10月の高齢者雇用支援月間の特別企画広告の中で企業事例の紹介等と併せて掲載を行った。
・定期刊行誌「エルダー」において、中小企業定年引上げ等奨励金、高齢者雇用確保充実奨励金及び高齢者職域拡大等助成金の制度内容等を掲載し、給付金制度の活用促進を図った。
・高齢者雇用確保充実奨励金及び新設された高齢者職域拡大等助成金については、4月に機構本部において活用が見込まれる企業及び事業主団体のリストを作成し、これに基づき、地方業務部門による企業及び団体への直接訪問等を5,285事業所及び1,198団体に対して行い、同助成金の周知を図った。
・平成23年度末で廃止となった高齢者雇用確保充実奨励金については、平成24年3月末をもって新規申請受付が終了することから、申請を予定している事業主団体に、早めの相談、申請を促すよう平成24年1月にホームページに掲載した。
・平成23年6月末日をもって廃止された高齢者等共同就業機会創出助成金については、ホームページ、定期刊行誌「エルダー」、専門紙等に制度廃止の広報を掲載し、広く周知を図った。また、地方業務部門においては、平成23年6月末日までに法人を設立した事業所が助成金の対象となることを創業支援機関・団体等に広く周知した。
・機構本部において、小規模企業が会員となっている全国商工会連合会や中小企業団体中央会等全国規模の事業主団体、産業別ガイドラインの策定に取り組んでいる業種別団体等を個別に訪問し、中小企業定年引上げ等奨励金や高齢者職域拡大等助成金等の制度内容について説明し、その協力を得て会員企業を対象とする会合等の場でのチラシを配付したり、団体の機関誌、メールマガジン等に記事や広告を掲載する等により広く周知を図った。（30団体）

ニ 事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布等による周知・広報

・新設された高齢者職域拡大等助成金を含めすべての給付金のパンフレットの作成に当たっては、支給額、申請手続の流れ、用語の解説等について、書体や文字飾り、行間隔などにメリハリをつけるとともに、多色刷りやボンチ絵を用い見易さを工夫することによって、分かりやすいパンフレット等を作成し、事業主に地方業務部門のほか、職業安定機関その他の関係機関においても配布した。
・高齢者等及び障害者雇用双方の事業主の支援ニーズに同時に応えられるよう給付金・助成金双方の制度について、それぞれ代表的な活用事例を用いて具体的に分かりやすく説明したリーフレットを作成し、配布した。
・さらに、中小企業定年引上げ等奨励金及び高齢者職域拡大等助成金については、その更なる周知徹底を図るため、初めて制度の説明を受ける事業主等向けに、制度の要点のみを分かりやすくコンパクトに解説したチラシを新たに作成し、事業主団体等の協力を得て、当該団体等の会合等の場で配付した。

ホ 事務手続の簡素合理化

・添付書類の簡素合理化等による給付金支給業務の効率化を図るため、以下の事項を実施した。
・中小企業定年引上げ等奨励金について、事務所の登記事項証明書、労働保険事務組合委託事業所における労働保険料領収書の添付の省略
・高齢者雇用確保充実奨励金について、事業主団体の傘下事業所の労働保険料確認書類の添付の省略

② 適正な支給業務の実施

イ 厳正な確認及び調査の実施

・高齢者等共同就業機会創出助成金について、事業計画書提出時に全事業所に対する現場確認調査を行うこととし、支給申請受理後の全事業所に対する現況確認の調査と合わせ、2度にわ

図ることにより、適正な支給業務の実施を図ること。

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。

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、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。

適正な支給業務を実施するため、給付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。

厚生労働省又は都道府県労働局等

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、支給申請書提出時の現況確認のための調査に加え、事業計画提出時の事業所の活動や就業実態の確認のための調査を全申請事業主に対して実施することとし、2度にわたり全申請事業主の調査を実施するほか、電話での所在確認及び無予告での事業所訪問を徹底するなど不正受給防止対策を更に強化する。

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、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。

ハ 適正な支給業務を実施するため、機構本部は、4月に地方業務部門の給付金業務担当者会議、6月に給付金調査業務担当者地区別研修会を開催し、高齢者等共同就業機会創出助成金について、機構本部が過去の不適正支給事例を分析し防止策をまとめた「不正受給事例集」を活用し、地方業務部門に対して、不正受給の手口、傾向について具体的に説明し、防止するための確認方法を指導するとともに、他の給付金についても、申請事業所における定年引上げ等申請内容の実態確認の具体的な方法を指示すること等により効果的な給付金調査業務の実施を図る。

ニ 機構本部及び地方業務部門は、厚生労働

たる実地での実態確認を徹底するとともに、必要な場合は無予告での事業所訪問を積極的に行うなど不正受給防止のための調査確認を徹底した。

- また、不正受給の未然防止を図るため、疑義のある支給申請については、新たに平成23年12月から機構本部と地方業務部門が当該申請事業主へ訪問調査を実施した。
- さらに、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を提出させ、事業所における従業員本人との面談や出勤簿、賃金台帳等による就業実態の現場確認を行い、申請時の従業員の在籍確認を厳正に実施した。
- 中小企業定年引上げ等奨励金について、10人未満規模の事業主については、就業規則の作成・届出義務がないことから、定年制度等の実態確認をより厳格に行うこととし、確認の実施方法、手順、実施後の対応等についてチェックリストや確認の流れ図等を用いて職員に対する実践的な研修を行い、厳正な事業所調査を実施した。
- 支給申請事業所に対する地方業務部門ごとの調査実施件数の目標値を示し、地方業務部門はこれに基づき、調査事業所の雇用保険被保険者数による抽出又は必須調査を実施した。
- 機構本部が直接行う実地調査については、これまでに発覚した不正受給・不適正支給事例の内容や発生の経緯等を踏まえ、就業規則の監督署への届出状況、申請の経緯、支給対象経費等の内容など不正受給につながりやすい項目を盛り込んだ給付金に係る訪問事業主選定基準を設定し、この基準に該当する事業主の中から地域バランス等を考慮して対象を選定し調査・指導を行った。
- 機構本部による事業所訪問：36事業所（平成22年度実績45事業所）
- 地方業務部門による不正受給防止に係る事業所訪問：950事業所（うち抽出調査分706事業所）（平成22年度実績2,881事業所）

ロ 不正受給防止対策の強化

- これまでの不正の経緯や手口、その防止策等具体的な事例を記載した「高齢者等共同就業機会創出助成金不正受給事例集」を活用し、給付金調査業務担当者地区別研修会において、不正受給事業所の申請内容の傾向や特徴及び個別事例ごとの手口や発覚の経緯を解説するなどして具体的な防止対策を指示し、不正受給防止対策の強化を図った。
- また、高齢者等共同就業機会創出助成金については、障害者助成金の施設・設備関係の確認のノウハウを応用して対象経費の支払い状況の確認手法等を追加した「審査・点検マニュアル」に基づき、担当者による審査点検がより厳正に行われるよう徹底した。事業計画書提出時の全事業所に対する現場確認調査を行うとともに、疑義のある支給申請については、新たに機構本部と地方業務部門が同行調査を行い、従来から実施している不正受給防止対策（高齢創業者全員との面接の徹底、電話や無予告を含む事業所訪問による事業実態の確認等）と合わせ、不正受給防止対策の一層の強化に取り組んだ。
- 加えて、高齢者等共同就業機会創出助成金については、審査内容が複雑・多岐にわたることから、審査能力の習得・向上に時間や経験を要するため、実際の不認定・不支給等の審査事例から、不認定等の理由と審査・確認の経緯の解説を付した審査事例集を作成し、地方業務部門担当者に定期的に提供することにより、審査能力の向上を図った。
- 改正された中小企業定年引上げ等奨励金及び高齢者雇用確保充実奨励金についても、不正受給防止のポイントを併せて記載した「審査・点検マニュアル」を作成又は改訂し、審査点検時における不正受給防止策を強化した。また、新設された高齢者職域拡大等助成金についても、審査点検チェックリストを含む「審査・点検マニュアル」を作成した。
- 障害者の助成金支給業務との連携、不正受給等に関する高齢・障害担当部局間の連携のための会議を4回（6月、9月、12月、3月）開催した。

ハ 適正な支給業務のための会議等の開催

- 給付金業務担当者全国会議を4月27日に開催し、特に改正された給付金の適正な支給のための審査上の留意事項や疑義解釈等について説明を行った。
- 給付金調査業務担当者地区別研修会を6月に全国5地区（東京、愛知、大阪、広島、福岡）で開催した。特に高齢者等共同就業機会創出助成金については、これまでの不正の経緯や手口、その防止対策等の具体的な事例を記載した「不正受給事例集」等を活用し、過去の不正受給事案の検証による的確な調査方法の指導、事業所訪問による実態確認の徹底の指示を行うとともに、機構本部が把握している問題事例等の情報提供を行うなどにより、効果的な給付金調査業務の実施を図った。
- また、中小企業定年引上げ等奨励金について、10人未満規模の事業主については、就業規則の作成・届出義務がないことから、定年制度等の実施状況をより厳格に確認するため、新たな確認の実施方法、手順、実施後の対応等についてチェックリストや確認の流れ図等を用いて職員に対する実践的な研修を行った。

ニ 関係機関との密接な連携

	<p>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>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>・機構本部と厚生労働省との情報交換：37回 ・地方業務部門と都道府県職業安定機関との支給業務の問題点等に係る情報交換：1,510回</p>							
<p>評価の視点等</p>		<p>自己評価</p>	<p>A</p>		<p>評定</p>					
<p>【評価項目3 給付金の支給業務】</p>	<p>・数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。 ① 定年引上げ等奨励金の支給要件の変更については、平成23年4月1日改正分を即日（4月1日）にホームページで公開した。 ② 給付金のパンフレットの作成に当たっては、支給額、申請手続の流れ、用語の解説等について、書体や文字飾り、行間隔などにメリハリをつけるとともに、多色刷りやポンチ絵を用い見易さを工夫することによって、分かりやすく作成し、事業主に地方業務部門のほか、職業安定機関その他の関係機関を通じて配布するなど周知を図り、積極的な活用につなげた。 高年齢者雇用確保充実奨励金及び新設された高年齢者職域拡大等助成金については、活用が見込まれる企業及び事業主団体のリストを作成し、これに基づき、地方業務部門による企業及び団体への直接訪問等を行い、同助成金の周知を図った。 ③ 支給申請事業所に対する地方業務部門ごとの調査実施件数の目標値を示し、地方業務部門はこれに基づき、調査事業所の雇用保険被保険者数による抽出又は必須調査を実施した。 特に、高年齢者等共同就業機会創出助成金については、事業計画書提出時に全事業所に対する現場確認調査を行うこととし、支給申請受理後の全事業所に対する現況確認の調査と合わせ、2度にわたる実地での実態確認を徹底するとともに、必要な場合は無予告での事業所訪問を積極的に行うなど不正受給防止のための調査確認を徹底した。 6月に全国5地区で、給付金調査業務担当者地区別研修会を実施し、不正受給事案の検証による的確な調査方法の指導、事業所訪問による実態確認の徹底の指示を行う等により、効果的な給付金調査業務の実施を図った。 ④ これまでの不正の経緯や手口、その防止策等具体的な事例を記載した「高年齢者等共同就業機会創出助成金不正受給事例集」を活用し、給付金調査業務担当者地区別研修会において、不正受給事業所の申請内容の傾向や特徴及び個別事例ごとの手口や発覚の経緯を解説するなどして具体的な防止対策を指示し、不正受給防止対策の強化を図った。</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>・次のとおり中期計画の目標を達成した。（業務実績：①の「ホームページを活用した周知」（P.31）参照）</p> <hr/> <table border="1"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>即日に公開</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>6日後に公開</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>6日後及び3日後（仕事始めの1月4日）に公開</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>変更日から2日以内に公開</td> </tr> </table>	平成23年度	即日に公開	平成22年度	6日後に公開	平成21年度	6日後及び3日後（仕事始めの1月4日）に公開	平成20年度	変更日から2日以内に公開	
平成23年度	即日に公開									
平成22年度	6日後に公開									
平成21年度	6日後及び3日後（仕事始めの1月4日）に公開									
平成20年度	変更日から2日以内に公開									
<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>実績：○ ・制度に初めて接する事業主等でも給付金の支給要件を理解しやすくするため、問い合わせの多い質問項目に係る「給付金に関するQ&A」や支給要件に関する専門用語の解説について内容を充実し、平成24年3月9日に掲載した。</p>									

	<p>・平成23年度末で廃止となった高年齢者雇用確保充実奨励金については、平成24年3月末をもって新規申請受付が終了することから、平成24年1月に廃止に関する情報を掲載した。 (業務実績：①の「イ ホームページを活用した周知」(P.31) 参照)</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>実績：○ ・定年引上げ等奨励金の支給要件の変更については、平成23年4月1日改正分を即日(4月1日)、ホームページで公開した。 (業務実績：①の「イ ホームページを活用した周知」(P.31) 参照)</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>実績：○ ・定年引上げ等奨励金等の効果的な周知を図るため、地方業務部門において、以下の取組を行った。 ・当該奨励金の給付内容・手続等について周知するため地方業務部門においては、関係機関や経済団体等の支部等が実施する各種会合に積極的に参加し、説明会を907回実施した。(平成22年度実績865回) ・地方公共団体や中小企業を傘下にもつ事業主団体に対して、広報誌・機関紙等への無料掲載を積極的に依頼するなど、幅広くきめ細かな周知に努め、広報誌等に168回掲載された。 ・高年齢者雇用アドバイザーの事業所訪問によるPRを全国で19,884回行った。(平成22年度実績24,532回) ・機構本部と厚生労働省が連携・協議して、給付金ごとの重点対象となる企業及び事業主団体への個別の周知又はセミナー、会議等の場での集団的周知・広報の取組の方針を策定し、地方業務部門に対し、給付金ごとに重点対象とする企業規模等を指示するとともに、個別周知対象とする企業等リストを提供した。 ・高年齢者雇用アドバイザーや地方業務部門担当者からの意見聴取等に基づき、両者のさらなる連携を図るため、高年齢者雇用アドバイザーが事業主への相談・援助を行った際に得られた給付金に関する事業主のニーズや情報を効果的かつ着実に伝達するための様式を作成し、その活用を徹底した。 (業務実績：①の「ロ 給付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」(P.31) 参照)</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>実績：○ ・新設された高年齢者職域拡大等助成金を含めすべての給付金のパンフレットの作成に当たっては、支給額、申請手続の流れ、用語の解説等について、書体や文字飾り、行間隔などにメリハリをつけるとともに、多色刷りやポンチ絵を用い見易さを工夫することによって、分かりやすいパンフレット等を作成し、事業主に地方業務部門のほか、職業安定機関その他の関係機関においても配布した。 ・高年齢者等及び障害者雇用双方の事業主の支援ニーズに同時に応えられるよう給付金・助成金双方の制度について、それぞれ代表的な活用事例を用いて具体的に分かりやすく説明したリーフレットを作成し、配布した。 ・さらに、中小企業定年引上げ等奨励金及び高年齢者職域拡大等助成金については、その更なる周知徹底を図るため、初めて制度の説明を受ける事業主等向けに、制度の要点のみを分かりやすくコンパクトに解説したチラシを新たに作成し、事業主団体等の協力を得て、当該団体等の会合等の場で配付した。 (業務実績：①の「ニ 事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布等による周知・広報」(P.32) 参照)</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図っているか。</p>	<p>実績：○ ・添付書類の簡素合理化等による給付金支給業務の効率化を図るため、以下の事項を実施した。 ・中小企業定年引上げ等奨励金について、事務所の登記事項証明書、労働保険事務組合委託事業所における労働保険料領収書の添付の省略 ・高年齢者雇用確保充実奨励金について、事業主団体の傘下事業所</p>

	<p>の労働保険料確認書類の添付の省略 (業務実績：①の「ホ 事務手続の簡素合理化」(P.32)参照)</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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支給申請事業所に対する地方業務部門ごとの調査実施件数の目標値(592事業所)を示し、地方業務部門はこれに基づき、調査事業所の雇用保険被保険者数による抽出又は必須調査を950事業所実施した。また、機構本部でも36事業所の事業所訪問を実施した。(平成22年度45事業所) ・高齢者等共同就業機会創出助成金について、事業計画書提出時に全事業所に対する現場確認調査を行うこととし、支給申請受理後の全事業所に対する現況確認の調査と合わせ、2度にわたる実地での実態確認を徹底するとともに、必要な場合は無予告での事業所訪問を積極的に行うなど不正受給防止のための調査確認を徹底した。 ・また、不正受給の未然防止を図るため、疑義のある支給申請については、新たに平成23年12月から機構本部と地方業務部門が当該申請事業主へ訪問調査を実施した。 ・さらに、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を提出させ、事業所における従業員本人との面談や出勤簿、賃金台帳等による就業実態の現場確認を行い、申請時の従業員の在籍確認を厳正に実施した。 ・中小企業定年引上げ等奨励金について、10人未満規模の事業主については、就業規則の作成・届出義務がないことから、定年制度等の実態確認をより厳格に行うこととし、確認の実施方法、手順、実施後の対応等についてチェックリストや確認の流れ図等を用いて職員に対する実践的な研修を行い、厳正な事業所調査を実施した。 ・機構本部が直接行う実地調査については、これまでに発覚した不正受給・不適正支給事例の内容や発生の経緯等を踏まえ、就業規則の監督署への届出状況、申請の経緯、支給対象経費等の内容など不正受給につながりやすい項目を盛り込んだ給付金に係る訪問事業主選定基準を設定し、この基準に該当する事業主の中から地域バランス等を考慮して対象を選定し調査・指導を行った。 (業務実績：②の「イ 厳正な確認及び調査の実施」(P.32)参照)
<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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・これまでの不正の経緯や手口、その防止策等具体的な事例を記載した「高齢者等共同就業機会創出助成金不正受給事例集」を活用し、給付金調査業務担当者地区別研修会において、不正受給事業所の申請内容の傾向や特徴及び個別事例ごとの手口や発覚の経緯を解説するなどして具体的な防止対策を指示し、不正受給防止対策の強化を図った。 ・また、高齢者等共同就業機会創出助成金については、障害者助成金の施設・設備関係の確認のノウハウを応用して対象経費の支払い状況の確認手法等を追加した「審査・点検マニュアル」に基づき、担当者による審査点検がより厳正に行われるよう徹底した。事業計画書提出時の全事業所に対する現場確認調査を行うとともに、疑義のある支給申請については、新たに機構本部と地方業務部門が同行調査を行い、従来から実施している不正受給防止対策(高齢創業者全員との面接の徹底、電話や無予告を含む事業所訪問による事業実態の確認等)と合わせ、不正受給防止対策の一層の強化に取り組んだ。 ・加えて、高齢者等共同就業機会創出助成金については、審査内容が複雑・多岐にわたることから、審査能力の習得・向上に時間や経験を要するため、実際の不認定・不支給等の審査事例から、不認定等の理由と審査・確認の経緯の解説を付した審査事例集を作成し、地方業務部門担当者に定期的に提供することにより、審査能力の向上を図った。 ・改正された中小企業定年引上げ等奨励金及び高齢者雇用確保充実奨励金についても、不正受給防止のポイントを併せて記載した「審

	<p>査・点検マニュアル」を作成又は改訂し、審査点検時における不正受給防止策を強化した。また、新設された高年齢者職域拡大等助成金についても、審査点検チェックリストを含む「審査・点検マニュアル」を作成した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者の助成金支給業務との連携、不正受給等に関する高齢・障害担当部局間の連携のための会議を4回（6月、9月、12月、3月）開催した。 ・給付金調査業務担当者地区別研修会を6月に全国5地区（東京、愛知、大阪、広島、福岡）で開催した。特に高年齢者等共同就業機会創出助成金については、これまでの不正の経緯や手口、その防止対策等の具体的な事例を記載した「不正受給事例集」等を活用し、過去の不正受給事案の検証による的確な調査方法の指導、事業所訪問による実態確認の徹底の指示を行うとともに、機構本部が把握している問題事例等の情報提供を行うなどにより、効果的な給付金調査業務の実施を図った。 <p>（業務実績：②の「ロ 不正受給防止対策の強化」（P.33）、②の「ハ 適正な支給業務のための会議等の開催」（P.33）参照）</p>
<p>・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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地方業務部門においては、各都道府県労働局等との連絡会議（全国1,510回）を計画的に実施し、支給業務の問題点等に係る情報交換等を行った。 ・機構本部においては、厚生労働省との情報交換のための打合せ等を年間37回行った。 <p>（業務実績：②の「ニ 関係機関との密接な連携」（P.33）参照）</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（４） （注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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、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みようとする又は取り組み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25年4月1日から義務年齢が65歳へ引き上げられることを周知するとともに、65歳までの引上げ及び希望者全員が働ける制度への変更を促す。</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>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> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用アドバイザーの相談・援助は、高齢者雇用確保措置の未実施企業、特に実施が遅れている小規模企業における同確保措置の実施・定着が確実なものとなるよう取り組んだ。「31人以上50人以下規模企業」のうち制度の導入や改善効果が見込まれる企業を重点的に個別訪問するべく、労働局と地方業務部門が協議のうえ個別訪問計画を策定し、リストアップした企業に対して、公共職業安定所の担当職員との同行訪問を実施するほか、公共職業安定所が行う集団指導とタイアップして高齢者雇用アドバイザーの相談・助言を実施するなど公共職業安定所との連携を図りながら、計画的な相談・援助を実施した。 ・さらに、四半期に一回、地方業務部門責任者等と労働局職業対策課長との間で取組の進捗状況についての相互検証の結果を機構本部に報告させることにより、進捗状況に遅れが見られる地域については、その要因分析と改善策を求めるなど、効果的な対応を図るよう指示を行った。 ・特に、平成23年度は、地方業務部門の発足に伴い、新体制で円滑なアドバイザー活動が行われるよう、必要に応じて本部職員が地方業務部門へ出向き、アドバイザーとの連絡調整会議に出席する等現地指導を強化した。 ・また、地方業務部門から四半期ごとに相談・援助の成功事例を報告させ、その中から小規模企業に対する相談・援助の参考となる事例等（教育訓練の推進、人事制度の再構築、賃金制度の見直し等）を選別し、他の地方業務部門へフィードバックし、連絡調整会議等を通じて高齢者雇用アドバイザー間で共有等することにより、効果的な相談・援助の実施に役立てた。 ・継続雇用制度の年齢を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25年4月より義務年齢が65歳へ引き上げられることを周知するとともに、当該義務年齢引上げ時期に先行して、定年の廃止又は65歳以上の定年の引上げ若しくは希望者全員65歳以上への継続雇用制度の導入が図られるよう、それぞれの企業で実施可能な取組を促すほか、制度導入の支障となっている課題について解決策を提案するなどの相談・援助を実施した。

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。

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。

支援に当たっては、これまでの取組の進展を踏まえて平成23年3月に取りまとめた提言「70歳まで働ける企業」の取組みの進展・拡大を目指して(2011年提言)に基づき、企業において70歳雇用に取り組むメリットや雇用管理面の課題への対応のポイントを整理したリーフレットを新たに作成し、70歳雇用支援アドバイザーが、これを活用して企業の高齢化や制度導入のそれぞれの状況に応じ、①65歳以上の高齢者を雇用していない企業に対してはまずは65歳以上の雇用を一步前に進める、②65歳以上雇用を実現している企業に対しては次の段階として自然体で70歳雇用につなげる、③運用により70歳雇用を実現している企業に対しては70歳雇用が制度として定着するよう、効果的かつ的確な相談・援助を実施する。

平成21年度をもって廃止した職場活性化研修により行ってきた事業主に対するサービスについてのニーズに応えるため、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(以下「高齢者等の雇用に関する事業主等への相談・援助として、企業等を会場として当該企業の職場管理者又は中高年従業員に対する研修を実施する。

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等が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%以上とした上で、一層の普及を図る)を踏まえ、年度別目標と具体的な取組等の戦略に基づき、65歳までの雇用確保措置を導入している企業であって70歳雇用の制度化に至っていない企業を重点に、支援効果が見込

(31人～50人規模企業に対する相談・助言実施件数)

	平成23年度	平成22年度
31人～50人	4,376件	4,811件

(相談・助言の内容)

	平成23年度	平成22年度
制度導入支援	38.9%	38.9%
定着支援(希望者全員継続雇用含む)	61.1%	61.1%

・70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助については、今後「70歳まで働ける企業」の普及・促進をさらに積極的に行う必要があることから、新たに研修により養成した29人を加え、総勢388人の70歳雇用支援アドバイザー体制としたこと、70歳雇用の検討の意向を示すなど制度導入が見込まれる企業を重点に個別訪問し、効率的な相談・援助を行ったこと等により、70歳雇用支援アドバイザーが行う「70歳まで働ける企業」の普及促進に係る相談・援助件数は18,653件と前年度比で16.2%増加した。(平成22年度実績16,050件)

・また、事業主に対する相談・援助の好事例を四半期ごとに地方業務部門にフィードバックするとともに、平成23年3月に取りまとめた提言「70歳まで働ける企業」の取組の進展・拡大を目指して(2011年提言)に基づき新たに作成したリーフレットを活用し、70歳雇用のメリット面を説明するなどして、企業それぞれの雇用管理上の課題や阻害要因に応じた効果的な相談活動を行った。

・平成21年度をもって廃止した職場活性化研修により行ってきた事業主に対するサービスについてのニーズに応えるため、高齢者雇用アドバイザー等が行う高齢者等の雇用に関する事業主等への相談・援助として、当該企業の職場管理者又は中高年従業員等に対する研修を実施した。

イ 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施

・平成23年度の相談・援助実績は35,929件(平成22年度実績33,702件)であり、目標達成度は119.8%となった。

・高齢者雇用アドバイザー等の活動について、職業安定機関との密接な連携の下、事業主に対する相談・援助を次のとおり効果的・積極的に行った。

- ・労働局と地方業務部門が協議し作成した個別訪問計画に基づき、高齢者雇用アドバイザー等が公共職業安定所と同行訪問するなど職業安定機関と密接に連携して効果的な相談・援助を実施した。
- ・60歳以降における新たな賃金制度や雇用形態、短時間勤務等の多様な労働時間制度などを取り入れ、コスト増を招くことなく希望者全員の継続雇用制度が導入してきた事例等を具体的に説明しつつ、各企業の実情に応じた制度の導入方法について相談・助言を重ねるなど、積極的な活動に取り組んだ。
- ・厚生労働省からの要請により、希望者全員が65歳まで働ける企業の普及促進に向けた対応を強化するために、9月に高齢者雇用アドバイザーの追加委嘱(468人→491人)を行い、大都市圏(北海道、東京都、神奈川県、大阪府及び福岡県)において相談・助言件数の上積みを図るなど更に積極的な取組を行った。

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、企業診断システム及び仕事能力把握ツール（以下「企業診断システム等」という。）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し、運用件数は2,600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が、企業に対する相談・援助の過程で、中高年従業員の活用方法等や職業意欲の向上等の支援のニーズを把握した場合には、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研修（以下「企業ニーズによる研修」という。）を効果的に実施する。

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。

ハ 高齢者雇用アドバイザー等は、企業診断システム等の活用や相談・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。

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。

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。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。

・70歳雇用支援アドバイザーは、国の目標（「70歳まで働ける企業」の割合を20%以上とした上で、一層の普及を図る）を踏まえ、労働局等と共同して選定した支援効果の高い企業に対し重点的に活動を展開するとともに、70歳雇用に抵抗感を持っている事業主に対して、同業種・同規模で70歳雇用を実現している企業事例を紹介するほか、65歳を超えても優秀な技能を持っている人を雇用することは企業にメリットがあることなどを説明し、職場環境の改善や若年者とのペア就労による技能伝承を提案するなど、企業の実情に応じた相談・援助を行うことにより、事業主の理解を得るよう工夫を行った。

○企業診断システムの活用及び仕事能力把握ツールの運用

・企業診断システム及び仕事能力把握ツール（以下「企業診断システム等」という。）の平成23年度の運用件数は2,961件（平成22年度実績3,150件）、目標達成度は113.9%となった。
・システムのより一層の活用を図るために、運用件数の低調な地方業務部門に対してはその要因及び対応状況を聴取し、分析結果及び必要な対応策を示し、積極的取組を指導した。

○追跡調査の実施

（資料6）

・平成23年10月に高齢者雇用アドバイザー等が相談・援助を実施した事業主等に対して平成24年2月に、具体的な課題改善効果について追跡調査を実施した。その結果、「具体的な課題改善効果があった」との回答が78.8%であった。
・自由記述では「65歳までの継続雇用制度を導入しているが、65歳到達時の状況も考慮し、70歳雇用についても検討することとした」「今後も、高齢者の体面や作業実態を考慮し「70歳まで働ける企業」に向けて取り組んでいく」等の肯定的評価を得た。
・追跡調査の結果については分析の上、地方業務部門及び高齢者雇用アドバイザー等にフィードバックし、今後の相談・援助に活かすよう指導することにより、さらに事業の効果を高めることとしている。

ロ 企業ニーズによる研修の実施

・高齢者雇用アドバイザー等が企業に対して相談・援助を行う過程で把握したニーズに応じ、アドバイザー等の相談・助言活動の一環として、当該企業の事業主や職場管理者を対象に、能力向上及び意識改革を図るため、「高齢の部下に対する仕事の与え方」、「高齢社員に対する人事考課制度の考え方」などのテーマで、また、中高年従業員を対象に、自己啓発促進等による職務遂行能力の向上を図るため、「職場に役立つ具体的な仕事目標の取組みの方法」、「必要人材になる為の意識改革」、「技術伝承の大切さと自分の技能の棚卸」などのテーマで研修を実施した（25件）。

ハ 企画立案サービスの実施

・高齢者雇用アドバイザー等の相談・援助件数のうち、企業からの要請に基づき具体的な改善案を提案する企画立案について、継続雇用制度の導入にとどまらず、従業員向け説明資料の作成など導入後の円滑な制度運用に向けたサポートを行う等その内容の充実を図ることとし、165件（平成22年度実績523件）実施した。
・高齢者雇用アドバイザー実務研修において、企業診断システム等を利用した事業主に対し課題解決のために企画立案サービスの活用を提案した結果、当該課題が解決し高齢者雇用が実現した事例に基づき実践的な演習を行い、より有効な企画立案サービスの活用を促進を図った。
・他の都道府県で行われた様々な企画立案の事例について地方業務部門を通じて高齢者雇用アドバイザー等にフィードバックし、多様な事業主のニーズに対応した情報を共有することで、改善提案の幅を広げることを図った。

ニ 高齢者雇用アドバイザー等の質的向上の取組

（資料7）

・全国6ブロックにおいて、高齢者雇用アドバイザー等の活動実態の把握及び事例発表・意見交換等を行う高齢者雇用アドバイザー等ブロック別経験交流会を開催した。平成23年度においては、参加した高齢者雇用アドバイザーから、特に「70歳まで働ける企業」の制度化へのアプローチ手法等を重点に相談・援助の事例を発表させ、活動実態の把握を行うとともに、企業において大きな課題となっている「賃金・退職金制度」、「人事管理制度」等の具体的な提案をテーマとするほか、各ブロックにおいて自主的にテーマを設定して意見交換を行うことにより相談・援助のスキルアップを図った（平成23年10月～11月）。
・高齢者雇用アドバイザー等の再委嘱に係る具体的基準（過去の相談・助言及び企画立案サービスに係る活動実績が一定以上あること等）に基づき、適切な人材の維持・確保に努め、より効果的な相談・援助活動の実現を図った。

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、企業診断システム等の効果的な活用や企画立案サービス、企業ニーズによる研修の効果的実施に資する実務研修等を実施する。

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。

ヘ 機構は、高齢者雇用アドバイザー等が実施する勉強会など自主的な資質向上への取組を支援するため、研修会、勉強会等への機構職員の参加やメールマガジンの発行を行う。

ト 高齢者雇用に関する高度に専門的ないし技術的な知識及び相談・援助の高い能力と豊富な経験を有するゼネラルアドバイザーを本部に配置し、高齢者雇用アドバイザー等に対し、企画立案等に係る相談・指

○アドバイザー活動支援ホームページの拡充

・アドバイザー活動支援ホームページは、企業診断システム等のWeb版の利用を可能にするとともに、アドバイザー活動に資する有益な情報を提供するために平成17年度に運用を開始したものであるが、平成23年度は、高齢者雇用アドバイザー等が使用するWebメールシステムや各種パンフレット、マニュアル等について、アドバイザー活動支援ホームページに集約して整理するとともに、経験交流会において発表された事例等から今後の相談・援助の参考となる好事例を収集・整理した上で、「50人以下の小規模企業における継続雇用に向けた問題点の解消」等の事例を中心に活動事例集を作成し、同ホームページに掲載するなど提供する情報の充実と利便性の向上を図った。

ホ 高齢者雇用アドバイザー等に対する実務研修等の実施

○企業診断システムの効果的活用のための実務研修の実施

・新任の高齢者雇用アドバイザーに対し、企業診断システムを効果的に活用した各種の課題解決のための相談・助言方法について、実践事例に重点をおいた研修を実施した（平成23年5月18日～20日、23日～25日 受講者計48人）。

・平成22年度から本格運用を開始した「仕事能力把握ツール」について、好事例発表やグループワーク等を行うことによりその効果的な活用方法を習得することを目的とした「仕事能力把握ツール活用研修」を実施した。また、研修修了後は、受講者が所属地方業務部門において他の高齢者雇用アドバイザー等への伝達研修を行った（平成23年7月14日～15日受講者47人）。

・企業診断システムごとに診断結果の分析手法や具体的な提案の内容等について、積極的かつ効果的に活用しているアドバイザー等を講師として、システムをより効果的に活用するための「企業診断システム実践研修」を実施した（平成23年9月20日～21日 受講者41人）。

○高齢者雇用アドバイザー等に対するスキルアップのための研修

・委嘱後1～2年目の高齢者雇用アドバイザーを中心に、企画立案のスキルアップを図るため、企業へのアプローチ手法、企画立案の働きかけ、企業診断システム等の活用により明確になった課題に対する解決の手段としての企画立案の実施などについて、事例発表やグループ討議を中心に実践的な高齢者雇用アドバイザー実務研修を行った（平成23年9月7日～8日 受講者44人）。

○70歳雇用支援アドバイザーの育成

・「70歳まで働ける企業」の普及・促進に係る活動について、企業に専門的、技術的な支援を行う70歳雇用支援アドバイザーを認定するため、高齢者雇用アドバイザーとして一定の経験を積んだ者を対象に認定講習を行った（平成23年6月8日～10日 受講者計29人）。

・さらに、実践的研修として、70歳雇用支援アドバイザーが自ら手掛けた企画立案サービスや企業診断システム等を活用した提案型相談・援助に係る事例発表と討議、企業の人事担当者との相談・助言を想定したグループワークでのロールプレイング、各受講者による特定企業に対する具体的な相談・援助計画の作成・発表など、受講者参加型の多様なカリキュラムを設定し企業に対する提案力を一層高めるための研修を実施した（平成23年11月9日～11日 受講者31人）。

ヘ 高齢者雇用アドバイザー等の自主的な資質向上に係る取組への支援等

○アドバイザーの自主的勉強会等への支援

・アドバイザーの相互研鑽や自己啓発が活発化するよう、各地域の高齢者雇用アドバイザー等が自主的に開催する資質向上のための勉強会等を奨励するとともに、機構本部担当職員を派遣し、業務の重点取組や制度の変更点についての説明を行う等により支援を行い、併せてアドバイザーの活動状況や要望等を直接把握した。

○メールマガジンの発行

・アドバイザー活動の円滑な実施と更なる質的向上を図ることを目的として、平成22年6月より、機構の取組方針や活動の参考となる雇用統計資料、政策・制度の動き、アドバイザーからの実践事例報告等を内容とする「ADメールマガジン」を全国のアドバイザー及び地方業務部門に対して毎月配信しているほか、10月の高齢者雇用支援月間には中核行事であるコンテスト表彰式の詳細を速報する特集号を配信するなど、アドバイザーからの意見・投稿も募り、双方向のコミュニケーションを強化した。

○ゼネラルアドバイザーによる相談・指導等

・高齢者雇用に関する専門的ないし技術的な知識及び相談・援助の高い能力と豊富な経験を有するゼネラルアドバイザー2名を機構本部に配置し、企画立案の全案件（165件）について精査・指導を行うとともに、必要に応じ現地に赴き、アドバイザーの各種研修、相談等におけるサポート及び自主的勉強会における説明・専門的指導を実施した。

② 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。

イ 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。

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。

導を行うとともに、必要に応じ現地に赴き、企業に対する相談・援助を当該アドバイザーとともに実施する。

② 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。

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。
また、「70歳まで働ける企業」の普及を加速するため、高齢者雇用アドバイザー等が相談・援助を行う際にどのような情報が必要か、また、どのような手法が効果的かなどについてアドバイザー等からニーズ把握を行い、それをもとに新たな相談手法や企業への情報提供のあり方について検討を行う。

② 実践的手法の開発・提供

希望者全員を対象とする雇用確保措置の導入及び65歳を超えても社会の支え手として活躍できる社会の実現に向けて、高齢者が意欲と能力を十分発揮できる雇用環境の構築を図るための事業主ニーズ及び就業現場の実情を踏まえた実践的手法を開発するための調査研究、企業との共同研究、産業別高齢者雇用推進事業等を実施した。
・高齢者雇用アドバイザー等が行う相談・援助活動への活用を図るとともに、報告書の作成配布、ホームページへの掲載等を通じて事業所への情報提供を行った。

イ 事業主支援手法等の開発

○「70歳まで働ける企業」基盤作り推進のための調査研究

(2年計画の2年目)
・アドバイザー活動において賃金管理に関する相談・助言の充実を求められることから、平成22～23年度を研究期間として、学識経験者、人事労務管理の企業実務家、70歳雇用支援アドバイザーを委員とする研究会を開催し(7回)、70歳雇用に向けた賃金管理のあり方について検討した。平成23年度は、企業における継続雇用者の賃金管理の実態を把握するための企業ヒアリング調査を行うとともに、企業の60歳代前半層の働き方と賃金管理、今後の60歳代の活用方針を調査するためアンケート調査を実施した。調査結果に基づき、継続雇用後の賃金管理を8タイプに類型化し、それぞれについてアドバイザーが助言を行うワークシートを開発、報告書に取りまとめた。
・平成21年度に運用版を作成した70歳雇用力評価チェックリストについて、平成22年度に機構ネットワーク上でアドバイザーが活用できるシステムを構築し、平成23年度は当該システムの試行運用を全国で実施し、その結果を踏まえ、アドバイザーのコメント欄の入力がより容易にできるよう改善するなどの改修を経て、本運用システムを完成させた。

○団塊世代の就業と生活に関する意識調査

(6回目、平成18年度より継続)
・60歳を超えた団塊の世代を対象に、現在、仕事や生活がどのような状況にあり、どのように自己評価しているか、今後についてどのように考えているか、また、現在及び将来的にどのような不安を抱いているのかについて、WEBアンケートによるパネル調査(6年目)を実施し(回答数2,100人)、速報分析結果を10月に開催した「高齢者雇用開発コンテスト表彰式」において展示した。また、平成22年度に引き続き学識経験者で構成する研究会を設置し(開催6回)、これまでの時系列データ等の調査項目に65歳以降の就業についての視点を加えるとともに、①実態や動向を継続的かつ的確に捉えること、②今後5年間の団塊世代の動向を把握できるよう調査票を再設計し、アンケート調査を実施した(8月)。その結果、団塊世代は今後も働くことを希望する人の割合が回答者の82.2%、65歳を超えて働くことを希望する人の割合が就業希望者の75.3%を占め、高齢者を活用する仕組みを整備することが今後一層求められていくことなどを調査結果報告書に取りまとめた。

○高齢期のエンployアビリティ向上にむけた支援と労働市場の整備に関する調査研究

(2年計画の1年目)
・高齢期に円滑な労働移動を進めるための労働市場整備のあり方を検討するため、平成23～24年度を研究期間として学識経験者、企業経営者等で構成する委員会を開催し(8回)、①転職を希望する高齢者、②高齢者の採用を希望する企業、③①と②をつなぐ機関(職業紹介機関等)の三者を対象とし、①高齢者の職業能力や労働移動の状況(産業界・企業間・地域間)、②企業における高齢労働力の調達状況と変化(改正高年法の影響)、③転職機関におけるマッチングプロセス及び組織間の連携(同一地域・経済圏、他地域・経済圏ネットワーク)等の観点から高齢者の転職や職業紹介等の現状分析を行った。高齢者の雇用動向に関する分析結果を踏まえ、平成24年度は企業等を対象とするヒアリング調査及び従業員を対象とする転職行動に関するアンケート調査をそれぞれ実施する予定である。

○65歳超高齢者の職場管理の実態と今後のあり方に関する調査研究

(資料8、資料9)

② 共同研究の実施及び先進企業の事例の収集・提供

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する。また、高年齢者等の意欲、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・提供を行う。

□ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供

高年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、高年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企業等を表彰する「高年齢者雇用開発コンテスト」の実施、70歳までいきいきと働

(2年計画の1年目)

・職場において高齢者が増加する状況を受け、平成23～24年度を研究期間として学識経験者、企業の人事担当者等で構成する委員会を開催し(7回)、現場の管理者・高齢者・定年前社員に対する人事部のサポートの実態及び効果的な支援方法について検討を行い、当機構のアドバイザー活動に資する資料を作成することを目的として、高齢社員が持っている能力・意識と企業が期待する役割・仕事との擦り合わせの仕組みについて分析した。これを踏まえ、平成24年度は企業を対象にしたヒアリング調査及び従業員を対象としたアンケート調査をそれぞれ実施する予定である。

○ 高齢期の能力とその活用に関する調査研究

・高年齢者の体力等の変化と70歳雇用に際して職場で必要な健康管理面での配慮やサポートを明らかにするための資料を整備することを目的として、平成22～23年度を研究期間として産業保健の研究機関に委託し、これまでの研究成果(「70歳雇用にに向けた高年齢者の体力等に関する調査研究」)も活用しつつ、高齢労働者の体力測定データの構築と労働適応能力等の実態調査を実施し、報告書並びに企業向けパンフレット「高齢期を元気に働くために!」に取りまとめた。

○ 「高齢者と障害者がともに働きやすい職場」事例の収集

・平成9年度～11年度の3年間の高年齢者雇用開発コンテスト応募事例の中から「高齢者と障害者がともに働きやすい職場」の事例を抽出し、再整理・作成し、ホームページに掲載した。

○ 70歳雇用にに向けた人事管理に関する企業向けパンフレットの作成～平成21～23年度の調査研究報告書より～

・平成21年度から23年度にかけて実施した当機構の6本の調査研究成果の概要を

- 1 団塊世代の就業状況
- 2 70歳雇用を進めるための基本的な考え方
- 3 人事制度の個別対策
- 4 現場の上司は何をすべきなのか
- 5 どのような高齢者が職場に受け入れられるのか

等の観点から簡潔にまとめた。

・高年齢者雇用アドバイザー、地方業務部門等に配布し、アドバイザーの相談・助言活動等に活用した。

○ 70歳まで働ける企業の実現に向けたシンポジウムの開催 (資料10)

・「70歳まで働ける企業」について、企業や国民の理解を深め、機運の醸成を図るために、広く高齢労働者をはじめとする国民全般及び企業の人事労務担当者を対象としたシンポジウム(東京:平成24年1月13日、来場者282人、大阪:平成24年1月26日、来場者222人)を開催した。東京会場の当日の様子は、NHKニュースで全国に報道された。両会場でアンケート調査を実施した結果、「非常に満足している」「満足している」との回答が89.2%であった。

□ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供

○ 共同研究 (資料11)

・7府県の10事業所において、事業主と機構(外部の専門的知識を有する学識経験者等を含む)と共同で先駆的事例の構築に向けた10件の研究を行った。研究テーマは、高年齢者等の能力の有効活用、健康管理、モチベーションの向上等の観点から、「作業負担軽減システムの構築」「高齢になっても元気に働ける健康管理支援」「多様な働き方に対応した人事・賃金制度の構築」等事業主のニーズに応じて設定した。

○ 高年齢者ワークシェアリング推進事業 (資料12)

・高年齢者等についてワークシェアリングの導入により、就業機会の確保・拡大の取組を行っている企業事例を収集するとともに、導入の検討・試行を行う企業に対し専門家の参画を含む支援を行った。

・平成23年度に収集した事例及び平成22年度に検討・試行が終了した支援事業の成果を取りまとめた「高年齢者の多様な働き方事例集」を作成、配布するとともにホームページ上に公開した。

○ 高年齢者雇用開発コンテストの実施

・高齢者がいきいきと働くことができる雇用環境を実現するために創意工夫した事例及び70歳まで働ける場を確保している先進事例の募集を行い、全国から78編の応募を得た。学識経験者等からなる審査委員会が審査の上、厚生労働大臣表彰5編、高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰23編を決定し、これらの事例についてはパンフレット及び定期刊行誌エルダーで紹介し、広く参考に供した。さらに、ホームページ上の高年齢者雇用開発コンテスト企業事例情報

ける企業事例を内容とする「70歳いきいき企業100選(2011年版)」の作成を行う。

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。

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。

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23年度は、新たに5団体(学習塾業、内装工事業、牛乳・乳製品製造業、金属プレス加工業、パルプ・紙・紙加工品製造業)について設置し、平成22年度から活動を続けている医療業等5団体と併せて、計10団体について取組を支援する。

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。

提供システムに掲載した。

○「70歳いきいき企業100選」選定事業の実施

- 70歳までいきいきと働くことができる企業の先進事例を全国から272事例を収集し、先進的な70歳雇用への取組を行っている約100事例を選定して、「70歳いきいき企業100選(2011年版)」を作成した。2011年版では、70歳従業員の多様な働き方や働き続けるための工夫・アイデアの中から、勤務日数や勤務時間を選択可能とすることによる就業形態の多様化、自由出勤制度の導入、健康管理の強化など、多くの企業に参考となる内容についてできるだけ詳しく紹介するほか、事例掲載企業からのアドバイスとしてこれから70歳雇用に取り組む企業が留意すべき点をより具体的に紹介するなど内容の充実を図るとともに、掲載企業の産業分類別索引を設ける等、アドバイザーや企業等が活用しやすい冊子となるよう配慮した。
- また、地方業務部門においても、100選の作成過程で収集した事例を基に全都道府県で地域版事例集を作成した。
- さらに、100選の中から70歳雇用に係る目的、雇用形態、就業分野、活躍ぶり等の面で先進的な24事例を選定し、これらの状況を詳しくまとめた「70歳雇用先進事例集(2011年版)」を作成した。2011年版では、より多角的な構成とすべく、高齢者の賃金、就業時間、能力開発等の実態を詳しく紹介している事例を掲載したほか、70歳以上従業員のインタビューなど、働く高齢者の側の視点も盛り込んだ。
- 上記の「70歳いきいき企業100選(2011年版)」及び「70歳雇用先進事例集(2011年版)」は経済団体、業種団体及び各地域の企業等に広く配布するとともに、70歳雇用支援アドバイザーの必携資料として事業主に対する相談・援助活動に活用している。また、NHK、BS-TBS及び「アエラ」(2011.11.7号)により、その内容が報道された。

ハ 産業別ガイドライン策定支援

○産業別高齢者雇用推進事業

- (資料13)
- 平成23年度から事業を開始した5産業団体(学習塾業、内装工事業、牛乳・乳製品製造業、金属プレス加工業、パルプ・紙・紙加工品製造業)及び平成22年度から活動を続けている医療業等5団体の計10団体に対して、産業別高齢者雇用推進ガイドラインの策定に係る効果的な取組を促すため、以下の支援を行っている。
 - 本事業を中心となって運営する推進担当者の設置及びガイドラインの策定についての助言、援助(各団体とも1~2人の推進担当者を設置)
 - 高齢者雇用推進委員会の設置及び運営に関する助言、援助(各団体とも会員企業委員等7~8人程度で構成される委員会を設置)
 - 団体が実施するアンケート、ヒアリング等に関する必要な助言、援助

ニ 開発成果の普及・活用の促進

○事業主支援手法等の開発成果の普及等

- 調査研究等の成果について、報告書やパンフレット等を作成し、高齢者雇用アドバイザー等が事業主等に対する相談・援助に活用するほか、以下のような国内外の企業団体等からの研究成果及び高齢者雇用に関する情報提供の依頼に対して、十分な対応を行った。

【国内】

新聞社(読売新聞社、日本経済新聞社、日経産業新聞)、出版社等(サンデー毎日、アエラ)、テレビ局(NHK、TBS、フジテレビ、テレビ東京)、大学(日本大学経済学部、政策研究大学院大学)、企業(大和ハウス(株))

【海外】

韓国：韓国・雇用労働部
アメリカ：NPO法人AARP(旧全米退職者協会)

○共同研究の成果の普及等

- 平成22年度共同研究年報を作成し、経営者団体、研究機関等に配布し、併せてホームページ上にも公開(平成23年度アクセス件数305,640件(平成22年度実績234,793件))するとともに、平成22年度の共同研究における改善事例46事例(計804事例)を「職場改善支援システム」のページに追加した。また、過去4年の取組企業のうち9社の研究事例について課題・取組内容・成果をとりまとめて紹介・普及するとともに共同研究への応募を促進するためにコンパクトなパンフレットを作成し、高齢者雇用アドバイザー等の相談・援助資料として配付した。
- さらに平成22年度共同研究の研究成果のうち1件について、審査委員会委員を対象とする成果発表会(平成23年6月開催)を、また、1件について、高齢者雇用開発コンテスト表彰式(平成23年10月開催)の場での事例発表を、いずれも実施企業により行った。

③ 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。

ウ 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に高齢者雇用開発コンテスト表彰式を開催する。

高齢者雇用開発コンテスト表彰式は、入賞企業の表彰、入賞企業等が創意工夫を行った改善事例の発表等と内容とする行事を開催する。

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。

③ 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に高齢者雇用開発コンテスト表彰式を開催する。

高齢者雇用開発コンテスト表彰式は、入賞企業の表彰、入賞企業等が創意工夫を行った改善事例の発表及び意見・情報交換、機構が開発した実践的手法及び共同研究等の成果の公開等を効果的に組み合わせて実施する。

また、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」を毎月作成・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。

さらに、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、ホームページを活用した情報提供及びマスメディア等を活用した啓発広報活動を行う。

○産業別ガイドラインの成果の普及等

・事業の最終年度に当たる5団体（水産練製品製造業、葬儀業、医療業、添乗サービス業、とび・土工事業）については、産業別ガイドライン及び関連資料をとりまとめた冊子を普及啓発セミナー等を通じて会員企業に配布し、業界内の高齢者の雇用の促進に活用した。

・平成23年度中に、ホームページ上へ新たに5件（延べ55件）の産業別ガイドラインを登録し公開した。（平成23年度アクセス件数330,754件（平成22年度実績181,134件））

③啓発広報活動等の実施

○「高齢者雇用開発コンテスト表彰式・記念講演・トークセッション」の開催（資料14）

・高齢者雇用支援月間における啓発広報を効果的・効率的に行うため、高齢者雇用開発コンテスト表彰式と併せて記念講演、事例発表、トークセッションを開催し、高齢者がいきいきと働ける職場の実現に向けた今後の取組を来場者とともに考える行事とした（平成23年10月5日、ベルサール汐留2Fホール）。

当日は、以下のように多彩なメニューを提供することを通じて効果的な啓発を行った。

- ・高齢者雇用開発コンテスト表彰式において、厚生労働大臣表彰最優秀賞を受賞した協同組合アルタ・ホープグループをはじめ、28社の表彰
- ・樋口美雄慶應義塾大学商学部長・教授による記念講演「70歳現役企業の実現に向けて～企業の高齢化対応の実態と今後の方向～」
- ・コンテスト表彰式入賞企業の協同組合アルタ・ホープグループ、企業組合ファームまあま喜ね舎及び菱木運送株式会社、機構との共同研究により高齢者が技術と経験を活かし70歳を超えても安心してやりがいを持って働ける職場づくりに取り組んだ株式会社虎屋本舗の取組や創意工夫を紹介する事例発表
- ・上記4社とコーディネーター樋口美雄慶應義塾大学商学部長・教授によるトークセッション
- ・雇用、就業相談コーナーを設置し、来場者の個別相談や問い合わせに対応
- ・入賞企業の取組事例、2011年団塊世代の就業と生活に関する意識調査結果、「70歳まで働ける企業」の取組みの進展・拡大を目指して（2011年提言）、高齢者雇用アドバイザー制度、高齢者助成金制度を紹介するパネル・ポスターの展示
- ・共同研究等、機構の事業を紹介する各種資料配布

・企業の経営者・役員、人事担当者、労働行政関係者を中心に263人の来場があった。

・来場者を対象としたアンケート調査では、91.1%の回答者から「内容に満足している」との回答を得た。具体的には、「検討している高齢者雇用・就業の課題のヒントが得られた（34.7%）」、「高齢者の雇用・就業について理解が深まった（30.6%）」等の割合が高く、「これからの高齢者の働き方を考える際に非常に参考となった」、「それぞれの企業が独自の工夫で高齢者が働きやすい職場環境の整備に努めているのがよくわかった」、「記念講演で日本の現状と今後について説明された上で個別企業の事例を紹介されたので全体的な課題と個別課題の両方を理解できた」等の回答もあった。また今後期待する項目として、「先進的な考え方や研究成果の発表をしてほしい（34.5%）」、「専門家の意見をじっくり聞きたい（22.0%）」、「もっと多くの企業事例を取り上げてほしい（22.0%）」等の回答を得た（複数回答による結果）。

○定期刊行誌「エルダー」の発行

（資料15、資料16）

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

・読者アンケートでは、88.4%（4月号）（平成22年度実績86.0%）、84.5%（11月号）（平成22年度実績87.9%）から「非常に参考になる」、「参考になる」との評価を得た。

○編集委員会の助言・指摘、アンケートにより把握した読者ニーズ等を踏まえた誌面の充実

・「専門知識をわかりやすく提供すること」との指摘を踏まえ、経営者や人事担当者が高齢者雇用を進める際に持つ雇用形態、職場改善の方法、賃金等に関する疑問に対して、企業事例を紹介しつつQ&A方式で解説した「高齢者雇用AtoZ」を新たに開始した。

・高齢者雇用を進める際に人事担当者が抱える悩みや問題の解決の助けとなるよう、継続雇用制度を導入した企業の人事担当者が実際に直面した課題やその解決のための取組を紹介した連載を新たに開始した。

・「高齢者雇用を推進することが若年者雇用を阻害する」との指摘について、この指摘を反証し、高齢者雇用と若年者雇用が両立することを解説した学識者等による論文及び高齢者と若年者が共存して働いている企業事例を紹介した記事の特集した。

・高齢者雇用の好事例の紹介について、読者からのニーズが高かった高齢者のための職場づくりやその手法をはじめとした特集及び「高齢者雇用AtoZ」等において、68事例（平成22年度は40事例）を取り上げた。

・「分かりやすい表示が望ましい」との指摘を踏まえ、表紙タイトルのローマ字表記をカタカナに変更し、グラビア記事のタイトル文字や写真のレイアウトを見やすく改善した。

<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、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、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>(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 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>(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、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、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>(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 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>(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。 実施に当たっては、高齢者雇用アドバイザー等が企業に対する相談・援助を行う過程で把握したニーズに応じ、企業等を会場として研修又は相談会により行う。</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 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>○ホームページでの誌面公開、冊子の作成 ・より多くの事業主等に読んでもらうため、閲覧の利便性を図ることを目的に分割ダウンロードファイルに加えて、一括ダウンロードファイルを作成し、発行日の翌々週までにそれぞれPDF版及びテキスト版（視覚障害者対応）によりホームページに掲載した。なお、過去2年分のバックナンバーも閲覧できるようにしている。 ・広く一般の購読を促進するため、厚生労働省独立行政法人評価委員会及び外部評価委員会において指摘のあった書店での試行販売（全国12か所）を12月号から拡大（全国21か所）するとともに、8月号からオンライン書店（1か所）での販売を開始した。 ・読者層を拡大するため、機構が開催する各種行事や外部機関のイベントにおいて、講読勧誘のチラシと見本のバックナンバーの周知配布を行うとともに、高齢者雇用支援月間及び「70歳まで働ける企業」実現に向けたシンポジウムに係る新聞広告において購読先を掲載した。 ・高齢者の雇用ととりまく高齢化社会の実態と見通しの要点をまとめた、国際比較を含む関係統計の要覧「高齢社会統計要覧（2012年度版）」を作成し、職業安定機関、研究機関等に配布するとともに、高齢者雇用アドバイザー等の相談・援助において活用した。</p> <p>○マスメディア等を活用した啓発広報活動 ・「70歳まで働ける企業」の実現に向けて、学識者による提言、「高齢者雇用開発コンテスト表彰式」厚生労働大臣表彰最優秀賞1社、優秀賞1社の企業事例等の記事広告を高齢者雇用支援月間に関する新聞広告と併せて掲載した。掲載した新聞社が実施した読者モニター調査で、広告の印象度、理解度、興味・好感度、信頼度について回答者の約7割から高い評価を得た。 ・高齢者雇用に関する実践的手法の開発・共同研究の成果、収集している先進的な企業事例等についてマスコミへ積極的な情報提供等を行い、その内容が報道されることによって広く社会一般の高齢者雇用についての理解を促進した（NHK、TBS、フジテレビ、テレビ東京、読売新聞、日経産業新聞、日刊工業新聞、アエラ）。</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 ○企業ニーズによる相談会の実施 ・高齢者雇用アドバイザー等が企業に対して相談・援助を行う過程で把握したニーズに応じ、アドバイザー等の相談・助言活動の一環として、当該企業の中高年従業員等を対象に、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するため、退職後の年金、雇用保険やセカンドライフの生活設計と働き方などについて相談会（セミナー及び個別相談会。309人を対象に全国で20回開催。）を実施した。</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 ・高齢者雇用アドバイザーの相談・援助は、高齢者雇用確保措置の未実施企業、小規模企業における同確保措置の導入・定着が確実なものとなるよう取り組んだ。 また、職業安定機関が重点的に行う小規模企業に対する集団指導・個別指導との一体的取組として、高齢者雇用アドバイザーによる継続雇用に関する具体的事例の説明、当該個別指導へのフォローアップの相談・援助、職業安定機関職員と同行した企業訪問を実施した。（集団指導との一体的取組件数43件（平成22年度実績24件）、行政との同行訪問件数1,777件（平成22年度実績2,152件）） ・10月の高齢者雇用支援月間を中心に、小規模企業が会員企業となっている中央・地方レベルの業種別団体等（30団体）を訪問し、同団体等を通じて会員企業に対する雇用確保措置の導入・促進を支援する給付金制度やアドバイザー等による相談・援助等の説明を行い、当該団体の協力により、傘下企業に対する各種支援の情報提供を行った。</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>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期中期目標期間終了時まで検討し、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>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期中期目標期間終了時まで検討し、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>・現行中期計画終了時までには検討し結果が得られるよう、厚生労働省と機構において必要な連携を図っている。</p>			
<p>評価の視点等</p>		<p>自己評価</p>	<p>A</p>		<p>評定</p>	
<p>【評価項目4 高齢者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等】</p>		<p>・全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助は35,929件と目標(30,000件)を上回るとともに、追跡調査による課題改善効果は78.8%と目標(70%)を上回った。</p> <p>② 高齢者雇用アドバイザーの相談・援助は、高齢者雇用確保措置の未実施企業、特に実施が遅れている小規模企業における同確保措置の実施・定着が確実なものとなるよう取り組んだ。「31人以上50人以下規模企業」のうち制度の導入や改善効果が見込まれる企業を重点的に個別訪問するべく、労働局と地方業務部門が協議のうえ個別訪問計画を策定し、リストアップした企業に対して、公共職業安定所の担当職員との同行訪問を実施するほか、公共職業安定所が行う集団指導とタイアップして高齢者雇用アドバイザーの相談・助言を実施するなど公共職業安定所との連携を図りながら、計画的な相談・援助を実施した。</p> <p>③ 70歳雇用支援アドバイザーの体制強化及び70歳雇用の検討の意向を示すなど制度導入が見込まれる企業を重点とした個別訪問による効率的な相談・援助の実施等により、70歳雇用支援アドバイザーが行う「70歳まで働ける企業」の普及促進に係る相談・援助件数は18,653件(平成22年度実績16,050件)と前年度比で16.2%増加した。</p> <p>④ 企業診断システム及び仕事能力把握ツールの運用件数は2,961件(平成22年度実績3,150件)と目標(2,600件)を上回った。システムのより一層の活用を図るために、運用件数の低調な地方業務部門に対してはその要因及び対応状況を聴取し、分析結果及び必要な対応策を示し、積極的取組を指導した。</p> <p>⑤ 希望者全員を対象とする雇用確保措置の導入及び65歳を超えても社会の支え手として活躍できる社会の実現に向けて、「70歳まで働ける企業」基盤作り推進のための調査研究」「高齢期のエンプロイアビリティ向上にむけた支援と労働市場の整備に関する調査研究」等、高齢者が意欲と能力を十分発揮できる雇用環境の構築を図るための事業主ニーズ及び就業現場の実情を踏まえた実践的手法を開発するための調査研究を行った。</p> <p>⑥ 70歳雇用への取組を行っている先進事例を全国規模で収集し、「70歳いきいき企業100選(2011年版)」を作成するとともに、100選の中から目的、雇用形態、就業分野等の面で先進的な24事例を選定し「70歳雇用先進事例集(2011年版)」を作成した。これらは70歳雇用支援アドバイザーの必携資料として事業主に対する相談・援助活動に活用した。</p> <p>⑦ 共同研究(10件)、産業別ガイドラインの策定(5件)の成果について、事例発表、ホームページへの掲載、企業への配布等によりその普及・活用を促進を図った。</p> <p>⑧ 高齢者雇用支援月間の中核行事として、高齢者雇用開発コ</p>				

	<p>ンテスト表彰式と併せて、記念講演、高齢者の技術と経験を活かし、やりがいをもって働ける職場づくりをしている企業の事例発表、それらの内容を踏まえたトークセッションを複合的に実施し、「70歳まで働ける企業」実現に向けた理解を図った。</p> <p>⑨ 定期刊行誌「エルダー」については、編集委員会の助言・指摘、アンケートにより把握した読者ニーズ等を踏まえ、経営者や人事担当者が高齢者雇用を進める際に持つ雇用形態等に関する疑問に対するQ&A方式の解説、継続雇用制度を導入した企業の人事担当者が実際に直面した課題やその解決のための取組事例の紹介、高齢者と若年者が共存して働いている企業事例の紹介及び「分かりやすい表示が望ましい」という指摘を踏まえ、グラビア記事のタイトル文字や写真のレイアウトを見やすく改善する等により紙面の充実を図った。</p> <p>読者アンケートでは、88.4%（4月号）、84.5%（11月号）から「非常に参考になる」、「参考になる」との評価を得た。</p>								
<p>[数値目標]</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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 次のとおり中期計画の目標を上回った。（業務実績：①の「イ 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施」（P.39）参照） <table border="1" data-bbox="806 582 1108 686"> <tr><td>平成23年度</td><td>35,929件</td></tr> <tr><td>平成22年度</td><td>33,702件</td></tr> <tr><td>平成21年度</td><td>32,893件</td></tr> <tr><td>平成20年度</td><td>32,456件</td></tr> </table>	平成23年度	35,929件	平成22年度	33,702件	平成21年度	32,893件	平成20年度	32,456件
平成23年度	35,929件								
平成22年度	33,702件								
平成21年度	32,893件								
平成20年度	32,456件								
<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業診断システム及び仕事能力把握ツールの運用件数は2,600件以上とすること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：①の「イ 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施」（P.39）参照） <table border="1" data-bbox="806 805 1377 901"> <tr><td>平成23年度</td><td>2,961件（平成23年度目標：2,600件）</td></tr> <tr><td>平成22年度</td><td>3,150件（平成22年度目標：2,600件）</td></tr> <tr><td>平成21年度</td><td>2,795件（平成21年度目標：2,100件）</td></tr> <tr><td>平成20年度</td><td>2,791件（平成20年度目標：1,800件）</td></tr> </table>	平成23年度	2,961件（平成23年度目標：2,600件）	平成22年度	3,150件（平成22年度目標：2,600件）	平成21年度	2,795件（平成21年度目標：2,100件）	平成20年度	2,791件（平成20年度目標：1,800件）
平成23年度	2,961件（平成23年度目標：2,600件）								
平成22年度	3,150件（平成22年度目標：2,600件）								
平成21年度	2,795件（平成21年度目標：2,100件）								
平成20年度	2,791件（平成20年度目標：1,800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"> ・ 次のとおり中期目標の目標を上回った。（業務実績：①の「イ 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施」（P.39）参照） <table border="1" data-bbox="806 997 1108 1093"> <tr><td>平成23年度</td><td>78.8%</td></tr> <tr><td>平成22年度</td><td>82.3%</td></tr> <tr><td>平成21年度</td><td>83.0%</td></tr> <tr><td>平成20年度</td><td>86.9%</td></tr> </table>	平成23年度	78.8%	平成22年度	82.3%	平成21年度	83.0%	平成20年度	86.9%
平成23年度	78.8%								
平成22年度	82.3%								
平成21年度	83.0%								
平成20年度	86.9%								
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 次のとおり年度計画の目標を上回った。（業務実績：②の「ロ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供」（P.43）参照） <table border="1" data-bbox="806 1189 1108 1284"> <tr><td>平成23年度</td><td>10件</td></tr> <tr><td>平成22年度</td><td>10件</td></tr> <tr><td>平成21年度</td><td>11件</td></tr> <tr><td>平成20年度</td><td>11件</td></tr> </table>	平成23年度	10件	平成22年度	10件	平成21年度	11件	平成20年度	11件
平成23年度	10件								
平成22年度	10件								
平成21年度	11件								
平成20年度	11件								
<ul style="list-style-type: none"> ・ 新たに5団体（学習塾業、内装工事業、牛乳・乳製品製造業、金属プレス加工業、パルプ・紙・紙加工品製造業）について産業別高齢者雇用推進委員会を設置すること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 次のとおり年度計画の目標を達成した。（業務実績：②の「ハ 産業別ガイドライン策定支援」（P.44）参照） <table border="1" data-bbox="806 1380 1108 1460"> <tr><td>平成23年度</td><td>5団体</td></tr> <tr><td>平成22年度</td><td>5団体</td></tr> <tr><td>平成21年度</td><td>5団体</td></tr> </table>	平成23年度	5団体	平成22年度	5団体	平成21年度	5団体		
平成23年度	5団体								
平成22年度	5団体								
平成21年度	5団体								

	<p>平成20年度 5団体</p>								
<p>・平成22年度から活動を続けている医療業等5団体と併せて、計10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>・次のとおり年度計画の目標を達成した。(業務実績：②の「産業別ガイドライン策定支援」(P.44)参照)</p> <table border="1" data-bbox="801 261 1227 360"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>10団体 (新規5、継続5)</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>10団体 (新規5、継続5)</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>15団体 (新規5、継続10)</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>16団体 (新規5、継続11)</td> </tr> </table>	平成23年度	10団体 (新規5、継続5)	平成22年度	10団体 (新規5、継続5)	平成21年度	15団体 (新規5、継続10)	平成20年度	16団体 (新規5、継続11)
平成23年度	10団体 (新規5、継続5)								
平成22年度	10団体 (新規5、継続5)								
平成21年度	15団体 (新規5、継続10)								
平成20年度	16団体 (新規5、継続11)								
<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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助を35,929件(平成22年度実績33,702件)実施した。 ・実施に当たっては、職業安定機関との密接な連携の下、事業主に対する相談・援助を次のとおり効果的・積極的に行った。 <ul style="list-style-type: none"> ・労働局と地方業務部門が協議し作成した個別訪問計画に基づき、高齢者雇用アドバイザー等が公共職業安定所と同行訪問するなど職業安定機関と密接に連携して効果的な相談・援助を実施した。 ・60歳以降における新たな賃金制度や雇用形態、短時間勤務等の多様な労働時間制度などを取り入れ、コスト増を招くことなく希望者全員の継続雇用制度が導入できた事例等を具体的に説明しつつ、各企業の実情に応じた制度の導入方法について相談・助言を重ねるなど、積極的な活動に取り組んだ。 ・厚生労働省からの要請により、希望者全員が65歳まで働ける企業の普及促進に向けた対応を強化するために、9月に高齢者雇用アドバイザーの追加委嘱(468人→491人)を行い、大都市圏(北海道、東京都、神奈川県、大阪府及び福岡県)において相談・助言件数の上積みを図るなど更に積極的な取組を行った。 ・70歳雇用支援アドバイザーは、国の目標(「70歳まで働ける企業」の割合を20%以上とした上で、一層の普及を図る)を踏まえ、労働局等と共同して選定した支援効果の高い企業に対し重点的に活動を展開するとともに、70歳雇用に抵抗感を持っている事業主に対して、同業種・同規模で70歳雇用を実現している企業事例を紹介するほか、65歳を超えても優秀な技能を持っている人を雇用することは企業にメリットがあることなどを説明し、職場環境の改善や若年者とのペア就労による技能伝承を提案するなど、企業の実情に応じた相談・援助を行うことにより、事業主の理解を得るよう工夫を行った。 ・70歳雇用支援アドバイザーにより、70歳までの雇用機会が確保されるよう、18,653件と平成22年度(16,050件)を上回る相談・援助を実施した。 ・実施に当たっては、70歳雇用支援アドバイザーの相談・援助を積極的・効率的に行うために、新たに研修により養成した29名を加え、総勢388名の70歳雇用支援アドバイザー体制とするとともに、70歳雇用の検討の意向を示すなど制度導入が見込まれる企業を重点に個別訪問を行った。 ・事業主に対する相談・援助の好事例を四半期ごとに地方業務部門にフィードバックするとともに、平成23年3月に取りまとめた提言「「70歳まで働ける企業」の取組みの進展・拡大を目指して(2011年提言)」に基づき新たに作成したリーフレットを活用し、70歳雇用のメリット面を説明するなどして、企業それぞれの雇用管理上の課題や阻害要因に応じた効果的な相談活動を行った。 <p>(業務実績：①の「イ 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施」(P.39)参照)</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。

実績：○
 ・平成23年10月に高齢者雇用アドバイザー等が相談・援助を実施した事業主等に対して平成24年2月に、具体的な課題改善効果について追跡調査を実施した。その結果、「具体的な課題改善効果があった」との回答が78.8%であった。
 ・自由記述では「65歳までの継続雇用制度を導入しているが、65歳到達時の状況も考慮し、70歳雇用についても検討することとした」「今後も、高齢者の体調面や作業実態を考慮し「70歳まで働ける企業」に向けて取り組んでいく」等の肯定的な評価を得た。
 ・追跡調査の結果については分析の上、地方業務部門及び高齢者雇用アドバイザー等にフィードバックし、今後の相談・援助に活かすよう指導することにより、さらに事業の効果を高めることとしている。
 (業務実績：①の「イ 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施」(P.39)参照)

・ 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。

実績：○
 ・高齢者雇用アドバイザーの相談・援助は、高齢者雇用確保措置の未実施企業、特に実施が遅れている小規模企業における同確保措置の実施・定着が確実なものとなるよう取り組んだ。「31人以上50人以下規模企業」のうち制度の導入や改善効果が見込まれる企業を重点的に個別訪問するべく、労働局と地方業務部門が協議のうえ個別訪問計画を策定し、リストアップした企業に対して、公共職業安定所の担当職員との同行訪問を実施するほか、公共職業安定所が行う集団指導とタイアップして高齢者雇用アドバイザーの相談・助言を実施するなど公共職業安定所との連携を図りながら、計画的な相談・援助を実施した。
 ・さらに、四半期に一回、地方業務部門責任者等と労働局職業対策課長との間で行う取組の進捗状況についての相互検証の結果を機構本部に報告させることにより、進捗状況に遅れが見られる地域については、その要因分析と改善策を求めるなど、効果的な対応を図るよう指示を行った。
 ・特に、平成23年度は、地方業務部門の発足に伴い、新体制で円滑なアドバイザー活動が行われるよう、必要に応じて本部職員が地方業務部門に出向き、アドバイザーとの連絡調整会議に出席する等現地指導を強化した。
 ・また、地方業務部門から四半期ごとに相談・援助の成功事例を報告させ、その中から小規模企業に対する相談・援助の参考となる事例等(教育訓練の推進、人事制度の再構築、賃金制度の見直し等)を選別し、他の地方業務部門へフィードバックし、連絡調整会議等を通じて高齢者雇用アドバイザー間で共有等することにより、効果的な相談・援助の実施に役立てた。
 ・継続雇用制度の年齢を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25年4月より義務年齢が65歳へ引き上げられることを周知するとともに、当該義務年齢引上げ時期に先行して、定年の廃止又は65歳以上への定年の引上げ若しくは希望者全員65歳以上への継続雇用制度の導入が図られるよう、それぞれの企業で実施可能な取組を促すほか、制度導入の支障となっている課題について解決策を提案するなどの相談・援助を実施した。
 (業務実績：「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.38)参照)

・ 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。

実績：○
 ・70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助については、今後「70歳まで働ける企業」の普及・促進をさらに積極的に行う必要があることから、新たに研修により養成した29人を加え、総勢388人の70歳雇用支援アドバイザー体制としたこと、70歳雇用の検討の意向を示すなど制度導入が見込まれる企業を重点に個別訪問し、効率的な相談・援助を行ったこと等により、70歳雇用支援アドバイザーが行う「70歳まで働ける企業」の普及促進に係る相談・援助件数は18,653件(平成22年度実績16,050件)と前年度比で16.2%増加した。

	<p>・また、事業主に対する相談・援助の好事例を四半期ごとに地方業務部門にフィードバックするとともに、平成23年3月に取りまとめた提言「『70歳まで働ける企業』の取組の進展・拡大を目指して（2011年提言）」に基づき新たに作成したリーフレットを活用し、70歳雇用のメリット面を説明するなどして、企業それぞれの雇用管理上の課題や阻害要因に応じた効果的な相談活動を行った。 (業務実績：「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.38)参照)</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>実績：○ ・高齢者雇用アドバイザー等の相談・援助件数のうち、企業からの要請に基づき具体的な改善案を提案する企画立案について、継続雇用制度の導入にとどまらず、従業員向け説明資料の作成など導入後の円滑な制度運用に向けたサポートを行う等その内容の充実を図ることとし、165件(平成22年度実績523件)実施した。 ・高齢者雇用アドバイザー実務研修において、企業診断システム等を利用した事業主に対し課題解決のために企画立案サービスの活用を提案した結果、当該課題が解決し高齢者雇用が実現した事例に基づき実践的な演習を行い、より有効な企画立案サービスの活用を促進を図った。 ・他の都道府県で行われた様々な企画立案の事例について地方業務部門を通じて高齢者雇用アドバイザー等にフィードバックし、多様な事業主のニーズに対応した情報を共有することで、改善提案の幅を広げることを行った。 (業務実績：①の「ハ 企画立案サービスの実施」(P.40)参照)</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>実績：○ ・事業主に対する相談・援助の好事例を四半期ごとに地方業務部門にフィードバックし、より効果的な相談業務の促進を図った。 ・全国6ブロックにおいて、高齢者雇用アドバイザー等の活動実態の把握及び事例発表・意見交換等を行う高齢者雇用アドバイザー等ブロック別経験交流会を開催した。平成23年度においては、参加した高齢者雇用アドバイザーから、特に「70歳まで働ける企業」の制度化へのアプローチ手法等を重点に相談・援助の事例を発表させ、活動実態の把握を行うとともに、企業において大きな課題となっている「賃金・退職金制度」、「人事管理制度」等の具体的な提案をテーマとするほか、各ブロックにおいて自主的にテーマを設定して意見交換を行うことにより相談・援助のスキルアップを図った(平成23年10月～11月)。 ・高齢者雇用アドバイザー等の再委嘱に係る具体的基準(過去の相談・助言及び企画立案サービス等に係る活動実績が一定以上あること等)に基づき、適切な人材の維持・確保に努め、より効果的な相談・援助活動の実現を図った。 ・新任の高齢者雇用アドバイザーに対し、企業診断システムを効果的に活用した各種の課題解決のための相談・助言方法について、実践事例に重点をおいた研修を実施した(平成23年5月18日～20日、23日～25日 受講者計48人)。 ・平成22年度から本格運用を開始した「仕事能力把握ツール」について、好事例発表やグループワーク等を行うことによりその効果的な活用方法を習得することを目的とした「仕事能力把握ツール活用研修」を実施した。また、研修修了後は、受講者が所属地方業務部門において他の高齢者雇用アドバイザー等への伝達研修を行った(平成23年7月14日～15日 受講者47人)。 ・企業診断システムごとに診断結果の分析手法や具体的な提案の内容等について、積極的かつ効果的に活用しているアドバイザー等を講師として、システムをより効果的に活用するための「企業診断システム実践研修」を実施した(平成23年9月20日～21日 受講者41人)。 ・委嘱後1～2年目の高齢者雇用アドバイザーを中心に、企画立案のスキルアップを図るため、企業へのアプローチ手法、企画立案の働きかけ、企業診断システム等の活用により明確になった課題に対する解決の手段としての企画立案の実施などについて、事例発表や</p>

	<p>グループ討議を中心に実践的な高齢者雇用アドバイザー実務研修を行った（平成23年9月7日～8日 受講者44人）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「70歳まで働ける企業」の普及・促進に係る活動について、企業に専門的、技術的な支援を行う70歳雇用支援アドバイザーを認定するため、高齢者雇用アドバイザーとして一定の経験を積んだ者を対象に認定講習を行った（平成23年6月8日～10日 受講者計29人）。 ・さらに、実践的研修として、70歳雇用支援アドバイザーが自ら手掛けた企画立案サービスや企業診断システム等を活用した提案型相談・援助に係る事例発表と討議、企業の人事担当者との相談・助言を想定したグループワークでのロールプレイング、各受講者による特定企業に対する具体的な相談・援助計画の作成・発表など、受講者参加型の多様なカリキュラムを設定し企業に対する提案力を一層高めるための研修を実施した（平成23年11月9日～11日 受講者31人）。（業務実績：①の「ニ 高齢者雇用アドバイザー等の質的向上の取組」（P.40）、「ホ 高齢者雇用アドバイザー等に対する実務研修等の実施」（P.41）参照）
<p>第2 2 (2) ② イ 事業主支援手法等の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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の観点から調査研究のテーマを設定しているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・希望者全員を対象とする雇用確保措置の導入及び65歳を超えても社会の支え手として活躍できる社会の実現に向けて、高齢者が意欲と能力を十分発揮できる雇用環境の構築を図るための事業主ニーズ及び就業現場の実情を踏まえた実践的手法を開発するため、高齢者等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次のテーマを設定し、調査研究を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ・「70歳まで働ける企業」基盤作り推進のための調査研究 ・団塊世代の就業と生活に関する意識調査 ・高齢期のエンプロイアビリティ向上にむけた支援と労働市場の整備に関する調査研究 ・65歳超高齢者の職場管理の実態と今後のあり方に関する調査研究 ・高齢期の能力とその活用に関する調査研究 ・平成9年度～11年度の3年間の高齢者雇用開発コンテスト応募事例の中から「高齢者と障害者がともに働きやすい職場」の事例を抽出し、再整理・作成し、ホームページに掲載した。 ・70歳雇用に向けた人事管理に関する企業向けパンフレットを作成した。（業務実績：「② 実践的手法の開発・提供」（P.42）参照）
<ul style="list-style-type: none"> ・研究成果を相談・援助業務等に活用しているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究成果について報告書やパンフレット等を作成し、高齢者雇用アドバイザー等が事業主等に対する相談・援助に活用した。 ・特に「70歳いきいき企業100選（2011年版）」及び「70歳雇用先進事例集（2011年版）」は70歳雇用支援アドバイザーの必携資料として事業主に対する相談・援助活動に活用した。（業務実績：「イ 事業主支援手法等の開発」（P.42）、「ニ 開発成果の普及・活用の促進」（P.44）参照）
<p>第2 2 (2) ② 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。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・共同研究は10件（平成22年度実績10件）実施した。研究テーマは、高齢者等の能力の有効活用、健康管理、モチベーションの向上等の観点から、「作業負担軽減システムの構築」「高齢になっても元気に働ける健康管理支援」「多様な働き方に対応した人事・賃金制度の構築」等事業主のニーズに応じて設定した。（業務実績：「ロ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供」（P.43）参照）
<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者等の雇用を推進している先進企業事例の収集・ 	<p>実績：○</p>

<p>提供を行っているか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者ワークシェアリング推進事業において、平成23年度に収集した事例及び平成22年度に検討・試行が終了した支援事業の成果を取りまとめた「高年齢者の多様な働き方事例集」を作成、配布するとともにホームページ上に公開した。 ・高年齢者雇用開発コンテスト表彰式において、高齢者がいきいきと働くことができる雇用環境を実現するために創意工夫した事例及び70歳まで働ける場を確保している先進事例の募集を行い、全国から78編の応募を得た。学識経験者等からなる審査委員会で審査の上、厚生労働大臣表彰5編、高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰23編を決定し、これらの事例についてはパンフレット及び定期刊行誌エルダーで紹介し、広く参考に供した。さらに、ホームページ上の高年齢者雇用開発コンテスト企業事例情報提供システムに掲載した。 ・「70歳いきいき企業100選」選定事業において、 <ul style="list-style-type: none"> ・70歳までいきいきと働くことができる企業の先進事例を全国から272事例を収集し、先進的な70歳雇用への取組を行っている約100事例を選定して、「70歳いきいき企業100選（2011年版）」を作成した。2011年版では、70歳従業員の多様な働き方や働き続けるための工夫・アイデアの中から、勤務日数や勤務時間を選択可能とすることによる就業形態の多様化、自由出勤制度の導入、健康管理の強化など、多くの企業に参考となる内容についてできるだけ詳しく紹介するほか、事例掲載企業からのアドバイスとしてこれから70歳雇用に取り組む企業が留意すべき点をより具体的に紹介するなど内容の充実を図るとともに、掲載企業の産業分類別索引を設ける等、アドバイザーや企業等が活用しやすい冊子となるよう配慮した。 ・また、地方業務部門においても、100選の作成過程で収集した事例を元に全都道府県で地域版事例集を作成した。 ・さらに、100選の中から70歳雇用に係る目的、雇用形態、就業分野、活躍ぶり等の面で先進的な24事例を選定し、これらの状況を詳しくまとめた「70歳雇用先進事例集（2011年版）」を作成した。2011年版では、より多角的な構成とすべく、高齢者の賃金、就業時間、能力開発等の実態を詳しく紹介している事例を掲載したほか、70歳以上従業員のインタビューなど、働く高齢者の側の視点も盛り込んだ。 ・上記の「70歳いきいき企業100選（2011年版）」及び「70歳雇用先進事例集（2011年版）」は経済団体、業種団体及び各地域の企業等に広く配布するとともに、70歳雇用支援アドバイザーの必携資料として事業主に対する相談・援助活動に活用した。 <p>(業務実績：②の「ロ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供」(P.43) 参照)</p>
<p>第2 2 (2) ② ハ 産業別ガイドライン策定支援</p> <p>・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。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新たに産業別高年齢者雇用推進委員会を設置した5団体を含めた10産業団体について、それぞれ委員会を開催し、各産業における高齢者雇用の現状を分析・整理し、明らかになった課題及び問題点の検討を行った。 <p>(業務実績：②の「ハ 産業別ガイドライン策定支援」(P.44) 参照)</p>
<p>・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>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・10産業団体について、ガイドラインを自主的に策定できるよう①団体が行う検討に対して助言、②団体が設置する検討会に出席し機構が有する情報・ノウハウ等の提供、③ガイドライン策定に要する経費の負担などにより支援を行った。 ・その結果、平成23年度は医療業、とび・土工工事業等5団体がガイドラインが策定された。 <p>(業務実績：②の「ハ 産業別ガイドライン策定支援」(P.44) 参照)</p>
<p>第2 2 (2) ② 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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 調査研究等の成果について、報告書やパンフレット等を作成し、高齢者雇用アドバイザー等が事業主等に対する相談・援助に活用するほか、以下のような国内外の企業団体等からの研究成果及び高齢者雇用に関する情報提供の依頼に対して、十分な対応を行った。 平成22年度共同研究年報を作成し、経営者団体、研究機関等に配布し、併せてホームページ上にも公開（平成23年度アクセス件数305,640件（平成22年度実績234,793件））するとともに、平成22年度の共同研究における改善事例46事例（計804事例）を「職場改善支援システム」のページに追加した。また、過去4年の取組企業のうち9社の研究事例について課題・取組内容・成果をとりまとめて紹介・普及するとともに共同研究への応募を促進するためにコンパクトなパンフレットを作成し、高齢者雇用アドバイザー等の相談・援助資料として配付した。 さらに平成22年度共同研究の研究成果のうち1件について、審査委員会委員を対象とする成果発表会（平成23年6月開催）を、また、1件について、高齢者雇用開発コンテスト表彰式（平成23年10月開催）の場での事例発表を、いずれも実施企業により行った。 事業の最終年度に当たる5団体（水産練製品製造業、葬儀業、医療業、添乗サービス業、とび・土工工事業）については、産業別ガイドライン及び関連資料をとりまとめた冊子を普及啓発セミナー等を通じて会員企業に配布し、業界内の高齢者の雇用の促進に活用した。 ホームページ上へ新たに5件（延べ55件）の産業別ガイドラインを登録し公開した。（平成23年度アクセス件数330,754件（平成22年度実績181,134件）） <p>（業務実績：②の「ニ 開発成果の普及・活用の促進」（P.44）参照）</p>
<p>第2 2 (2) ③ 啓発広報活動等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 高齢者雇用を支援する月間における事例発表等について、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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 高齢者雇用開発コンテスト表彰式と併せて、企業の高齢化対応の実態に関する記念講演、高齢者の技術と経験を活かし、やりがいをもって働ける職場づくりをしている企業の実例発表、それらの内容を踏まえたトークセッションを複合的に実施するとともに、団塊世代の就業と生活に関する意識調査結果等紹介するパネルの展示などを通じて、高齢者等の雇用の確保の重要性を参加者に理解してもらえる内容とした。 <p>（業務実績：「③ 啓発広報活動等の実施」（P.45）参照）</p>
<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。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 編集委員会の助言・指摘、アンケートにより把握した読者ニーズ等を踏まえ、①経営者や人事担当者が高齢者雇用を進める際に持つ雇用形態等に関する疑問に対して、企業事例を紹介しつつQ&A方式で解説した「高齢者雇用A to Z」を掲載、②継続雇用制度を導入した企業の人事担当者が実際に直面した課題やその解決のための取組を紹介した連載、③高齢者雇用と若年者雇用が両立することを解説した学識者等による論文及び高齢者と若年者が共存して働いている企業事例の特集、④高齢者雇用の好事例の紹介について、読者からのニーズが高かった高齢者のための職場づくりやその手法の特集を行ったほか、「分かりやすい表示が望ましい」という指摘を踏まえ、グラビア記事のタイトル文字や写真のレイアウトを見やすく改善した。 <p>（業務実績：「③ 啓発広報活動等の実施」（P.45）参照）</p>
<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。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期刊行誌「エルダー」をより多くの事業主等に読んでもらうため、閲覧の利便性を図ることを目的に分割ダウンロードファイルに加えて、一括ダウンロードファイルを作成し、発行日の翌々週までにそれぞれPDF版及びテキスト版（視覚障害者対応）によりホームページに掲載した。なお、過去2年分のバックナンバーも閲覧できる

	<p>ようにしている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・広く一般の購読を促進するため、厚生労働省独立行政法人評価委員会及び外部評価委員会において指摘のあった書店での試行販売（全国12か所）を12月号から拡大（全国21か所）するとともに、8月号からオンライン書店（1か所）での販売を開始した。 ・読者層を拡大するため、機構が開催する各種行事や外部機関のイベントにおいて、講読勧誘のチラシと見本のバックナンバーの周知配布を行うとともに、高齢者雇用支援月間及び「70歳まで働ける企業」実現に向けたシンポジウムに係る新聞広告において購読先を掲載した。 ・「70歳まで働ける企業」の実現に向けて、学識者による提言、「高齢者雇用開発コンテスト表彰式」厚生労働大臣表彰最優秀賞1社、優秀賞1社の企業事例等の記事広告を高年齢者雇用支援月間に関する新聞広告と併せて掲載した。掲載した新聞社が実施した読者モニター調査で、広告の印象度、理解度、興味・好感度、信頼度について回答者の約7割から高い評価を得た。 ・高齢者雇用に関する実践的手法の開発・共同研究の成果、収集している先進的な企業事例等についてマスコミへ積極的な情報提供等を行い、その内容が報道されることによって広く社会一般の高齢者雇用についての理解を促進した（NHK、TBS、フジテレビ、テレビ東京、読売新聞、日経産業新聞、日刊工業新聞、アエラ）。（業務実績：「③ 啓発広報活動等の実施」（P.45）参照）
<p>第2 2 (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> <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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用アドバイザーの相談・援助は、高齢者雇用確保措置の未実施企業、小規模企業における同確保措置の導入・定着が確実なものとなるよう取り組んだ。また、職業安定機関が重点的に行う小規模企業に対する集団指導・個別指導との一体的取組として、高齢者雇用アドバイザーによる継続雇用に関する具体的事例の説明、当該個別指導へのフォローアップの相談・援助、職業安定機関職員と同行した企業訪問を実施した。（集団指導との一体的取組件数43件（平成22年度実績24件）、行政との同行訪問件数1,777件（平成22年度実績2,152件）） ・10月の高齢者雇用支援月間を中心に、小規模企業が会員企業となっている中央・地方レベルの業種別団体等（30団体）を訪問し、同団体等を通じて会員企業に対する雇用確保措置の導入・促進を支援する給付金制度やアドバイザー等による相談・援助等の説明を行い、当該団体の協力により、傘下企業に対する各種支援の情報提供を行った。（業務実績：「(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.46）参照）
<p>第2 2 (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> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現行中期計画終了時までには検討し結論が得られるよう、厚生労働省と機構において必要な連携を図っている。（業務実績：「(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.46）参照）

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（５） （注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成23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"> ・ 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。 ・ 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。 <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"> ・ 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。 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>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"> ・ 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 	<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"> ・ 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。 	<p>平成23年度の業務の実績</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 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施 ○支援を必要としている障害者の積極的な受入れの推進（資料17）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者の就労支援ニーズの高まりを踏まえ、公共職業安定所、地域の関係機関との連携を通じて、どの地域においても適切な職業リハビリテーションを均等・公平に受けられるようにした上で、地域センターの専門的支援を必要とする障害者を積極的に受け入れた。受入れに当たっては、産業保健推進センターや精神科医師等が開催する研修会への協力等を通じて、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、また、発達障害者支援センターや教育機関、公共職業安定所の若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム、地域若者サポートステーションにおける連絡会議への参加等を通じて、発達障害者支援に係る関係機関との連携を図った。特に、地域における障害者就業・生活支援センター等の関係機関に対する技術的事項の助言・援助を充実・強化する中で、地域センターに対する理解・認識が高まり、連携関係をより効果的なものとするにより、関係機関利用者で、地域センターの専門的支援を必要とする方の円滑な受入れを促進した。その結果、特に就職等の困難性の高い発達障害者が前年度

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。

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。

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。

比で22.9%、精神障害者が前年度比で8.4%それぞれ増加し、全体の実施対象者の総数も30,857人と前年度比で3.3%増加し、初めて3万人を超えた。特に、精神障害者及び発達障害者等のその他の障害者の占める比率は、新規の利用者については58.5%と1.9ポイント高まり、全体の実施対象者については55.4%と初めて5割を超えた平成22年度実績を3.4ポイント上回った。

(人)	合計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
平成23年度 〈構成比〉 (平成22年度比)	30,857 〈100.0%〉 (103.3%)	1,932 〈6.3%〉 (93.1%)	11,840 〈38.4%〉 (96.6%)	10,278 〈33.3%〉 (108.4%)	6,807 〈22.1%〉 (112.5%)
うち新規利用者 〈構成比〉	16,564 〈100.0%〉	1,095 〈6.6%〉	5,772 〈34.8%〉	5,882 〈35.5%〉	3,815 〈23.0%〉
平成22年度 〈構成比〉	29,864 〈100.0%〉	2,076 〈7.0%〉	12,258 〈41.0%〉	9,481 〈31.7%〉	6,049 〈20.3%〉
うち新規利用者 〈構成比〉	15,997 〈100.0%〉	1,099 〈6.9%〉	5,851 〈36.6%〉	5,512 〈34.5%〉	3,535 〈22.1%〉

※主たる障害による分類であり、発達障害が主たる者の場合は、「その他」として計上。主たる障害が「身体障害」、「知的障害」又は「精神障害」であって、併せて発達障害を有する者を加えると、発達障害者の数は4,776人（平成22年度実績3,955人、平成22年度比120.8%）。

・職業リハビリテーションサービスの実施対象者の障害特性やニーズが多様化する中、平成21年度に策定した「インフォームドコンセントの徹底等による苦情やトラブルのない効果的な職業リハビリテーションサービスの提供のための留意事項」について、地域センター職員に対する機構本部による研修において、苦情やトラブルの具体例を挙げて詳細な解説を行う、各地域センターにおいて苦情等の未然防止や発生した際の組織的対応が図られるよう職員研修を行うなど、職員の一層の理解を促進した。

・平成20年度末に廃止したせき髄損傷者職業センターから福岡障害者職業センターにおいて引き継いだ業務について、福岡障害者職業センターによる支援の希望があった方（1人）に対して、その特性・ニーズ等に対応した職業リハビリテーションを実施し、就職に至った。また、総合せき損センターからの要請に応じた訪問による職業評価及び職業指導を的確に行うため、入院患者向けのリーフレットを作成、総合せき損センターの受付窓口等に備え付け、福岡障害者職業センターによる現地相談・支援の周知を図った。

○きめ細かな職業リハビリテーション計画の策定

・実際の作業場面を活用した職業評価の実施及びそれに基づく職業リハビリテーション計画の策定を推進した。職業評価については、実際の作業場面における、複数の作業工程を並行して行う課題、納期の前倒し、指示者の交代や急な作業分担の変更等臨機応変な対応が求められる課題等を設定することにより、様々な作業場面を体験する機会を通じた、自己理解の促進を図った。

・障害者自身が自己決定し、主体的に取り組むことが重要であるため、支援の各段階において支援の状況、本人の意思等を踏まえて、職業リハビリテーション計画をきめ細かに策定し、支援を実施することを徹底した。

・また、厳しい雇用情勢が続いていることを踏まえ、個々の障害者について就職実現のためのタイムリーな支援を推進すべく、支援期間の中間時点においても、職業リハビリテーション計画に定めたセンター内での職業準備支援等の支援や求職活動に対する支援の内容や実施方法、実施期間等の見直しを積極的に行った。

・その結果、職業リハビリテーション計画の策定件数は、24,328件となった。また、精神障害者、発達障害者等のその他の障害者に対する職業指導及び職業評価の1人当たりの実施回数は、身体障害者、知的障害者の場合を大きく上回っている。

・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。

・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。

福岡障害者職業センターにおいては、平成20年度末に廃止したせき髄損傷者職業センターから引き継いだ業務について、利用者一人一人の特性・ニーズ等に対応した職業リハビリテーションを実施するとともに、総合せき損センターからの要請に応じて、訪問による職業評価及び職業指導を行う。

(職業リハビリテーション計画策定件数)

(件)	職リハ計画策定件数
平成23年度 (平成22年度比)	24,328 (101.2%)
平成22年度	24,040

(障害別対象者1人当たりの職業指導等の実施回数)

(回)	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
職業指導	2.05	2.08	3.82	3.48
職業評価	2.10	1.80	4.24	3.30

- ・アンケート調査(職リハ計画内容) (資料18)
「大変満足している」、「満足している」との回答:85.3%(平成22年度実績87.4%)
- ・アンケート結果において、不足や不満等のあった地域センターに対し、その分析と改善策の実施を指示することとしている(アンケート結果の取扱いは以下同様)。
- ・平成23年度においては、平成22年度アンケート結果を踏まえ、機構本部において分析の上、各地域センターにフィードバックし、的確な支援の実施に活用するよう指導するとともに、不足や不満等の評価については、地域センターに対し、その分析を行い、改善策を講じるよう指示した。具体的には、職業リハビリテーション計画の説明がわかりにくかったとの意見のあった地域センターにおいて、職業リハビリテーション計画の説明後、計画内容を利用者自身の言葉で記入してもらい、相互に再確認する、利用者の同意のもと、計画説明時に関係機関や家族の同席を求めて、複数の視点で職業リハビリテーション計画を確認することで、不明点を解消するなどの対応を図った。

○就職等に向かう次の段階への移行の促進 (資料19)

- ・他の地域の関係機関では支援が困難な障害者に対し、個々の障害者の支援ニーズに対応した個別指導方式での支援を推進した。
- ・特に発達障害者等の利用者の増加に対応して、①全ての地域センターにおいて、作業支援プログラムのカリキュラムとして、他者とのコミュニケーションを要する集団作業を実施するとともに、発達障害者に対する専門的支援の試行実施に至っていない地域センターにおいては、職業準備講習カリキュラムに、試行の支援プログラムの中で非試行センターが実施可能な発達障害者向け対人技能講習や問題解決技能講習を追加する、②うつ病等の気分障害のある利用者が増加する中、利用者の要望を受けリワーク支援で行っているストレス対処等に関する講習を地域センターにおける精神障害者自立支援カリキュラムに追加する、③機構内LANに掲載した全国の地域センターが考案・作成した新たな支援カリキュラム、教材、支援ツール等を活用する等、それぞれの利用者の状況等に応じた創意工夫を行いながら支援を実施した。
- ・地域における関係機関の整備状況を踏まえ、どの地域においても適切な職業リハビリテーションサービスを均等・公平に受けられるようにした上で、関係機関に身体障害者、知的障害者等への支援方法に係る専門的援助を行うことにより、他機関における支援を促進するとともに、必要に応じて支援技法の活用に係る他機関への助言等を行った。
- ・職業準備支援については、障害者就業・生活支援センター等の地域の支援機関で行う職業リハビリテーション事業が、当機構の助言・援助等もあり、より効果的に行われるようになってきていることや、これらの機関数が増加していることに伴い、知的障害者の受講者が減少した一方で、地域の関係機関からの連絡、斡旋による就職希望の精神障害者及び発達障害者等その他の障害者の利用が増加し、全体では2,146人と平成22年度実績を上回っている。なお、より多くの支援回数を必要とする精神障害者及びその他の障害者の全体に占める割合が72.7%(平成22年度実績67.8%)と高まり、初めて7割を超えた。

・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おいて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、その内容の充実を図ること。

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。

・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、その内容の充実を図る。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。

・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、その内容の充実を図る。

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10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、北海道、埼玉及び香川に拡大して実施することにより、地域センターの規模、都道府県ごとの地域特性等に照らし、試行の検証を行い、すべての地域センターによる本格実施の支援内容及び体制のあり方を検討する。

また、当該専門的支援を試行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。

(職業準備支援の障害別対象者数)

(人)	合計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
平成23年度 <構成比> (平成22年度比)	2,146 <100%> (104.3%)	84 <3.9%> (106.3%)	502 <23.4%> (86.1%)	664 <30.9%> (112.7%)	896 <41.8%> (111.0%)
平成22年度 <構成比>	2,058 <100%>	79 <3.8%>	583 <28.3%>	589 <28.6%>	807 <39.2%>

※職業準備支援対象者のうち、発達障害者の数は、707人（平成22年度実績598人、平成22年度比118.2%）

(障害別対象者1人当たりの職業準備支援における平均支援回数)

(回)	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
平均支援回数	26.3	29.5	46.2	48.5

- ・厳しい雇用情勢が続く中、職業準備支援対象者の就職実現に向け、以下の取組を実施した。
 - ・地域センターにおいては、公共職業安定所の出席を要請し具体的な求人情報に基づいたケース会議等を積極的に実施するとともに、所長を中心とした経営者団体や個別企業を訪問しての求人要請、ジョブコーチによる職場適応指導実施と併せた求人要請等を実施。特に、未就職の修了者に対しては、就職のための相談や励ましを引き続き行いながら、個々の修了者の希望条件に沿った求人開拓や求人情報の提供、採用面接への同行等を実施。
 - ・機構本部においては、各地域センターによる就職実現のため、職業準備支援中から、公共職業安定所の担当者が支援終了後の就職先の確保を図ることができるよう、支援対象者がとりまとめた「中間報告書」をもとに、適性職務や職業上の課題の改善状況を当該担当者に説明する、事業主に職業準備支援の作業場面を見学してもらい、職場実習先の確保を図る等、就職に結びつけるうえで効果のあった取組について、四半期ごとに取りまとめ、全国の地域センター等で共有。
- ・その結果、職業準備支援等修了者については、就職等に向かう次の段階への移行率88.5%、就職率68.1%と、いずれも平成22年度を上回った。

(%)	移行率	就職率
平成23年度	88.5%	68.1%
平成22年度	88.1%	67.5%

- ・アンケート調査(職業準備支援) (資料20)
「大変効果があった」「効果があった」との回答：95.0%（平成22年度実績97.0%）
効果があった支援内容としては、「色々な作業を体験する」(65.6%)、「生活リズムを整える」(58.8%)、「職場の人との接し方を身につける」(57.9%)、「自己理解を深める」(54.2%)が多かった。
- ・平成22年度アンケートで、職場でのコミュニケーションスキルを体得する講座をより充実させて欲しいとの意見のあった地域センターにおいて、従来の報告、質問方法などの作業場面でのコミュニケーションスキルに加え、休憩時における会話の切り出し方等のテーマを新たに設定する等の改善を図った。

○発達障害者に対する専門的支援の試行実施

- ・発達障害者に対し、総合センター職業センターで開発した「ワークシステム・サポートプログラム」による「発達障害者に対する専門的支援」の試行を宮城、新潟、東京、愛知、大阪、滋

・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期中期目標期間中に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。

・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、1、900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

賀、岡山、福岡、宮崎及び沖縄センターに加え、新たに、北海道、埼玉及び香川センターにおいて実施することにより、都道府県ごとの地域特性、地域センターの規模に応じた業務運営方法や支援体制等を検討し、平成24年度から2年計画で、段階的に本格実施することとした。
・発達障害者162人を対象に実施した(修了者144人のうち、就職81人、求職活動中59人(うち職業紹介有り35人)、職業訓練受講中2人、職場実習中2人(平成24年4月末現在))。
・試行実施センターの担当者、総合センターの研究員、総合センター職業センターのカウンセラー等から構成する「発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会」を設置し、当該地域センターにおける試行を円滑に実施するためのバックアップを行うとともに、支援を通じて蓄積された支援ノウハウを活用し、その効果の検証と支援方法の改善を図った。

○精神障害者、発達障害者等に対する支援ノウハウの共有

・全国の地域センター等から参加したカウンセラー、職業訓練指導員等(103人)による職業リハビリテーション業務研究会を開催し、地域センターで実施するリワーク支援については、うつ病と併せ発達障害の特徴が窺われる利用者の増加に対応し、支援カリキュラムに発達障害に係るセミナーを追加して自己理解を促進した上で希望者に対する個別相談を行う支援、広域センターで実施する高次脳機能障害者の支援については、復職後の職務遂行補完手段の習得支援や地域センターとの密接な連携による復職後の配慮事項に係る助言やフォローアップ等の事業主支援の実践状況報告等を行うとともに、各センター等の取組状況について意見交換を行った。
・キャリアプランの再構築を行いながら支援する必要がある精神障害者や自己の障害への理解を促進しつつ支援する必要がある発達障害者の利用増に対応して、個々の特性に応じたきめ細かな相談や効果的な支援を行うため、カウンセリング技法や障害特性に応じた実践的な支援技法の演習等による研修を実施し、全国の地域センター等における支援技法の向上を図った(10月3日～10月5日実施。カウンセラー41人、職業訓練指導員2人)。
・また、新たに、リワーク支援において支援計画の策定やストレス対処講習等の実施に携わるリワークカウンセラー及びリワークアシスタントを対象とした経験交流会を開催し、リワーク支援の実施状況と課題等について講義を行った上で、小グループに分かれて事業主、主治医、対象者の三者の職場復帰に係る合意形成を図るためのコーディネート方法や、支援計画策定のためのストレス耐性や疲労度等の効果的なアセスメント方法、対象者の職場復帰や職場定着を円滑に進めるための事業主支援の方法に関して意見交換を密に行い、リワーク支援の実施方法に係るノウハウの共有を図った(47人)。
・さらに、新たに、リワークアシスタント及び職業評価や職業準備支援において作業指導や講習の実施に携わる評価アシスタントを対象とした研修を、それぞれ年2回実施し、発達障害者高次脳機能障害者等の障害特性と職業的課題に係る講義や、作業指導及びカウンセリング技法に係る演習を行い、支援のスキルアップを図った。
・「発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会」において試行を実施している地域センターでの効果的な支援技法、実施体制、関係機関との連携について取りまとめた報告書を作成し、各地域センターに配付した。(資料21)
・各地域センターの支援カリキュラム、教材、ツール等の新たな作成例や工夫例を機構本部で収集し、機構内LANにより広く共有(平成23年度新たに287件を追加)し、全国の地域センターにおいてそれらを活用することにより効果的な支援の実施に努めた。
・就職等の困難性の高い精神障害者、発達障害者等に対する支援ノウハウの蓄積及び共有化を図るため、作業種目や講習・グループミーティングのテーマを多く設定し、支援内容の全体像を利用者に提示した上で、本人が主体的に選択できるようにすることにより、自主性を尊重した個別性の高い支援を実施した事例や地域センター内の作業支援のみならず、希望職種での事業所実習を積極的に取り入れ、その適性等について自己検討できるようにした事例、対人関係や職場におけるマナーに課題のある精神障害者について、ジョブコーチ支援により特性に配慮した職場の指導体制を構築することで職場定着が図られた事例等の好事例を、機構内LANに登載し情報共有している。

○地域センターにおけるジョブコーチ支援の推進及び福祉施設等によるジョブコーチ支援の促進(資料22)

・福祉から雇用への流れを踏まえ、地域センターのジョブコーチ支援については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ととし、知的障害者等については他の地域関係機関でも支援が可能なケースは、地域センターと福祉施設等のジョブコーチの協同支援やジョブコーチ支援事業推進協議会におけるケース検討の実施等により、福祉施設等のジョブコーチに対して、支援方法に係る専門的援助を行い、福祉施設等のジョブコーチのみによる支援の拡充とその効果的な実施を図った。協同支援における専門的援助の実施に当たり、これまででは、事業所内支援が中心であったが、支援計画書の作成の取組にまで範囲を広げることで、福祉施設等のジョブコーチによる支援計画作成から事業所内支援に至る一貫した単独での支援が可能となるよう取り組んだ。
・地域センターのジョブコーチによる支援については、知的障害者への支援の減少及び福祉施設

ブロ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。

等のジョブコーチでは支援が困難な精神障害者、発達障害者等への支援の増加に対応して、個々の対象者の態様に対応した充実した内容の支援を行った。さらに、支援終了後のフォローアップの効果的・計画的な実施及び事業所内のナチュラルサポート体制の構築を推進した。

- ・ジョブコーチ支援については、増加する発達障害者により的確な支援を行えるよう、実際の就労の前に行う職業準備支援の段階からジョブコーチが関わり、個々の対象者の障害特性や状態を把握する取組を推進した。
- ・地域センターにおける精神障害者及び発達障害者への的確なジョブコーチ支援の実施や福祉施設等のジョブコーチへの効果的な専門的援助を行うため、機構本部において実務経験が2年以上の地域センターのジョブコーチを対象に、精神障害者、発達障害者等に関するケーススタディ、経験の少ないジョブコーチに対する指導技法等の研修を実施し、受講者が地域センターにおいて伝達研修を行った（44人受講）。
- ・その結果、地域センターのジョブコーチ支援対象者については、福祉施設等のジョブコーチのみによる支援の進展等により知的障害者が減少する一方で、精神障害者及び発達障害者等のその他の障害者が増加した。また、精神障害者及び発達障害者等のその他の障害者の占める割合は44.4%（平成22年度実績40.9%）と高まった。
- ・地域センターのジョブコーチ支援終了後の職場適応指導対象者数は、対象者及び事業主のニーズを踏まえた計画的なフォローアップを積極的に実施したことにより増加した。
- ・また、精神障害者、発達障害者等のその他の障害者の職場適応指導の1人当たりの実施回数は、身体障害者、知的障害者の場合を大きく上回った。

（ジョブコーチ支援の障害別対象者数）

（人）	合計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
平成23年度 〈構成比〉 (平成22年度比)	3,342 〈100.0%〉 (101.2%)	229 〈6.9%〉 (119.3%)	1,630 〈48.8%〉 (92.6%)	736 〈22.0%〉 (105.4%)	747 〈22.4%〉 (114.7%)
平成22年度 〈構成比〉	3,302 〈100.0%〉	192 〈5.8%〉	1,761 〈53.3%〉	698 〈21.1%〉	651 〈19.7%〉

※発達障害者の数は、610人（平成22年度実績513人、平成22年度比118.9%）

（職場適応指導対象者数）

（人）	平成23年度	平成22年度
職場適応指導対象者数(平成22年度比)	6,115 (104.1%)	5,876

（障害別対象者1人当たりの職場適応指導実施回数）

（回）	対象者全体	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
職場適応指導実施回数	4.45	3.83	3.99	5.39	4.99

・地域センターのジョブコーチ支援終了者の6か月後定着率は87.4%と平成22年度と概ね同水準を維持した。

	平成23年度	平成22年度
定着率	87.4%	87.6%

・アンケート調査（ジョブコーチ支援）

（資料23）

・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

・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

・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

- 「大変効果があった」、「効果があった」との回答：90.3%（平成22年度実績94.0%）
効果があった支援内容としては、「困ったとき・悩んだときに仕事のアドバイスをもらう」（54.2%）、「仕事の仕方を覚える」（47.0%）、「働くペースをつかむ」（45.4%）、「職場での良い人間関係を作る」（39.3%）が多かった。
- 平成22年度アンケート結果において、ジョブコーチ支援期間中に、複数の関係機関から支援を受け、それぞれの役割が分かりにくかったとの意見があった地域センターでは、複数の関係機関の支援者それぞれの役割分担や支援頻度を、書面等により分かりやすく整理して事前に対象者に説明するとともに、関係機関の支援者にも書面等を提示して共通認識を持つよう改善を図った。
 - ジョブコーチ支援事業推進協議会については、ケーススタディ、知識の習得のための講習等を積極的に行い、支援方法に係る専門的援助を推進した。なお、参加者の利便性等に配慮し、1回当たりの開催時間を延長して開催回数を減らす、講習等の可能な部分については、地域センター開催の他の研修と合同で実施する、個別の支援場面を通じた支援ノウハウの提供を積極的に行うなどにより効率化を図ったことから、ジョブコーチ支援事業推進協議会の実施回数及び延参加者数は平成22年度同期実績を下回った。

	ジョブコーチ支援事業推進協議会	
	実施回数	延参加者
平成23年度 (平成22年度比)	487回 (97.0%)	4,430人 (94.0%)
平成22年度	502回	4,713人

- 地域センターと福祉施設等のジョブコーチとの協同支援、福祉施設等のジョブコーチのみによる支援ともに増加した。

(福祉施設等のジョブコーチ支援の内訳)

	地域センターと福祉施設等の ジョブコーチとの協同支援(人)	福祉施設等のジョブコーチ のみによる支援(人)
平成23年度 (平成22年度比)	1,866 (103.1%)	939 (102.3%)
平成22年度	1,810	918

- 精神障害者雇用支援ネットワークの充実・強化、復職支援（リワーク支援）の積極的周知及び支援ノウハウの蓄積・共有
- 精神障害者総合雇用支援を効果的に実施するためには、医療機関、事業所との連携が不可欠であり、精神障害者雇用支援連絡協議会、他の関係機関が開催する連絡会議等の場を活用した周知活動を通じて、関係機関への積極的働きかけを実施(3,651機関)した。
 - 精神障害者雇用支援連絡協議会において、連携に係る関係機関の役割分担等について協議を行う等によりネットワークの充実・強化を図った。
 - また、メンタルヘルス分野等における医療機関等との連携体制の強化として、メンタルヘルス対策支援センターと、互いのパンフレットを備え置く等による利用者へのそれぞれが行うサービスの周知を図るとともに、メンタルヘルス対策支援センターがリワーク支援希望者を把握した場合には地域センターを紹介するなど相互に紹介をするほか、休職者の職場復帰に取り組む事業主を対象とした事業主支援ワークショップの共同開催等を通じて、互いのサービス内容を事業主に周知する等により、より多くの精神障害者に効果的な支援を行うよう取り組んだ。
 - さらに、地域センターへの通所が困難な遠隔地の対象者に対し、障害者就業・生活支援センター等地域の関係機関と連携して、当該機関への地域センター職員への訪問によるリワーク支援を実施し、幅広い対象者への支援を行った。
 - 休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった困難事案の割合の高まりに対応し、個々の対象者の状況に応じて復帰後の新たな職務や環境に対する対応力の向上に関する支援やキ

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。

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。

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1,950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。

キャリアプランの再構築に関する支援を加えた、個別実践型リワークプログラムを全国の地域センターで実施した。当該プログラムの実施に当たっては、支援効果をさらに高めるべく、対象者の主体的取組を促進できるよう、対象者が自らの復職に向けた課題に応じて必要な講習等を選択する、社会生活リズム確立のために講習等のない時間帯も一律に地域センターに通所する方法から自ら通所以外の活動も計画し、実行する手法を活用した。
また、発達障害の特徴が窺われる者等、リワーク支援対象者の有する障害特性が多様化している現状を踏まえ、当該者に対して、職業準備支援における発達障害者向け対人技能講習等の受講ができるようにするとともに、障害特性について復職先事業所の理解を得るために、対象者自らによる自身の障害特性を取りまとめた資料の作成及び復職先事業所に対する説明への支援を行った。
対象者の復職先事業所の所在地が、療養地や休職前の事業所と異なる地域の場合に、リハビリ出勤支援などのリワーク支援の一部を復職先事業所の所在する地域の地域センターが行う等、複数の地域センターが連携して的確な支援を行った。
事業主、主治医等との密接な連携を図り、より多くの精神障害者がリワーク支援を受けられるよう、経営者協会や商工会議所、労働基準協会等の事業主団体の協力を得て医療機関・事業所向けのリワーク支援の活用を呼びかけるパンフレット(好事例等)を配布したほか、地域の実情に応じて、企業や医療機関に対し、リワーク支援へのニーズ等を把握する調査を実施するとともに、ニーズがある企業等に対しては個別訪問等を行うなどにより、リワーク支援の周知及び活用促進を図った。
各地域センターにおいて、自治体の広報誌や事業主団体機関誌、産業保健推進センターの事業主向けメールマガジンへのリワーク支援紹介記事の掲載を要請するなど、支援を必要とする人達ができる限り多く利用できるよう、一層の周知に取り組んだ。
その結果、精神障害者総合雇用支援の対象者数は平成22年度実績よりも増加した。精神障害者総合雇用支援において連携を図った医療機関は1,558機関(精神障害者総合雇用支援に係る連携のための働きかけを行った3,651機関の内数)となった。
復職・雇用継続率は84.0%と平成22年度実績を上回った。

(支援対象精神障害者数)

(人)	支援精神障害者数
平成23年度 (平成22年度比)	2,666 (108.4%)
平成22年度	2,459

(復職・雇用継続率)

	平成23年度	平成22年度
復職・雇用継続率	84.0%	82.0%

アンケート調査(精神障害者総合雇用支援) (資料26)
「大変効果があった」「効果があった」との回答:97.8%(平成22年度実績99.1%)
効果があった支援内容としては、「生活リズムの構築」(86.7%)、「ストレス場面での気分・体調の自己管理」(76.7%)、「自己理解を深める」(74.7%)が多かった。
ジョブコーチ支援については、「困ったとき・悩んだときに仕事のアドバイスをもらう」(60.3%)、「働くペースをつかむ」(55.2%)、「職場での良い人間関係をつくる」(48.3%)が多かった。
平成22年度アンケート結果において、リワーク支援対象者同士の関わり方について、指針が欲しいとの意見があった地域センターにおいて、対象者相互に配慮すべきプライバシー保護のためのルールや心構えをオリエンテーション時に説明することにより、改善を図った。

※評価シート8に別記

・ 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。

・ 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

・ 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

一と連携して対象者の把握・支援等を行う。

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て的確に実施し、障害者の就職又は職場適応を促進すること。

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、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。

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。

対象者の把握・支援等を行う。

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。実施に当たっては、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、事業主等に対する的確かつ効果的な支援が行われるようにする。

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。

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。

ロ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

○ 事業主ニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施

(資料27、資料28)

・障害者雇用のノウハウが不足している企業への職業安定機関との同行訪問など、職業安定機関が行う雇用率達成指導への協力、事業主のニーズに応じたジョブコーチ支援の積極的な実施、事業主支援ワークショップの実施、事業主支援計画に基づく体系的支援の実施など、障害者の雇用管理に関する事項について事業主への相談・援助に積極的に取り組んだ。実施に当たっては、あと1人の雇用で雇用率達成となる事業所に職業安定機関が行う雇用率達成指導に同行し、地域センター利用者の求職情報提供と雇用に向けた具体的な職務内容の提案を行うなど積極的に協力するとともに、企画段階から公共職業安定所と打ち合わせを行い、雇用率達成指導の対象となる事業主を選定するなどにより、事業主支援ワークショップを実施した。

・企業同士がグループワーク方式により障害者雇用管理上の課題を発見し、その解決の糸口をつかむための事業主支援ワークショップを障害者雇用率未達成企業を重点として実施し、障害者雇用率達成に向けた取組を始めるきっかけとなるよう先行企業の事例発表やそれを踏まえた意見交換等を行った。その際、各企業の具体的な課題等について意見交換が活発に行われるよう同一業種の企業を対象にする、各回のワークショップそれぞれで、異なる障害特性をテーマに設定し、同じ課題を持つ企業を対象にする等対象範囲を工夫した。事業主支援ワークショップで、個々の企業の課題やニーズを把握したうえで、必要に応じ、地域センターのジョブコーチ支援など個別支援に障害者の雇用促進のための助成金や就労支援機器の貸出し措置を結びつけることにより、効果的に事業主支援を展開した。また、地域の企業のニーズに応じて精神障害者の職場復帰に取り組もうとしている企業を対象に同様な手法により事業主支援ワークショップを実施し、職場復帰の取組のきっかけ作りを行い、職場復帰に取り組むこととなった企業に対してはリワーク支援を実施した。

・また、地域センターの事業主支援担当カウンセラー等による、東西ブロック別支援事例分析会議を開催し、個々の企業の実情に則して障害者雇用を進めるための具体的な手順を示した企業に対する提案書の作成方法や、企業による障害者の職場配置や職務設定が適性を踏まえたものになるようにするための助言方法等、事業主支援について効果のあった具体的な取組を報告し、事業主支援を体系的に進めるためのノウハウの共有を図った。以上により、事業主の個々のニーズ等を把握し、企業の実情を踏まえた専門的な支援を実施するために具体的な事業主支援計画の策定に努力した。

・厳しい雇用情勢への対応としての職業準備支援修了者等の就職促進対策の強化の取組の一環として、相談が寄せられた事業主に対する継続的なフォローアップを通じて、助成金を活用した障害者の雇入れ等事業主への提案型の助言・援助と、事業主支援計画の策定を推進した。

・その結果、対象事業所数及び事業主支援計画件数はそれぞれ16,673所及び11,219件と、前年度比で5.8%及び3.2%増加となった。

・また、職業安定機関が実施する雇用率達成指導と連携した事業主支援の実施企業数は、1,605社となり、前年度比で66.8%増と大幅に増加した(平成22年度962社)。

(対象事業所数、事業主支援ワークショップ実施回数、事業主支援計画策定件数)

	対象事業所数	事業主支援ワークショップ実施回数	事業主支援計画策定件数
平成23年度 (平成22年度比)	16,673所 (105.8%)	166回 (109.2%)	11,219件 (103.2%)
平成22年度	15,766所	152回	10,876件

・追跡調査(事業主支援)

(資料29)

「大変効果があった」、「効果があった」との回答:92.2%(平成22年度実績92.1%)
効果があった支援内容としては、「リワーク支援を受けた社員自身の適応力が向上した」(71.5%)、「障害特性の理解と障害に配慮した対応方法」(68.2%)、「対象者に応じた指導方法」(66.9%)が多かった。

・平成22年度に実施した事業主支援の有用度に係る追跡調査の結果を踏まえ、リワーク支援を実施した事業主より、復職の際の望ましい対応や復職先の従業員への心構えについて事業主側への助言を充実させて欲しいとの要望のあった地域センターにおいて、事業主が復職後の勤務時間や職務の設定などの雇用管理面等に係る準備を早期に進めることができるよう、対象者の状況や先行事例の取組内容をリワーク支援の中盤に事業主に説明するとともに、その後の準備状況

		<p>ホ 職業リハビリテーション関係業務と障害者雇用納付金関係業務との協力・連携の強化</p> <p>地方において委託により実施してきた障害者雇用納付金関係業務について、平成23年度より機構が直接実施することから、質の高い事業主支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進するため、定期的な連絡会議の開催、相互の業務に関する職員研修、事業主からの照会・相談に係る迅速な取次ぎ、事業所への同行訪問を実施する等により、職業リハビリテーション関係業務と障害者雇用納付金関係業務との協力・連携の強化を図る。</p>	<p>を把握し、必要な場合は復職先の従業員に対する社内研修の実施を提案する等、準備が円滑に進むよう、さらに助言を行うこととした。</p> <p>ホ 職業リハビリテーション関係業務と障害者雇用納付金関係業務との協力・連携の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成23年度からの障害者雇用納付金関係業務の機構による直接実施に伴い、質の高い事業主支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進するため、地方業務部門との定期的な連絡会議、相互の業務に関する職員研修、事業主からの照会・相談に係る連絡票等を用いた迅速な取次ぎ、事業所への同行訪問等を実施するとともに、地域センターが行う事業主支援ワークショップにおいて、地方業務部門による障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の説明を行う等により、障害者雇用納付金関係業務との協力・連携の強化を図った。 機構本部の地方業務部門、職業リハビリテーション部門、及び一部の地域センターの職員から構成する「障害者雇用納付金業務との連携による効果的な事業主支援検討委員会」を3回開催し、地域センターにおける地方業務部門との効果的・効率的な情報共有の方法など、一層の連携強化に向けた課題等を分析した上で、事業主支援業務における、更なる相乗効果の発揮のための検討を行い、情報共有のための事業主情報一覧の作成・活用方法、連携して実施する支援の流れを図示したパンフレットによる効果的な事業主へのPR方法等の具体的な方策について報告書にとりまとめ、機構内LANに搭載した。 さらに、地域センターの事業主支援担当カウンセラー等による、東西ブロック別支援事例分析会議を開催し、地方業務部門と連携した事業所へのニーズ調査の実施や、地方業務部門が開催する事業主向け講習への企画段階からの参画等の取組を報告し、より一体的な事業主支援を推進するためのノウハウの共有を図った。
<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p>	<p>S</p>	<p>評価</p>
<p>【評価項目5 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>・全ての数値目標を達成するとともに、9指標で過去最高の実績となり、以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 過去最多の30,857人に対し職業リハビリテーションサービスを提供。また、公共職業安定所、地域の就労支援機関等との連携を通じて、どの地域においても適切な職業リハビリテーションを均等・公平に受けられるようにした上で、他の就労支援機関では支援が困難な障害者に対する支援を積極的に実施（平成22年度比精神障害者8.4%増、発達障害者22.9%増）。職業リハビリテーション計画の策定件数は24,328件となり、平成22年度実績の1.2%増となった。</p> <p>② 職業準備支援は、個々の障害者の支援ニーズに対応した個別指導方式での支援を推進し、精神障害者、発達障害者への支援に重点を置いて実施。厳しい雇用情勢が続く中、就職等に向かう次の段階への移行率（88.5%）、就職率（68.1%）ともに過去最高となった。また、OA講習は中期計画に則り平成20年度末に廃止した。</p> <p>③ 発達障害者に対する専門的支援は、総合センター職業センターが開発した「ワークシステム・サポートプログラム」による専門的支援の試行実施を宮城、新潟、東京、愛知、大阪、滋賀、岡山、福岡、宮崎及び沖縄センターに加え、新たに、北海道、埼玉及び香川センターに拡大するとともに、「発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会」において試行センターでの効果的な支援技法、実施体制、関係機関との連携について報告書を作成し、各地域センターに配付した。さらに、大幅な利用増が続く発達障害者に対する個々の特性に応じたきめ細かな相談や効果的な支援を行うための研修を実施し、総合センター職業センターが開発した職業上の課題について自己理解を促すための最新の支援技法について演習等を行うことにより、全国の地域センター等における支援技法の向上を図った。</p> <p>④ 福祉から雇用への流れを踏まえ、地域センターのジョブコーチ支援については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ととし、知的障害者等について他の就労支援機関でも支援が可能なケースは、地域センターと福祉施設等のジョブコーチの協同支援やジョブコーチ支援事業推進協議会におけるケース検討の実施等により、福祉施設等のジョブコーチに対して、支援方法に係る専門的援助を行い、福祉施設等のジョブコーチのみによる支援の拡充とその効果的な実施を図った。その結果、</p>		

	<p>地域センターのジョブコーチ支援対象者については、福祉施設等のジョブコーチのみによる支援の進展等により知的障害者が減少する一方で、精神障害者及び発達障害者等が増加したことにより、平成22年度実績を上回るとともに、精神障害者及び発達障害者等の占める割合は44.4%（平成22年度40.9%）と高まり、合計3,342人（目標1,900人）の障害者に支援を実施した。支援終了者の6か月後定着率は87.4%となり目標(80%)を上回った。</p> <p>⑤ 精神障害者総合雇用支援は、目標（1,950人）を上回る2,666人（平成22年度2,459人）に対して実施した。精神障害者総合雇用支援を受けた障害者に対するアンケート調査では、「大変効果があった」「効果があった」との回答が97.8%と、目標（80%）を大幅に上回る評価を得た。</p> <p>⑥ 事業主支援業務は、目標（5,500件）を大幅に上回る11,219件（平成22年度10,876件）の支援計画を策定し、その計画に基づく体系的支援を実施した。事業主に対する追跡調査における課題改善効果は目標（70%）を大幅に上回る92.2%と過去最高の評価を得た。</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。</p> <p>〔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>	<p>・次のとおり年度計画の目標を上回った。（業務実績：「イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施」（P.56）参照）</p> <table border="1" data-bbox="824 654 1131 750"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>30,857人</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>29,864人</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>28,428人</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>27,435人</td> </tr> </table>	平成23年度	30,857人	平成22年度	29,864人	平成21年度	28,428人	平成20年度	27,435人
平成23年度	30,857人								
平成22年度	29,864人								
平成21年度	28,428人								
平成20年度	27,435人								
<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85,000件以上策定すること。</p> <p>〔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>・次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：「イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施」（P.56）参照）</p> <table border="1" data-bbox="824 845 1131 941"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>24,328件</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>24,040件</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>23,133件</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>19,776件</td> </tr> </table>	平成23年度	24,328件	平成22年度	24,040件	平成21年度	23,133件	平成20年度	19,776件
平成23年度	24,328件								
平成22年度	24,040件								
平成21年度	23,133件								
平成20年度	19,776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。</p> <p>〔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>・次のとおり年度計画の目標を上回った。（業務実績：「イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施」（P.56）参照）</p> <table border="1" data-bbox="824 1037 1131 1133"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>88.5%</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>88.1%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>83.6%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>80.1%</td> </tr> </table>	平成23年度	88.5%	平成22年度	88.1%	平成21年度	83.6%	平成20年度	80.1%
平成23年度	88.5%								
平成22年度	88.1%								
平成21年度	83.6%								
平成20年度	80.1%								
<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。</p> <p>〔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>・次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：「イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施」（P.56）参照）</p> <table border="1" data-bbox="824 1228 1131 1324"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>68.1%</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>67.5%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>56.7%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>52.2%</td> </tr> </table>	平成23年度	68.1%	平成22年度	67.5%	平成21年度	56.7%	平成20年度	52.2%
平成23年度	68.1%								
平成22年度	67.5%								
平成21年度	56.7%								
平成20年度	52.2%								
<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。</p>	<p>・次のとおり対象者数は年度計画の目標を大幅に上回り、定着率は年度計画の目標を上回った。（業務実績：「イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施」（P.56）参照）</p>								

<p>職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援については、1,900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>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>【対象者数】</th> <th>【定着率】</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成23年度 3,342人</td> <td>平成23年度 87.4%</td> </tr> <tr> <td>平成22年度 3,302人</td> <td>平成22年度 87.6%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度 3,087人</td> <td>平成21年度 84.8%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度 3,064人</td> <td>平成20年度 84.5%</td> </tr> </tbody> </table>	【対象者数】	【定着率】	平成23年度 3,342人	平成23年度 87.4%	平成22年度 3,302人	平成22年度 87.6%	平成21年度 3,087人	平成21年度 84.8%	平成20年度 3,064人	平成20年度 84.5%
【対象者数】	【定着率】										
平成23年度 3,342人	平成23年度 87.4%										
平成22年度 3,302人	平成22年度 87.6%										
平成21年度 3,087人	平成21年度 84.8%										
平成20年度 3,064人	平成20年度 84.5%										
<p>・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。 精神障害者総合雇用支援を精神障害者1,950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>・次のとおり対象者数は年度計画の目標を大幅に上回り、復職・雇用継続率は年度計画の目標を上回った。（業務実績：「イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施」（P.56）参照）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>【対象者数】</th> <th>【復職・雇用継続率】</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成23年度 2,666人</td> <td>平成23年度 84.0%</td> </tr> <tr> <td>平成22年度 2,459人</td> <td>平成22年度 82.0%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度 2,023人</td> <td>平成21年度 80.8%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度 1,467人</td> <td>平成20年度 80.2%</td> </tr> </tbody> </table>	【対象者数】	【復職・雇用継続率】	平成23年度 2,666人	平成23年度 84.0%	平成22年度 2,459人	平成22年度 82.0%	平成21年度 2,023人	平成21年度 80.8%	平成20年度 1,467人	平成20年度 80.2%
【対象者数】	【復職・雇用継続率】										
平成23年度 2,666人	平成23年度 84.0%										
平成22年度 2,459人	平成22年度 82.0%										
平成21年度 2,023人	平成21年度 80.8%										
平成20年度 1,467人	平成20年度 80.2%										
<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>・次のとおりジョブコーチ支援は中期計画の目標を上回り、精神障害者総合雇用支援は中期計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：「イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施」（P.56）参照）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>【ジョブコーチ支援】</th> <th>【精神障害者総合雇用支援】</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成23年度 90.3%</td> <td>平成23年度 97.8%</td> </tr> <tr> <td>平成22年度 94.0%</td> <td>平成22年度 99.1%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度 91.4%</td> <td>平成21年度 96.7%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度 92.7%</td> <td>平成20年度 96.3%</td> </tr> </tbody> </table>	【ジョブコーチ支援】	【精神障害者総合雇用支援】	平成23年度 90.3%	平成23年度 97.8%	平成22年度 94.0%	平成22年度 99.1%	平成21年度 91.4%	平成21年度 96.7%	平成20年度 92.7%	平成20年度 96.3%
【ジョブコーチ支援】	【精神障害者総合雇用支援】										
平成23年度 90.3%	平成23年度 97.8%										
平成22年度 94.0%	平成22年度 99.1%										
平成21年度 91.4%	平成21年度 96.7%										
平成20年度 92.7%	平成20年度 96.3%										
<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。 事業主のニーズに応じた事業主支援計画を5,500件以上策定すること。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：「ロ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施」（P.64）参照）</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>平成23年度 11,219件</td> </tr> <tr> <td>平成22年度 10,876件</td> </tr> <tr> <td>平成21年度 9,831件</td> </tr> <tr> <td>平成20年度 7,120件</td> </tr> </tbody> </table>	平成23年度 11,219件	平成22年度 10,876件	平成21年度 9,831件	平成20年度 7,120件						
平成23年度 11,219件											
平成22年度 10,876件											
平成21年度 9,831件											
平成20年度 7,120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。 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。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：「ロ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施」（P.64）参照）</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>平成23年度 92.2%</td> </tr> <tr> <td>平成22年度 92.1%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度 91.5%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度 90.2%</td> </tr> </tbody> </table>	平成23年度 92.2%	平成22年度 92.1%	平成21年度 91.5%	平成20年度 90.2%						
平成23年度 92.2%											
平成22年度 92.1%											
平成21年度 91.5%											
平成20年度 90.2%											
<p>【評価の視点】 第2-3 (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>実績：○</p> <p>・障害者の就労支援ニーズの高まりを踏まえ、公共職業安定所、地域の関係機関との連携を通じて、どの地域においても適切な職業リハビリテーションを均等・公平に受けられるようにした上で、地域センターの専門的支援を必要とする障害者を積極的に受け入れた。受入れに当たっては、産業保健推進センターや精神科医師等が開催す</p>										

	<p>る研修会への協力等を通じて、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、また、発達障害者支援センターや教育機関、公共職業安定所の若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム、地域若者サポートステーションにおける連絡会議への参加等を通じて、発達障害者支援に係る関係機関との連携を図った。特に、地域における障害者就業・生活支援センター等の関係機関に対する技術的事項の助言・援助を充実・強化する中で、地域センターに対する理解・認識が高まり、連携関係をより効果的なものとする事により、関係機関利用者で、地域センターの専門的支援を必要とする方の円滑な受入れを促進した。</p> <p>その結果、特に就職等の困難性の高い発達障害者が前年度比で22.9%、精神障害者が前年度比で8.4%それぞれ増加し、全体の実施対象者の総数も30,857人と前年度比で3.3%増加し、初めて3万人を超えた。また、精神障害者及び発達障害者等の占める比率は、新規の利用者については58.5%と1.9ポイント高まり、全体の実施対象者については55.4%と初めて5割を超えた平成22年度実績を3.4ポイント上回った。</p> <p>(業務実績：イの「支援を必要としている障害者の積極的な受入れの推進」(P.56)参照)</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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実際の作業場面を活用した職業評価の実施及びそれに基づく職業リハビリテーション計画の策定を推進した。職業評価については、実際の作業場面における、複数の作業工程を並行して行う課題、納期の前倒し、指示者の交代や急な作業分担の変更等臨機応変な対応が求められる課題等を設定することにより、様々な作業場면을体験する機会を通じた、自己理解の促進を図った。 ・障害者自身が自己決定し、主体的に取り組むことが重要であるため、支援の各段階において支援の状況、本人の意思等を踏まえて、職業リハビリテーション計画をきめ細かに策定し、支援を実施することを徹底した。 ・また、厳しい雇用情勢が続いていることを踏まえ、個々の障害者について就職実現のためのタイムリーな支援を推進すべく、支援期間の中間時点においても、職業リハビリテーション計画に定めたセンター内での職業準備支援等の支援や求職活動に対する支援の内容や実施方法、実施期間等の見直しを積極的に行った。 ・その結果、職業リハビリテーション計画の策定件数は、24,328件となり、平成22年度実績の1.2%増となった。 ・アンケート調査で、職業リハビリテーション計画については85.3%から「大変満足している」「満足している」との評価を得た(平成22年度実績87.4%)。 ・平成23年度においては、平成22年度アンケート結果を踏まえ、機構本部において分析の上、各地域センターにフィードバックし、的確な支援の実施に活用するよう指導するとともに、不足や不満等の評価については、地域センターに対し、その分析を行い、改善策を講じるよう指示した。具体的には、職業リハビリテーション計画の説明がわかりにくかったとの意見のあった地域センターにおいて、職業リハビリテーション計画の説明後、計画内容を利用者自身の言葉で記入してもらい、相互に再確認する、利用者の同意のもと、計画説明時に関係機関や家族の同席を求めて、複数の視点で職業リハビリテーション計画を確認することで、不明点を解消するなどの対応を図った。 <p>(業務実績：イの「きめ細かな職業リハビリテーション計画の策定」(P.57)参照)</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に移行できるための取組を進めているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業準備支援については、障害者就業・生活支援センター等の地域の支援機関で行う職業リハビリテーション事業が、当機構の助言・援助等もあり、より効果的に行われるようになってきていることや、これらの機関数が増加していることに伴い、知的障害者の受講者が減少した一方で、地域の関係機関からの連絡、斡旋による就職希望

	<p>の精神障害者及び発達障害者等その他の障害者の利用が増加し、全体では2,146人と平成22年度実績を上回っている。なお、より多くの支援回数が必要とする精神障害者及びその他の障害者の全体に占める割合が72.7%（平成22年度実績67.8%）と高まり、初めて7割を超えた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業準備支援等修了者については、就職等に向かう次の段階への移行率88.5%と過去最高となった。 ・アンケート調査で、職業準備支援について95.0%から「大変効果があった」「効果があった」との評価を得た（平成22年度実績97.0%）。具体的には、「色々な作業を体験する」（65.6%）、「生活リズムを整える」（58.8%）、「職場の人との接し方を身につける」（57.9%）、「自己理解を深める」（54.2%）が多かった。 ・平成22年度アンケートで、職場でのコミュニケーションスキルを体得する講座をより充実させて欲しいとの意見のあった地域センターにおいて、従来の報告、質問方法などの作業場面でのコミュニケーションスキルに加え、休憩時における会話の切り出し方等のテーマを新たに設定する等の改善を図った。（業務実績：イの「就職等に向かう次の段階への移行の促進」（P.58）参照）
<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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他の地域の関係機関では支援が困難な障害者に対し、個々の障害者の支援ニーズに対応した個別指導方式での支援を推進するとともに、各地域センターの支援カリキュラム、教材、ツール等の新たな作成例や工夫例を機構内LANにより広く共有し、全国の地域センターにおいてそれらを活用することにより効果的な支援の実施に努め、公共職業安定所、福祉機関、医療機関等の関係機関とも密接な連携を図り、特に公共職業安定所の参加を得ての具体的な求人情報に基づくケース会議を踏まえて、当該障害者が求人事業所への職場適応能力を身に付けられるよう職業準備訓練・職業講習の個別のカリキュラムの見直しを積極的に行ったことにより、厳しい雇用情勢が続く中で、就職率は68.1%と過去最高となった。（業務実績：イの「就職等に向かう次の段階への移行の促進」（P.58）参照）
<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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間機関のOA機器操作技能習得のための訓練実施状況等についての調査の実施により、当機構のOA講習を廃止しても障害者のOA機器操作技能習得について全地域で必要かつ十分な訓練機会が確保されていることが明らかになったことから、中期計画に則り平成20年度末に廃止した。
<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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域センターのジョブコーチによる支援については、福祉施設等のジョブコーチでは支援が困難な精神障害者、発達障害者等への支援の増加に対応して、個々の対象者の態様に対応した充実した内容の支援を3,342人の対象者に実施した。さらに、支援終了後のフォローアップの効果的・計画的な実施及び事業所内のナチュラルサポート体制の構築を推進した。 ・こうした取組を的確に実施するため、機構本部において実務経験が2年以上の地域センターのジョブコーチを対象に、精神障害者、発達障害者等に関するケーススタディ、経験の少ないジョブコーチに対する指導技法等の研修を実施し、受講者が地域センターにおいて伝達研修を行った。 ・その結果、地域センターのジョブコーチ支援対象者については、福祉施設等のジョブコーチのみによる支援の進展等により知的障害者が減少する一方で、精神障害者及び発達障害者等が増加したことにより、平成22年度実績を上回るとともに、精神障害者及び発達障害者等その他の障害者の占める割合は44.4%（平成22年度実績40.9%）と高まった。 ・地域センターのジョブコーチ支援終了後の職場適応指導対象者数は、

	<p>6,115人と平成22年度比4.1%増加した。特に、精神障害者、発達障害者等のその他の障害者の職場適応指導の1人当たりの実施回数は、身体障害者、知的障害者の場合を大きく上回った。</p> <ul style="list-style-type: none"> これらにより、定着率は87.4%と目標値を上回り、平成22年度と概ね同水準を維持した。 <p>(業務実績：イの「地域センターにおけるジョブコーチ支援の推進及び福祉施設等によるジョブコーチ支援の促進」(P.60)参照)</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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 精神障害者総合雇用支援を効果的に実施するためには、医療機関、事業所との連携が不可欠であり、精神障害者雇用支援連絡協議会、他の関係機関が開催する連絡会議等の場を活用した周知活動を通じて、関係機関への積極的働きかけを実施(3,651機関)した。 精神障害者雇用支援連絡協議会において、連携に係る関係機関の役割分担等について協議を行う等によりネットワークの充実・強化を図った。 また、メンタルヘルス分野等における医療機関等との連携体制の強化として、メンタルヘルス対策支援センターと、互いのパンフレットを備え置く等による利用者へのそれぞれが行うサービスの周知を図るとともに、メンタルヘルス対策支援センターがリワーク支援希望者を把握した場合には地域センターを紹介するなど相互に紹介をするほか、休職者の職場復帰に取組む事業主を対象とした事業主支援ワークショップの共同開催等を通じて、互いのサービス内容を事業主に周知する等により、より多くの精神障害者に効果的な支援を行うよう取り組んだ。 さらに、地域センターへの通所が困難な遠隔地の対象者に対し、障害者就業・生活支援センター等地域の関係機関と連携して、当該機関への地域センター職員の訪問によるリワーク支援を実施し、幅広い対象者への支援を行った。 休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった困難事案の割合の高まりに対応し、個々の対象者の状況に応じて復帰後の新たな職務や環境に対する対応力の向上に関する支援やキャリアプランの再構築に関する支援を加えた、個別実践型リワークプログラムを全国の地域センターで実施した。当該プログラムの実施に当たっては、支援効果をさらに高めるべく、対象者の主体的取組を促進できるよう、対象者が自らの復職に向けた課題に応じて必要な講習等を選択する、社会生活リズム確立のために講習等のない時間帯も一律に地域センターに通所する方法から自ら通所以外の活動も計画し、実行する手法を活用した。 また、発達障害の特徴が窺われる者等、リワーク支援対象者の有する障害特性が多様化している現状を踏まえ、当該者に対して、職業準備支援における発達障害者向け対人技能講習等の受講ができるようにするとともに、障害特性について復職先事業所の理解を得るために、対象者自らによる自身の障害特性を取りまとめた資料の作成及び復職先事業所に対する説明への支援を行った。 対象者の復職先事業所の所在地が、療養地や休職前の事業所と異なる地域の場合に、リハビリ出勤支援などのリワーク支援の一部を復職先事業所の所在する地域の地域センターが行う等、複数の地域センターが連携して的確な支援を行った。 事業主、主治医等との密接な連携を図り、より多くの精神障害者がリワーク支援を受けられるよう、経営者協会や商工会議所、労働基準協会等の事業主団体の協力を得て医療機関・事業所向けのリワーク支援の活用を呼びかけるパンフレット(好事例等)を配布したほか、地域の実情に応じて、企業や医療機関に対し、リワーク支援へのニーズ等を把握する調査を実施するとともに、ニーズがある企業等に対しては個別訪問等を行うなどにより、リワーク支援の周知及び活用促進を図った。 各地域センターにおいて、自治体の広報誌や事業主団体機関誌、産業保健推進センターの事業主向けメールマガジンへのリワーク支援紹介記事の掲載を要請するなど、支援を必要とする人達ができる限り多く利用できるよう、一層の周知に取り組んだ。

	<p>・その結果、精神障害者総合雇用支援の対象者数は2,666人と平成22年度実績(2,459人)よりも増加した。 精神障害者総合雇用支援において連携を図った医療機関は1,558機関となった。 復職・雇用継続率は84.0%と目標値を上回り、過去最高となった。 (業務実績：イの「精神障害者雇用支援ネットワークの充実・強化、復職支援(リワーク支援)の積極的周知及び支援ノウハウの蓄積・共有」(P.62)参照)</p>
<p>・アンケート調査において回答者のうち80%以上の障害者から効果があった旨の評価が得られたか。</p>	<p>実績：○ <ul style="list-style-type: none"> アンケート調査で、ジョブコーチによる支援については90.3%から、また、精神障害者総合雇用支援については97.8%から「大変効果があった」「効果があった」との評価を得た。 ジョブコーチ支援について具体的には、「困ったとき・悩んだときに仕事のアドバイスをもらう」(54.2%)、「仕事の仕方を覚える」(47.0%)、「働くペースをつかむ」(45.4%)、「職場での良い人間関係を作る」(39.3%)等の回答を得た。 平成22年度アンケート結果において、ジョブコーチ支援期間中に、複数の関係機関から支援を受け、それぞれの役割が分かりにくかったとの意見があった地域センターでは、複数の関係機関の支援者それぞれの役割分担や支援頻度を、書面等により分かりやすく整理して事前に対象者に説明するとともに、関係機関の支援者にも書面等を提示して共通認識を持つよう改善を図った。 精神障害者総合雇用支援のうちリワーク支援については、具体的には、「生活リズムの構築」(86.7%)、「ストレス場面での気分・体調の自己管理」(76.7%)、「自己理解を深める」(74.7%)等の回答を得た。精神障害者総合雇用支援のうちジョブコーチ支援について具体的には、「困ったとき・悩んだときに仕事のアドバイスをもらう」(60.3%)、「働くペースをつかむ」(55.2%)、「職場での良い人間関係をつくる」(48.3%)が多かった。 平成22年度アンケート結果において、リワーク支援対象者同士の関わり方について、指針が欲しいとの意見があった地域センターにおいて、対象者相互に配慮すべきプライバシー保護のためのルールや心構えをオリエンテーション時に説明することにより、改善を図った。 (業務実績：イの「地域センターにおけるジョブコーチ支援の推進及び福祉施設等によるジョブコーチ支援の促進」(P.60)、「精神障害者雇用支援ネットワークの充実・強化、復職支援(リワーク支援)の積極的周知及び支援ノウハウの蓄積・共有」(P.62)参照) </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>実績：○ <ul style="list-style-type: none"> 機構本部及び中央校・吉備校の連絡・調整会議において検討し、決定した方針に基づき、中央校及び吉備校が協力連携し、公共職業安定所、福祉機関等の関係機関への訪問、要請を全国展開するとともに、地域センターによる積極的な訓練対象者の把握及び両校への情報提供に積極的に取り組んだ。 吉備校においては、引き続き精神障害者について、入寮による受入れを実施した(平成22年度2人→平成23年度4人)。また、新たに、障害者本人、家族、関係機関を対象として、吉備校の訓練内容等の説明と併せ、施設見学や訓練体験の機会を提供するオープンキャンパスを開催し、参加者は280人となった。参加者に対するアンケート調査では、100%から「参考になった」との回答を得るとともに、「見学できたため、科目やコースの訓練内容が分かりやすかった」、「実際の訓練場面に立会い、支援者として参考になった」等、開催を評価する意見が多数寄せられた。 中央校においては、国立障害者リハビリテーションセンター(以下「障リハ」という。)の入所者で職業訓練の受講希望者が円滑に訓練を受講できるよう、障リハ職員との間で、受講を希望する者や訓練科目、カリキュラム、受入れ時期等の情報の交換を行うための会議を開催し、協力関係を強化する取組を引き続き行った。 新たに、札幌、埼玉、東京、大阪、福岡の5地域で開催された障害 </p>

	<p>者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会において、両校の紹介パネルを展示するとともに、両校のパンフレットを配布し、訓練内容等についての情報提供を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> その結果、埼玉県、東京都（中央校）及び岡山県（吉備校）外からの受入れ者は99人（平成22年度実績109人）となり、平成22年度実績をやや下回ったものの、受講者の出身地域は47都道府県のうち41都道府県であり、平成22年度の43都道府県と概ね同水準を維持した。（業務実績：「評価シート8 ○広範な地域からの職業的重度障害者の受入れ」（P.95）参照）
<p>2 3 (1) ① ロ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用のノウハウが不足している企業への職業安定機関との同行訪問など、職業安定機関が行う雇用率達成指導への協力、事業主のニーズに応じたジョブコーチ支援の積極的な実施、事業主支援ワークショップの実施、事業主支援計画に基づく体系的支援の実施など、障害者の雇用管理に関する事項について事業主への相談・援助に積極的に取り組んだ。実施に当たっては、あと1人の雇用で雇用率達成となる事業所に職業安定機関が行う雇用率達成指導に同行し、地域センター利用者の求職情報提供と雇用に向けた具体的な職務内容の提案を行うなど積極的に協力するとともに、企画段階から公共職業安定所と打ち合わせを行い、雇用率達成指導の対象となる事業主を選定するなどにより、事業主支援ワークショップを実施した。 企業同士がグループワーク方式により障害者雇用管理上の課題を発見し、その解決の糸口をつかむための事業主支援ワークショップを障害者雇用率未達成企業を重点として実施し、障害者雇用率達成に向けた取組を始めるきっかけとなるよう先行企業の事例発表やそれを踏まえた意見交換等を行った。その際、各企業の具体的な課題等について意見交換が活発に行われるよう同一業種の企業を対象にする、各回のワークショップそれぞれで、異なる障害特性をテーマに設定し、同じ課題を持つ企業を対象にする等対象範囲を工夫した。事業主支援ワークショップで、個々の企業の課題やニーズを把握したうえで、必要に応じ、地域センターのジョブコーチ支援など個別支援に障害者の雇用促進のための助成金や就労支援機器の貸出し措置を結びつけることにより、効果的に事業主支援を展開した。また、地域の企業のニーズに応じて精神障害者の職場復帰に取り組もうとしている企業を対象に同様な手法により事業主支援ワークショップを実施し、職場復帰の取組のきっかけ作りを行い、職場復帰に取り組むこととなった企業に対してはリワーク支援を実施した。 また、地域センターの事業主支援担当カウンセラー等による、東西ブロック別支援事例分析会議を開催し、個々の企業の実情に則して障害者雇用を進めるための具体的な手順を示した企業に対する提案書の作成方法や、企業による障害者の職場配置や職務設定が適性を踏まえたものになるようにするための助言方法等、事業主支援について効果のあった具体的取組を報告し、事業主支援を体系的に進めるためのノウハウの共有を図った。以上により、事業主の個々のニーズ等を把握し、企業の実情を踏まえた専門的な支援を実施するために具体的な事業主支援計画の策定に努力した。 厳しい雇用情勢への対応としての職業準備支援修了者等の就職促進対策の強化の取組の一環として、相談が寄せられた事業主に対する継続的なフォローアップを通じて、助成金を活用した障害者の雇入れ等事業主への提案型の助言・援助と、事業主支援計画の策定を推進した。 その結果、対象事業所数及び事業主支援計画件数はそれぞれ16,673所及び11,219件と前年度比で5.8%及び3.2%増加となった。 また、職業安定機関が実施する雇用率達成指導と連携した事業主支援の実施企業数は、1,605社となり、前年度比で66.8%増と大幅に増加した（平成22年度962社）。 <p>（業務実績：ロの「事業主ニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施」</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>(P.64) 参照)</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 具体的な課題改善効果进行评估するため支援対象事業主に対する追跡調査（支援終了3か月後時点）を実施した。 追跡調査で92.2%（平成22年度実績92.1%）の事業所から「大変効果があった」、「効果があった」との評価を得た。 具体的には、「リワーク支援を受けた社員自身の適応力が向上した」（71.5%）、「障害特性の理解と障害に配慮した対応方法」（68.2%）、「対象者に応じた指導方法」（66.9%）等の回答を得た。 平成22年度に実施した事業主支援の有用度に係る追跡調査の結果を踏まえ、リワーク支援を実施した事業主より、復職の際の望ましい対応や復職先の従業員の心構えについて事業主側への助言を充実させて欲しいという要望があったことから、事業主が復職後の勤務時間や職務の設定などの雇用管理面等に係る準備を早期に進めることができるよう、対象者の状況や先行事例の取組内容をリワーク支援の中盤に事業主に説明するとともに、その後の準備状況を把握し、必要な場合は復職先の従業員に対する社内研修の実施を提案する等、準備が円滑に進むよう、さらに助言を行うこととした。 <p>（業務実績：ロの「事業主ニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施」（P.64）参照）</p>
---	---

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（６） （注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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。 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。 実務的研修については、次により実施する。</p>	<p>平成23年度の業務の実績</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</p> <p>○地域の関係機関に対する効果的な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・援助の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の関係機関において就職に結びつく効果的な支援が行われるよう、各地域センターにおいて、次のとおり技術的事項についての助言・援助を実施した。 ・地域の関係機関が実施する個別の支援に係るケース相談、ケース会議等において、職業評価の結果や職業リハビリテーション計画の策定内容を説明する中での具体的な支援方法等についてのアドバイス：18,717回（平成22年度実績17,615回 6.3%の増）実施 ・地域の関係機関から要請された職業前訓練などの職業リハビリテーションサービスの見直しや、支援ツールの利用方法などの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提案、解説（技術的助言）：1,021機関（平成22年度実績1,543機関 33.8%の減）、延べ3,002回（平成22年度実績3,808回 21.2%の減）実施 ・地域の関係機関の職員とカウンセラーによる実際の協同支援の場面を通しての支援の実施方法等についての説明、解説（協同支援）：622機関（平成22年度実績582機関 6.9%の増）、延べ2,342件（平成22年度同期実績2,282件 2.6%の増）実施 ・地域センターが行う職業準備支援等の支援場面を活用して地域の関係機関職員を実習生として受け入れての支援ノウハウの説明、解説（実習）：224機関（平成22年度実績106機関 111.3%の増）、延べ268件（平成22年度実績163件 64.4%の増）実施 ・地域の関係機関の職業リハビリテーションの実施状況等の情報を収集して、職業リハビリテーションの実施に意欲的な機関に対し、地域センターからの提案による助言・援助を行った。 ・新たに、各地域センターにおいて新設の機関やこれまで連携が十分に形成されていない機関等、重点的に助言・援助を実施する地域の関係機関を1か所以上選定し、技術的助言、協同支援や実習受入れと、マニュアル・教材の提供や研修の実施等を組み合わせた総合的な助言・援助を計画的に実施した。具体的な事例としては、アンケート結果等により、職業評価の実施方法についての説明、解説に係るニーズを把握した地方自治体設立の就労支援機関に対して、研修と職業準備支援の支援場面を活用した実習を組み合わせ実施し、当該機関自らが職業評価を行えるようにした事例、他機関主催の会議において、これまで連携のなかった就労移行支援事業者の助言・援助に係るニーズを把握したことを契機に、当該事業者に積極的に働きかけ、研修やジョブコーチ支援の協同実施を通じて、支援ノウハウを提供した結果、当該事業者による就職者が増加した事例等があり、全ての地域センターで関係機関に対する助言・援助に係るノウハウの蓄積及び共有化を図るため、これらを、新設の関係機関に対する取組、助言・援助に係る効果的なニーズ把握に特色がある取組等に分類し、モデル事例としてとりまとめ機構内LANに登載した。 ・こうした取組を重点的に行った結果、地域の関係機関に対する技術的助言の対象機関数及び実施回数減少したものの、より実践的な援助である協同支援及び実習の対象機関数及び実施件数が増加した。 ・各地域センターにおいて、助言・援助を行った関係機関に対しその後の状況を把握したところ、職業リハビリテーションの内容や実施方法を見直した機関数、職業評価やジョブコーチ支援等を自ら実施するようになった機関数、及び以上の双方を実施した機関数を合計した割合は、79.6%となった。 <p>（資料31）</p>

- ・また、関係機関に対する助言・援助に係る支援ノウハウの蓄積及び共有化を図るため、地域の関係機関の潜在的なニーズを引き出せるように「的確な支援計画の策定方法を学びたい」「職場実習の際に、事業所の職員との関わり方がわからない」等、関係機関から求められる助言・援助内容の代表例を盛り込んだ案内リーフレットを作成・配布した事例や、地域センターの各担当が連携して円滑に助言・援助ができるよう、各関係機関について助言・援助の方針や実施内容・効果を取りまとめた進捗管理表を作成し共有している事例等の好事例を、機構内LANに掲載した。
- ・全国の地域センター等から参加したカウンセラー、職業訓練指導員（103人）による職業リハビリテーション業務研究会を開催し、きめ細かな聞き取りにより把握した障害者就業・生活支援センターの課題やニーズに対応した個別編成のカリキュラムによる提案型の研修等を実施し、当該センターの職業リハビリテーションに関する技術の向上を図ることにより、当該センターの所在地域全体の職業リハビリテーションサービスに係る基盤整備を目指した取組や、関係機関の支援対象者について共同で支援方法等を検討する中で当該機関の職業リハビリテーションに係る知識・技術の水準や課題を把握し体系的な助言・援助につなげた取組について、実践状況報告を行うとともに、各地域センター等の取組状況について意見交換を行った。
- ・また、新たに、関係機関に対する助言・援助業務を円滑に進めるため、カウンセラーの専門研修に、「問題発見力の向上（問題解決のプロセスにおいて、問題を明確に課題として認識・設定する手法の講義・演習）」、「ファシリテーション（会議、ミーティング等において、参加者の合意形成や相互理解を援助する手法の講義・演習）」の講座を導入した。

○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等の実施

＜マニュアル・教材の作成等＞

- ・平成22年度に改訂した地域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・教材を、就業支援基礎研修の受講者、就業支援基礎研修と全部又は一部が同様の研修を自ら実施する関係機関、当該研修を受講する職員及び支援方法に係る援助を受ける関係機関の職員に対して提供した。
- また、マニュアル・教材の提供を受けた地域の関係機関等から改善・追加の意見・要望を聞き、「障害特性や職業的課題」の科目について、より実践的な手法を取り入れた研修を行いたいという要望を踏まえ、総合センター職業センターで開発した「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム」の支援技法の一部を、地域の関係機関自らが実施可能とするための研修実施手順の追加を主な内容とする改訂を行った。
- ・併せて、各地域センターにおいては、マニュアル中に、地域独自の障害別支援事例、労働施策と福祉施策との連携状況、労働市場データ等新たな情報を盛り込むなど、地域の現状を踏まえた関係機関にとってより有益なものとなるよう改善を図った。

＜就業支援基礎研修＞

- ・障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等の地域の関係機関において就業支援を担当する者を対象として、全国の地域センターにおいて概ね3日間にわたり合計64回実施した（受講者数2,244人）。
- ・実施に当たっては、受講者のニーズと利便性を配慮し、受講しやすいよう開催日を連続でなく分散させる、受講希望者が定員を大きく上回る場合には、曜日や時期の希望を予め聞いた上でモジュール形式を導入するなどして、複数回の実施とするなどの工夫を行った。また、研修内容については、平成22年度の受講者アンケートで要望が多かった、受講者参加型の意見交換、演習等の割合を高めるとともに、ケーススタディ等で活発な意見交換が行われるよう、受講者の就労支援に係る経験年数等によりグループ分けを行ったほか、公共職業安定所の利用経験が乏しい受講者のために、実際に公共職業安定所で求職申込み等を体験する演習を盛り込む等、各地域センターにおいて関係機関の希望に応じて、更なる工夫を行った。
- ・以上の取組により、特に就労移行支援事業者の就労支援員の受講が前年度比で121人（20.6%の増）増加する等、受講者数は、全体で前年度比282人（14.4%の増）増加した。
- また、就業支援基礎研修の受講を契機に、関係機関に積極的な働きかけを行い、具体的な助言・援助につなげる取組を推進した。

＜ジョブコーチ支援スキル向上研修＞

- ・実務経験が3年以上の第1号ジョブコーチ及び実務経験が1年以上の第2号ジョブコーチをそれぞれ対象として、総合センターにおいて各1回実施した（受講者数42人）。実施に当たって、平成23年度は、「研修カリキュラムが詰め込みすぎで理解が追いつかない」、「演習時間を長くして欲しい」等の受講者の意見・要望を踏まえ、研修期間を2日間から3日間に延長し、ケーススタディで1事例当たりの検討時間を長くしたほか、新たに、それぞれの立場から多角的に意見交換を行い相互理解を深めることができるよう、「支援の現状と課題」及び「職務再設計と作業改善」の科目における意見交換等を、第1号ジョブコーチ、第2号ジョブコーチ合同で

- ・ 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4回）

- ・ 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）

行った。

- ・第1号ジョブコーチ支援スキル向上研修については、自ら支援計画を策定するとともに、経験の少ないジョブコーチへの指導・助言、事業主との調整・助言を行うために必要な知識・スキルを修得するため、「アセスメントと支援計画の策定」の科目や「支援の現状と課題」についての意見交換等を組み入れたカリキュラムを設定した。また、「アセスメントと支援計画の策定」については、受講者に演習結果を効果的にフィードバックするため、講義時間を延長し、演習により作成した支援計画書をもとに、受講者全体での討議や講師による指導を行った。
- ・第2号ジョブコーチ支援スキル向上研修については、事業所内での障害者の雇用管理、職務の切り出し等の業務を行うために必要な知識・スキルを修得するため、「障害特性とナチュラルサポート」、「職務再設計と作業改善」等の科目を組み入れたカリキュラムを設定したほか、様々な企業の取組について理解が深まるよう、「障害特性とナチュラルサポート」の講義時間を延長し、特例子会社に加え、一般企業の事例紹介も行った。
- ・また、受講者の対象範囲を拡大し、第2号ジョブコーチ支援を実際に行う者に加え、その企業の役員等第2号ジョブコーチをマネジメントする者についても対象に追加した。
- ・これらの研修の実施に当たっては、実際に支援計画を策定する、職務再設計や作業改善のための提案書を作成するなど演習形式を中心とした内容とし、実践的な能力を身に付けることに重点を置き、実際に作業改善に取り組んでいる企業の担当者や経験豊富なジョブコーチを講師とした講義により実践的な内容となるよう工夫した。

＜その他の援助の実施＞

- ・各地域センターにおいては、多くの関係機関がより効果的な職業リハビリテーションを実施できるよう、発達障害者の障害特性に関する勉強会や総合センター研究部門で開発した「トータルパッケージ」(※)の効果的な活用方法に関する講習会等(72回、延べ369機関参加)を開催するとともに、県教育庁が主催する特別支援学校教員に対する就業支援に関する研修等他機関主催の研修、講習会への講師派遣協力(272機関、延べ336回)を行った。
- (※) トータルパッケージとは、ストレス・疲労アセスメントシート、情報整理スキル獲得のためのメモリーノート、パソコンデータ入力作業などワークサンプル等により構成され、障害者が自己の障害状況を的確に把握し、必要なスキルを身に付けることにより、作業遂行力の向上を図る支援ツール。

○アンケート調査の実施

- ・助言・援助等を受けた関係機関へのアンケート調査
 「大変有用であった」、「有用であった」との回答：97.7% (平成22年度実績99.3%)
- ・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するアンケート調査
 「大変有用であった」、「有用であった」との回答：95.0% (平成22年度実績93.9%)

○就労移行支援事業者等との職業リハビリテーションネットワークの形成、整備

- ・平成23年度の地域職業リハビリテーション推進フォーラムについては、助言・援助業務の更なる推進に向け、地域の状況に応じた職業リハビリテーションネットワークの基盤整備、障害者に対する具体的な支援方策に関する共通認識の形成によるネットワークの円滑な活用を目的とするとともに、精神障害者、発達障害者の雇用の促進等、特にネットワークの機能強化が必要な領域に係るテーマを設定して実施した。実施に当たっては、シンポジウム、小集団による意見交換、事例報告等の方法を組み合わせることで、地域の関係機関の役割分担、連携のあり方等について、参加関係機関の共通認識の形成を図った。
- ・その結果、実施回数は53回と平成22年度と比べ微減となったものの(平成22年度実績56回)、受講者数は4,058人(平成22年度実績3,820人)と増加した。アンケートの結果については、85.9%(平成22年度実績88.8%)が「有用であった」と回答した。
- ・関係機関を集めた就労支援における役割分担に関する連絡会議の開催(205回、延べ648機関参加)や他機関が主催する各種会議等への参加(1,026回)を通じて役割分担を調整する等関係機関との連携関係の形成を図った。
- ・また、これまで連携が十分形成されていない関係機関を重点に個別訪問等により事業内容、専門性、事業実績等について情報収集、現状や動向の把握を行い、円滑な就労支援のための連携や助言・援助に係るニーズ等について意見交換を実施した(951機関、延べ2,397回)。

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。

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。

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

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

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。

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。

- ・ 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

- ・ 職場適応援助者(ジョブコーチ)を養成するための研修

- ・ 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

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。

- ・ 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)

- ・ 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)

- ・ 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)

- ・ 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)

【実施状況】

○障害者就業・生活支援センター職員研修

- ・ 新任就業支援担当者研修：実施3回(3回)、受講者154人(141人)
- ・ 新任主任就業支援担当者研修：実施3回(3回)、受講者83人(68人)
- ・ スキルアップ研修：実施1回(1回)、受講者28人(25人)

○職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修

- ・ 第1号ジョブコーチ養成研修：実施4回(4回)、受講者108人(108人)
- ・ 第2号ジョブコーチ養成研修：実施3回(3回)、受講者18人(23人)

○発達障害者就業支援セミナー

- ・ 実施2回(2回) 受講者332人(306人)

福祉機関26.8%、就業・生活支援センター等26.2%、教育機関15.4%、事業主10.2%、発達障害者支援センター4.5%、職業能力開発施設4.5%、地域若者サポートステーション2.7%、医療機関1.2%、その他8.4%

○職業リハビリテーション実践セミナー

- ・ 実施2回(2回) 受講者531人(416人)

知的障害コース147人、精神障害コース187人、高次脳機能障害コース197人

【アンケートの結果等を踏まえた研修内容の見直し】

- ・ 平成22年度及び平成23年度に実施した研修の直後、追跡、所属長各アンケート調査による個々の講座に対する意見、要望等を踏まえ、研修講師の選定やカリキュラム構成の再検討、講座内容に関する講師との調整等研修の改善・充実に向けた取組を実施した。
 - ・ 「障害者就業・生活支援センター職員研修」について、「講義時間が短い」との意見があった「主任就業支援担当者の役割」について、講義時間を延長し、講師である主任就業支援担当者から、部下の就業支援担当者が実施する支援に対する指導・助言等のマネジメント方法、地域の支援ネットワーク構築方法等に係る詳細な話題提供を行うとともに、グループワークでの意見交換にも十分な時間が確保できるよう、改善を図った。
 - ・ 「発達障害者就業支援セミナー」について、カリキュラムの再構成、休憩時間の短縮により、内容のレベルを落とすことなく、遠方からもより受講しやすいう、初日の開始時間を正午近くに変更した。また、グループワークの研修効果を最大限引き出すために、意見交換については、問題認識が拡散しないよう、就労支援機関、教育機関等、研修受講者の所属分野ごとにグループ分けを行い、ケーススタディでは、より多角的な視点からの意見交換ができるよう、異なる所属分野の研修受講者が同一グループになるようにするなどの配慮を行ったほか、新たに、増加している発達障害の特徴が窺われる対象者への対応方法に係る講義として「障害理解を助けるアプローチ」を設定した。さらに、発達障害や職業リハビリテーションの基礎的な知識を得たいとの意見が多数見られたことから、新たに過去の講義資料で使用された用語等について、内容の解説や参考資料等を記載した用語ガイドを作成、配布したほか、カリキュラム内容と実際の就業支援との関係を理解しやすくして研修効果を一層高めるため、インテークや支援計画の策定など就業支援の各プロセスで必要となる知識・技能とカリキュラムを構成する講座との関連を一覧にまとめた資料を新たに作成し、オリエンテーション時に配布した。
 - ・ 「職業リハビリテーション実践セミナー」について、「職業生活に必要なサポート」の講座において、「課題に直面した際の心情や経緯を深く聞きたい」との意見を踏まえ、精神障害等を有する当事者による講演の時間を延長するとともに、新たに当事者の支援者から支援のポイントについて説明を加えるようにした。

(資料32、資料33)

※ () 内は平成22年度実績

		<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>	<p>・「発達障害者就業支援セミナー」及び「職業リハビリテーション実践セミナー」については、研修受講者の拡大を図るため、新たに、就業支援基礎研修等をこれまでに修了し受講ニーズが見込まれる企業89社、各都道府県高等学校校長会等にも開催案内リーフレットを送付したほか、総合センター研究部門が各種学会等で研究成果の普及を図る際に、総合センターが実施する各種研修セミナーの周知を併せて行った。</p> <p>【研修効果の把握及び結果】</p> <p>※（ ）内は平成22年度実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修受講者の満足度のみならず、研修が職業リハビリテーションの現場での実務に役立っているか等について把握するため、追跡調査、所属長アンケートの実施により、研修効果の測定を実施した。 ・平成22年度下半期より、研修内容の更なる充実を図るため、アンケート様式に自由回答欄を設けて、当機構が実施していないものも含めて、今後受講してみたい研修内容に関するニーズ把握を行った。 <p>○受講直後アンケートの結果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修受講者に対し、研修受講直後にアンケート調査を実施した。その結果、「有用であった」との回答が98.3%（98.3%）であった。 ・研修別に見ると、障害者就業・生活支援センター職員研修においては98.8%（98.6%）、ジョブコーチ養成研修においては99.2%（100.0%）、発達障害者就業支援セミナーにおいては97.6%（98.6%）、職業リハビリテーション実践セミナーにおいては98.1%（97.4%）が「有用であった」と回答した。 <p>○追跡調査の結果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修受講者に対し、研修終了6か月後に追跡調査を実施した。その結果、「実務に役立っている」との回答が94.8%（90.3%）であった。 ・研修別に見ると、障害者就業・生活支援センター職員研修においては99.0%（95.4%）ジョブコーチ養成研修においては100.0%（100.0%）、発達障害者就業支援セミナーにおいては89.2%（85.2%）、職業リハビリテーション実践セミナーにおいては、92.9%（86.4%）が「実務に役立っている」と回答した。 ・具体的活用状況としては、「利用者に対する支援や情報提供に役立った」が回答の8～9割と高い割合を占めた。 <p>○所属長アンケートの結果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受講者の所属長に対し、研修終了2か月後に実務への有用度や具体的効果等のアンケート調査を実施した。その結果、「実務に役立っている」との回答が94.6%（92.8%）であった。 ・研修別に見ると、障害者就業・生活支援センター職員研修においては95.1%（89.8%）、ジョブコーチ養成研修においては94.6%（98.3%）、発達障害者就業支援セミナーにおいては95.3%（93.9%）、職業リハビリテーション実践セミナーにおいては93.2%（92.3%）が、「実務に役立っている」と回答した。 ・具体的効果としては、「就業支援の専門的知識や技能が深まった」が回答の8～9割、「障害特性や職業的課題を踏まえ、個々に応じた効果的な支援が行われるようになった」が回答の7～8割見られた。
<p>評価の視点等</p> <p>【評価項目6 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】</p>	<p>自己評価</p> <p>A</p>	<p>全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 地域の関係機関において就職に結びつく効果的な支援が行われるよう、各地域センターにおいて、次のとおり技術的事項についての助言・援助を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の関係機関が実施するケース相談、ケース会議等に参画しての具体的な支援方法についての説明、アドバイス：18,717回実施 ・地域の関係機関から要請された職業リハビリテーションサービスの見直しなどの技術的事項についての提案、解説：1,021機関、延べ3,002回実施 ・地域の関係機関の職員とカウンセラーによる実際の協同支援の場面を通しての支援の実施方法等についての説明、解説：622機関、延べ2,342件実施 ・地域センターが行う職業準備支援等の支援場面を活用して地域 	<p>評定</p>

- の関係機関職員を実習生として受け入れての支援ノウハウの説明、解説：224機関、延べ268件実施
- ② 平成22年度に改訂した地域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・教材を、就業支援基礎研修の受講者、就業支援基礎研修と全部又は一部が同様の研修を自ら実施する関係機関、当該研修を受講する職員及び支援方法に係る援助を受ける関係機関の職員に対して提供した。
- ③ 就業支援基礎研修については、全国の地域センターにおいて、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等の地域の関係機関において就業支援を担当する者を対象として、概ね3日間にわたり合計64回実施した（受講者数2,244人）。また、多くの関係機関がより効果的な職業リハビリテーションを実施できるよう、発達障害者の障害特性に関する勉強会や総合センター研究部門で開発した「トータルパッケージ」の効果的な活用方法に関する講習会等（72回、延べ369機関参加）を開催するとともに、県教育庁が主催する特別支援学校教員に対する就業支援に関する研修等他機関主催の研修、講習会への講師派遣協力（272機関、延べ336回）を行った。
- ④ 助言・援助等を受けた関係機関へのアンケート調査では、目標を大幅に上回る97.7%から「大変有用であった」「有用であった」との評価を得た。また、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するアンケート調査では、目標を上回る95.0%から「大変有用であった」「有用であった」との評価を得た。また、各地域センターにおいて、助言・援助を行った関係機関に対しその後の状況を把握したところ、職業リハビリテーションの内容や実施方法を見直した機関数、職業評価やジョブコーチ支援等を自ら実施するようになった機関数及びその双方を実施した機関数を合計した割合は、79.6%となった。
- ⑤ 平成23年度の地域職業リハビリテーション推進フォーラムについては、助言・援助業務の更なる推進に向け、地域の状況に応じた職業リハビリテーションネットワークの基盤整備、障害者に対する具体的な支援方策に関する共通認識の形成によるネットワークの円滑な活用を目的にするとともに、精神障害者、発達障害者の雇用の促進等、特にネットワークの機能強化が必要な領域に係るテーマを設定して実施した。実施に当たっては、シンポジウム、小集団による意見交換、事例報告等の方法を組み合わせて行うことにより、地域の関係機関の役割分担、連携のあり方等について、参加関係機関の共通認識の形成を図った。その結果、実施回数は53回と前年と比べ微減となったものの（平成22年度実績56回）、受講者数は4,058人（平成22年度実績3,820人）と増加した。アンケートの結果では、85.9%（平成22年度実績88.8%）の受講者が「有用であった」と回答した。
- ⑥ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成については、必要な知識・スキル等の明確化、専門性の向上を図るべく、発達障害者就業支援セミナーにおいて発達障害の特徴が窺われる対象者への対応方法に係る講義として「障害理解を助けるアプローチ」を追加するなど研修内容を見直すとともに、アンケート調査による意見、要望等を踏まえ、職業リハビリテーション実践セミナーにおいて精神障害等を有する当事者による講演の時間を延長したほか、新たに当事者の支援者から支援のポイントについて説明を加えるようにするなど研修の改善・充実に向けた取組を推進した。
- ⑦ すべての職業リハビリテーションに関する専門的、技術的研修について、受講直後アンケート、追跡調査、所属長アンケートを実施。結果は、受講直後アンケート有用度98.3%（目標85%）、追跡調査有用度94.8%（目標80%）、所属長アンケート有用度94.6%（目標60%）といずれも目標を大きく上回る高い評価を得た。

[数値目標]

・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 ・次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：「ハ 地

<p>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4回実施すること。</p>	<p>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」(P.74)参照)</p> <table border="1"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>64回</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>61回</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>66回</td> </tr> </table>	平成23年度	64回	平成22年度	61回	平成21年度	66回		
平成23年度	64回								
平成22年度	61回								
平成21年度	66回								
<p>・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。</p>	<p>・各1回実施し、年度計画の目標を達成した。(業務実績:「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」(P.74)参照)</p>								
<p>・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。</p>	<p>・次のとおり中期計画の目標を上回った。(業務実績:「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」(P.74)参照)</p> <table border="1"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>97.7%</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>99.3%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>97.8%</td> </tr> </table>	平成23年度	97.7%	平成22年度	99.3%	平成21年度	97.8%		
平成23年度	97.7%								
平成22年度	99.3%								
平成21年度	97.8%								
<p>・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。</p>	<p>・次のとおり中期計画の目標を上回った。(業務実績:「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」(P.74)参照)</p> <table border="1"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>95.0%</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>93.9%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>90.8%</td> </tr> </table>	平成23年度	95.0%	平成22年度	93.9%	平成21年度	90.8%		
平成23年度	95.0%								
平成22年度	93.9%								
平成21年度	90.8%								
<p>・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。</p>	<p>・合計7回実施し、年度計画の目標を達成した。(業務実績:「ニ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」(P.76)参照)</p>								
<p>・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。</p>	<p>・合計7回実施し、年度計画の目標を達成した。(業務実績:「ニ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」(P.76)参照)</p>								
<p>・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。</p>	<p>・合計2回実施し、年度計画の目標を達成した。(業務実績:「ニ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」(P.76)参照)</p>								
<p>・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。</p>	<p>・合計2回実施し、年度計画の目標を達成した。(業務実績:「ニ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」(P.76)参照)</p>								
<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こと。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。(業務実績:「ニ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」(P.76)参照)</p> <table border="1"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>98.3%</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>98.3%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>98.4%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>97.8%</td> </tr> </table>	平成23年度	98.3%	平成22年度	98.3%	平成21年度	98.4%	平成20年度	97.8%
平成23年度	98.3%								
平成22年度	98.3%								
平成21年度	98.4%								
平成20年度	97.8%								
<p>・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。</p>	<p>・次のとおり年度計画の目標を上回った。(業務実績:「ニ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」(P.76)参照)</p> <table border="1"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>94.8%</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>90.3%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>91.1%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>93.8%</td> </tr> </table>	平成23年度	94.8%	平成22年度	90.3%	平成21年度	91.1%	平成20年度	93.8%
平成23年度	94.8%								
平成22年度	90.3%								
平成21年度	91.1%								
平成20年度	93.8%								

・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。

・次のとおり年度計画の目標を大幅に上回った。(業務実績：「ニ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」(P.76)参照)

平成23年度	94.6%
平成22年度	92.8%
平成21年度	92.6%
平成20年度	93.3%

【評価の視点】

第2章 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

・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。

実績：○

- ・地域の関係機関において就職に結びつく効果的な支援が行われるよう、各地域センターにおいて、次のとおり技術的事項についての助言・援助を実施した。
 - ・地域の関係機関が実施する個別の支援に係るケース相談、ケース会議等において、職業評価の結果や職業リハビリテーション計画の策定内容を説明する中での具体的な支援方法等についてのアドバイス：18,717回(平成22年度実績17,615回 6.3%の増)実施
 - ・地域の関係機関から要請された職業前訓練などの職業リハビリテーションサービスの見直しや、支援ツールの利用方法などの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提案、解説(技術的助言)：1,021機関(平成22年度実績1,543機関 33.8%の減)、延べ3,002回(平成22年度実績3,808回 21.2%の減)実施
 - ・地域の関係機関の職員とカウンセラーによる実際の協同支援の場面を通しての支援の実施方法等についての説明、解説(協同支援)：622機関(平成22年度実績582機関 6.9%の増)、延べ2,342件(平成22年度同期実績2,282件 2.6%の増)実施
 - ・地域センターが行う職業準備支援等の支援場面を活用して地域の関係機関職員を実習生として受け入れての支援ノウハウの説明、解説(実習)：224機関(平成22年度実績106機関 111.3%の増)、延べ268件(平成22年度実績163件 64.4%の増)実施
- ・新たに、各地域センターにおいて新設の機関やこれまで連携が十分に形成されていない機関等、重点的に助言・援助を実施する地域の関係機関を1か所以上選定し、技術的助言、協同支援や実習受入れと、マニュアル・教材の提供や研修の実施等を組み合わせた総合的な助言・援助を計画的に実施した。
- ・具体的には、職業評価の実施方法についての説明、解説に係るニーズを把握した地方自治体設立の就労支援機関に対して、研修と職業準備支援の支援場面を活用した実習を組み合わせて実施し、当該機関自らが職業評価を行えるようにした事例等があった。
- ・各地域センターにおいて、助言・援助を行った関係機関に対しその後の状況を把握したところ、職業リハビリテーションの内容や実施方法を見直した機関数、職業評価やジョブコーチ支援等を自ら実施するようになった機関数、及び以上の双方を実施した機関数を合計した割合は、79.6%となった。
- ・マニュアル・教材の作成等は、
 - ・平成22年度に改訂した地域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・教材を、就業支援基礎研修の受講者、就業支援基礎研修と全部又は一部が同様の研修を自ら実施する関係機関、当該研修を受講する職員及び支援方法に係る援助を受ける関係機関の職員に対して提供した。
 - ・各地域センターにおいては、マニュアル中に、地域独自の障害別支援事例、労働施策と福祉施策との連携状況、労働市場データ等新たな情報を盛り込むなど、地域の現状を踏まえた関係機関にとってより有益なものとなるよう改善を図った。

- ・就業支援基礎研修は、
 - ・障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等の地域の関係機関において就業支援を担当する者を対象として、全国地域センターにおいて概ね3日間にわたり合計64回実施した（受講者数2,244人）。
 - ・実施に当たっては、受講者のニーズと利便性を配慮し、受講しやすきよう開催日を連続でなく分散させる、受講希望者が定員を大きく上回る場合には、曜日や時期の希望を予め聞いた上でモジュール形式を導入するなどして、複数回の実施とするなどの工夫を行った。また、研修内容については、平成22年度の受講者アンケートで要望が多かった、受講者参加型の意見交換、演習等の割合を高めるとともに、ケーススタディ等で活発な意見交換が行われるよう、受講者の就労支援に係る経験年数等によりグループ分けを行ったほか、公共職業安定所の利用経験が乏しい受講者のために、実際に公共職業安定所で求職申込み等を体験する演習を盛り込む等、各地域センターにおいて関係機関の希望に応じて、更なる工夫を行った。
 - ・以上の取組により、特に就労移行支援事業者の就労支援員の受講が前年度比で121人（20.6%の増）増加する等、受講者数は、全体で前年度比282人（14.4%の増）増加した。また、就業支援基礎研修の受講を契機に、関係機関に積極的な働きかけを行い、具体的な助言・援助につなげる取組を推進した。
- ・ジョブコーチ支援スキル向上研修は、
 - ・実務経験が3年以上の第1号ジョブコーチ及び実務経験が1年以上の第2号ジョブコーチをそれぞれ対象として、総合センターにおいて各1回実施した（受講者数42人）。実施に当たって、平成23年度は、「研修カリキュラムが詰め込みすぎで理解が追いつかない」、「演習時間を長くして欲しい」等の受講者の意見・要望を踏まえ、研修期間を2日間から3日間に延長し、ケーススタディで1事例当たりの検討時間を長くしたほか、新たに、それぞれの立場から多角的に意見交換を行い相互理解を深めることができるよう、「支援の現状と課題」及び「職務再設計と作業改善」の科目における意見交換等を、第1号ジョブコーチ、第2号ジョブコーチ合同で行った。
 - ・第1号ジョブコーチ支援スキル向上研修については、自ら支援計画を策定するとともに、経験の少ないジョブコーチへの指導・助言、事業主との調整・助言を行うために必要な知識・スキルを修得するため、「アセスメントと支援計画の策定」の科目や「支援の現状と課題」についての意見交換等を組み入れたカリキュラムを設定した。また、「アセスメントと支援計画の策定」については、受講者に演習結果を効果的にフィードバックするため、講義時間を延長し、演習により作成した支援計画書をもとに、受講者全体での討議や講師による指導を行った。
 - ・第2号ジョブコーチ支援スキル向上研修については、事業所内での障害者の雇用管理、職務の切り出し等の業務を行うために必要な知識・スキルを修得するため、「障害特性とナチュラルサポート」、「職務再設計と作業改善」等の科目を組み入れたカリキュラムを設定したほか、様々な企業の取組について理解が深まるよう、「障害特性とナチュラルサポート」の講義時間を延長し、特例子会社に加え、一般企業の事例紹介も行った。また、受講者の対象範囲を拡大し、第2号ジョブコーチ支援を実際に行う者に加え、その企業の役員等第2号ジョブコーチをマネジメントする者についても対象に追加した。
 - ・これらの研修の実施に当たっては、実際に支援計画を策定する、職務再設計や作業改善のための提案書を作成するなど演習形式を中心とした内容とし、実践的な能力を身に付けることに重点を置き、実際に作業改善に取り組んでいる企業の担当者や経験豊富なジョブコーチを講師とした講義により実践的な内容となるよう工夫した。

	<ul style="list-style-type: none"> ・各地域センターにおいては、多くの関係機関がより効果的な職業リハビリテーションを実施できるよう、発達障害者の障害特性に関する勉強会や総合センター研究部門で開発した「トータルパッケージ」の効果的な活用方法に関する講習会等（72回、延べ369機関参加）を開催するとともに、県教育庁が主催する特別支援学校教員に対する就業支援に関する研修等他機関主催の研修、講習会への講師派遣協力（272機関、延べ336回）を行った。 ・地域職業リハビリテーション推進フォーラムについては、 <ul style="list-style-type: none"> ・助言・援助業務の更なる推進に向け、地域の状況に応じた職業リハビリテーションネットワークの基盤整備、障害者に対する具体的な支援方策に関する共通認識の形成によるネットワークの円滑な活用を目的とするとともに、精神障害者、発達障害者の雇用の促進等、特にネットワークの機能強化が必要な領域に係るテーマを設定して実施した。実施に当たっては、シンポジウム、小集団による意見交換、事例報告等の方法を組み合わせて行うことにより、地域の関係機関の役割分担、連携のあり方等について、参加関係機関の共通認識の形成を図った。 ・その結果、実施回数は53回と前年と比べ微減となったものの（平成22年度実績56回）、受講者数は4,058人（平成22年度実績3,820人）と増加した。 ・アンケートの結果では、85.9%（平成22年度実績88.8%）の受講者が「有用であった」と回答した。 ・関係機関を集めた就労支援における役割分担に関する連絡会議の開催（205回、延べ648機関参加）や他機関が主催する各種会議等への参加（1,026回）を通じて役割分担を調整する等関係機関との連携関係の形成を図った。 ・また、これまで連携が十分形成されていない関係機関を重点に個別訪問等により事業内容、専門性、事業実績等について情報収集、現状や動向の把握を行い、円滑な就労支援のための連携や助言・援助に係るニーズ等について意見交換を実施した（951機関、延べ2,397回）。 <p>（業務実績：「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」（P.74）参照）</p>
<p>・アンケート調査の回答者のうち80%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。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アンケート調査で、助言・援助等を受けた関係機関については、97.7%から「大変有用であった」「有用であった」との評価を得た。自由記述では「助言により、単独では気付かなかった点を支援でき、定着支援まで安心して進められた」等の肯定的な評価を得た。また、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ついては、95.0%から「大変有用であった」「有用であった」との評価を得た。自由記述では「研修により、企業側が求める支援がわかり、利用者への的確な支援が可能となった」等の肯定的な評価を得た。 <p>（業務実績：「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」（P.74）参照）</p>
<p>第2章 3 (1) ① ニ 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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者就業・生活支援センター職員研修は、 <ul style="list-style-type: none"> ・年間7回実施した（新任就業支援担当者研修3回、新任主任就業支援担当者研修3回、スキルアップ研修1回）。 ・アンケート調査結果等を踏まえ、「講義時間が短い」との意見があった「主任就業支援担当者の役割」について、講義時間を延長し、講師である主任就業支援担当者から、部下の就業支援担当者が実施する支援に対する指導・助言等のマネジメント方法、地域

の支援ネットワーク構築方法等に係る詳細な話題提供を行うとともに、グループワークでの意見交換にも十分な時間が確保できるよう、改善を図った。

- ・受講直後アンケートでは98.8%（平成22年度98.6%）から「有用であった」との評価を、追跡調査では99.0%（平成22年度95.4%）から「実務に役立っている」との評価を、所属長アンケートでは95.1%（平成22年度89.8%）から「実務に役立っている」との評価を、それぞれ得た。
 - ・ジョブコーチ養成研修は、
 - ・平成22年度実施したアンケート調査による有用度が高評価であったことから、同様のカリキュラム構成等により年7回実施した。
 - ・受講直後アンケートでは99.2%（平成22年度100.0%）から「有用であった」との評価を、追跡調査では100.0%（平成22年度100.0%）から「実務に役立っている」との評価を、所属長アンケートでは94.6%（平成22年度98.3%）から「実務に役立っている」との評価を、それぞれ得た。
 - ・「発達障害者就業支援セミナー」は、
 - ・年間2回実施した。
 - ・アンケート調査結果等を踏まえ、カリキュラムの再構成、休憩時間の短縮により、内容のレベルを落とすことなく、遠方からもより受講しやすいよう、初日の開始時間を正午近くに変更した。また、グループワークの研修効果を最大限引き出すために、意見交換については、問題認識が拡散しないよう、就労支援機関、教育機関等、研修受講者の所属分野ごとにグループ分けを行い、ケーススタディでは、より多角的な視点からの意見交換ができるよう、異なる所属分野の研修受講者が同一グループになるようにするなどの配慮を行ったほか、新たに、増加している発達障害の特徴が窺われる対象者への対応方法に係る講義として「障害理解を助けるアプローチ」を設定した。さらに、発達障害や職業リハビリテーションの基礎的な知識を得たいとの意見が多数見られたことから、新たに過去の講義資料で使用された用語等について、内容の解説や参考資料等を記載した用語ガイドを作成、配布したほか、カリキュラム内容と実際の就業支援との関係を理解しやすくして研修効果を一層高めるため、インテークや支援計画の策定など就業支援の各プロセスで必要となる知識・技能とカリキュラムを構成する講座との関連を一覧にまとめた資料を新たに作成し、オリエンテーション時に配布した。
 - ・受講直後アンケートでは97.6%（平成22年度98.6%）から「有用であった」との評価を、追跡調査では89.2%（平成22年度85.2%）から「実務に役立っている」との評価を、所属長アンケートでは95.3%（平成22年度93.9%）から「実務に役立っている」との評価を、それぞれ得た。
 - ・「職業リハビリテーション実践セミナー」は、
 - ・年2回実施した。
 - ・アンケート調査結果等を踏まえ、「職業生活に必要なサポート」の講座において、「課題に直面した際の心情や経緯を深く聞いた」との意見を踏まえ、精神障害等を有する当事者による講演の時間を延長するとともに、新たに当事者の支援者から支援のポイントについて説明を加えるようにした。
 - ・受講直後アンケートでは98.1%（平成22年度97.4%）から「有用であった」との評価を、追跡調査では92.9%（平成22年度86.4%）から「実務に役立っている」との評価を、所属長アンケートでは93.2%（平成22年度92.3%）から「実務に役立っている」との評価を、それぞれ得た。
- （業務実績：「ニ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」（P.76）参照）

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（7）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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"> 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 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 地域の就労支援機関向けの有効な支援ツールの開発のための研究 国の政策立案に資する研究 <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23年度に終了する下記の(i)のa、b、d、e、g及びh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(i)のc及びf並びに(ii)のc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>(i) 継続テーマ</p> <ul style="list-style-type: none"> a 精神障害者の常用雇用への移行のための支援に関する研究 b 若年性認知症者の就労継続に関する研究—事業所における対応の現状と支援のあり方の検討— c 中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究 d 企業に対する障害者の職場定着支援の進め方に関する研究 e 精神障害者の雇用管理のあり方に関する研究 f 障害の多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する研究 g 欧米の障害者雇用法制及び施策に關 	<p>平成23年度の業務の実績</p> <p>② 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施 (資料36)</p> <ul style="list-style-type: none"> 次の4点を重点とし、年度計画に掲げる12の研究テーマ（新規4テーマ、継続8テーマ。このうち、プロジェクト方式による「特別研究」は3テーマ。）について調査・研究を実施した。 就労支援機関のニーズに応え活用できる支援ツールの開発、精神障害者に対する雇用施策の推進に資する資料の作成等、その他の調査・研究を実施した（9テーマ）。このうち、1テーマについては、国立特別支援教育総合研究所との共同研究として実施した。 また、発達障害者の就労支援に係る研究については、これまでに研究部門が実施した研究成果を俯瞰的に総括するとともに、現時点での最新の知見を織り交ぜながら、支援者がより活用しやすいよう取りまとめた。 <p>(研究の重点)</p> <ul style="list-style-type: none"> i 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研究 ii 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 iii 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 iv 国の政策立案に資する研究 <p>○外部の研究評価委員による評価（6テーマ） (資料37)</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成23年度に終了した6テーマについて、外部の研究評価委員による評価を受けた結果、6テーマとも中期計画に掲げる目標に達する評価を得た。このうち、「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第2期)」「精神障害者の雇用管理のあり方に関する研究」「欧米の障害者雇用法制及び施策に関する調査研究」の3テーマについては、全ての研究評価委員から「優れている」との最高評価を得た。 <p>○職リハ関係機関等への配付等</p> <ul style="list-style-type: none"> 各機関、企業において、必要とする研究成果を的確に見つけ出し、そのうえで、必要な調査研究報告書等本体が確実に読まれ、活用されるようにするため、研究の成果を紹介するパンフレットを職リハ関係機関、企業に幅広く配付して周知に活用するほか、昨年度実施した配付意向確認調査の結果を基に、調査研究報告書一式または概要をまとめたサマリーを配付することとした。

階中上から2段階以上の評価が得られるようにする。

- する調査研究
- h 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第2期）
- (n) 新規テーマ
 - a 若年者就労支援機関を利用する発達障害のある若者の就労支援の課題に関する研究
 - b 視覚障害者の事務系職種での企業内における職域拡大の取組に関する研究
 - c 医療機関における精神障害者の就労支援の実態についての調査研究
 - d S S Tを活用した事業主による支援プログラムの開発

- ・パンフレット、サマリー、研究部門ホームページ等を見て調査研究報告書等の配付要請があった機関等には個別に調査研究報告書を送付するなど、ニーズを踏まえた普及に努めた。
- ・研究成果紹介のパンフレットは、地域職業リハビリテーション研究発表会や、障害者職業総合センターが実施する関係機関職員対象の研修等の機会に参加者に配付している。利用者の感想や参加後のアンケート記述等からは、「コンパクトにまとめられて分かりやすい」「必要な研究成果を見つけるのに役立つ」等の評価が得られた。
- ・研究成果の地域普及（地域職業リハビリテーション研究発表会）の場を活用し、研究成果の発表に加えて発表テーマに関連するものを中心に研究成果物を展示・解説することにより、参加関係機関職員等の関心に沿った普及に努めた。

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。

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・研究とあいまって、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。

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いまって、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。

ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発

- ・発達障害、精神障害、高次脳機能障害の3障害について新たな技法の開発を行い、実践報告書、マニュアルの作成、研究発表、研究部門ホームページにおける開発成果の公開等により、その成果の普及に努めた。
- ・開発した技法は職業センターが行うプログラムとして採用し、その有効性を検証するとともに、必要な改良を加えた。

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。

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、

ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用

- (i) 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

(i) 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

- ・「ワークシステム・サポートプログラム（WSSP）」の開発をさらに進め、発達障害の多様性に対応した事例の蓄積及びそれによるプログラム内容の改良、事業主や家族に対する支援技法について検討を行い、就職支援ノウハウをとりまとめたマニュアル及び支援者向けの個別支援型リーフレットを作成した。

(n) 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

- ・「ジョブデザイン・サポートプログラム」の開発をさらに進め、復帰後の職場定着を確実にするための支援技法の開発を行っている。平成23年度は、同プログラム対象者の障害特性を踏まえてストレス対処スキルの上昇のための技法に関する検討と試行を行い、職業リハビリテーション研究発表会で発表した。

(n) 高次脳機能障害者の就労支援に関し、失語症を伴う高次脳機能障害の特性に対応した支援技法の開発

- ・「職場復帰支援プログラム」の開発をさらに進め、平成23年度は、失語症のある高次脳機能障害者を対象とした少人数グループで行う支援技法について検討と検証を行い、実践報告書を作成した。

ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用

(i) 職業リハビリテーション研究発表会の開催

○第19回職業リハビリテーション研究発表会の開催

- ・開催日：平成23年12月19日（月）・20日（火）
- ・参加者：1,003人と、平成22年度（1,010人）と同様に1,000人を上回る参加者を得た。
- ・研究発表の題数：115題（平成22年度101題）
- ・分科会数：18分科会（平成22年度16分科会）

（資料38）

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し、さらなる活用を図ること。

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。

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合センター及び地方会場（2か所以上）において開催する。

- ・特別講演：「資生堂における障がい者雇用と雇用継続の取組みについて」
- ・パネルディスカッション：「障害者の職業生活を支えるために」
- ・テーマ別パネルディスカッション：Ⅰ「雇用継続～発達障害者に対する取組み」、Ⅱ「雇用継続～中小企業における取組み」
- ・統一的なテーマとして「障害者の雇用とその継続のために～これまでの取り組み・これから目指すもの～」を設定し、障害者雇用を取り巻く様々な環境の変化の中で、企業や就労支援機関がこれまでどのように取り組み、今後の展開をどのように考え取り組んでいくべきかについて、特別講演、パネルディスカッション及びテーマ別パネルディスカッションを実施した。
- ・テーマ別パネルディスカッションについては、アンケート調査の要望を踏まえて、中小企業の取組をテーマの1つに設定し、より多くの参加者の問題意識に伝えられるようにした。
- ・参加者アンケート調査：「大変参考になった」「参考になった」との回答は、研究発表会全体で96.6%（平成22年度98.8%）であった。
- ・自由記述からは、「企業、支援者双方の立場から意見を聞くことができ参考になった」、「他社の報告は参考になる。今後もこのような会に参加したい」、「率直な意見交換ができてよかった」、「働くことを根本から考えさせられる、いい内容だった」などプログラムの内容に評価が得られた。
- ・なお、分科会での障害別等によるテーマ設定には様々な要望があり、今後の企画においてもより時宜を得たテーマ設定ができるよう検討することとする。

○地域における研究成果の発表 (資料39)

- ・地域での研究成果の一層の普及を図るべく、「地域における研究成果の発表」（地域職業リハビリテーション研究発表会）を近年の終了研究テーマの中から地域のニーズに応じて実施することとし、希望があり本発表会の実施が効果的と判断された5地域（山形、香川、佐賀、宮崎、沖縄）で実施した。
- ・沖縄においては、農村工学研究所の協力を得て、これまでの同研究所との共同研究を基に、地域的な特性も踏まえた上で、研究成果の発表、農業経営者の講演、地域関係機関も交えたパネルディスカッションを行った。
- ・参加者アンケート調査：研究成果の今後の活用について、「大いに活用したい」、「活用したい」が5地域平均で92.3%であった。自由記述からは、「専門的見地からの講演も勉強になった」、「支援する事の有効性がデータで示されたことがとても為になった」、「今後支援を行う上での姿勢やあり方が再認識できた意味で満足できるものであった」「困っていることを解決していく大きなヒントをもらった」等の感想を得た。

(ロ) 学会等での発表、各種研修での講義 (資料40)

- ・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。
- ・「日本職業リハビリテーション学会」を始め関係学会等での発表（24件）のほか、研究員・職業センター職員が計192件の研修等の講義（機構が実施する研修での講義139件、外部機関が実施する研修等の講義53件）を担当した。

(ハ) インターネット等による研究成果の情報発信 (資料41)

- ・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。
- ・研究部門ホームページへのアクセス件数は、8,020,466件（平成22年度実績4,344,611件）であり、このうち調査研究報告書等の研究成果物に対するものは、7,787,974件（97.1%）であった。
- ・研究成果紹介のためのパンフレットの内容については、研究部門ホームページにも掲載した。
- ・研究成果の情報発信活動として、当センターの調査研究に関連すると考えられる8学会（日本職業リハビリテーション学会、日本精神障害者リハビリテーション学会、日本高次脳機能障害学会、日本発達障害学会、（以下新規）日本LD学会、総合リハビリテーション研究大会、日本社会福祉学会、障害学会）において、成果物の展示、サマリー、パンフレット等の配布を行う等、効果的な普及活動を実施している。さらに、社会福祉系大学院や社会福祉士を養成する大学、専門学校に対し、サマリーを送付した。
- ・発達障害者の雇用支援に係るこれまでの研究成果については、各都道府県高等学校長協会に対して研究成果をまとめたパンフレット、発達障害者の就労支援に係るパンフレット等を配付し、周知を図った。また、平成22年度に引き続き、発達障害学会機関誌「発達障害研究」に研究成果が掲載された。
- ・新たな取組として、障害者ワークフェア（11月）の就労支援関係展示コーナーにおいて、研究部門紹介パネル、研究成果物、パンフレット及びサマリーを展示、来場者に対する説明、配布による普及を行った。
- ・難病者の雇用支援に係る調査研究報告書サマリーが、内閣府障がい者制度改革推進会議総合福祉部会において参考資料として委員より提出されるとともに、同調査研究成果物であるマニュアルが「厚生科学審議会疾病対策部会難病対策委員会」で配付されるなど、研究成果が活用された。
- ・障害者雇用に関する厚生労働省の研究会（障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会、労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会）

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。

(二) 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。

(ホ) 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。

に向けての同省における準備のため、同省からの要請に応じ、諸外国における障害者雇用法制、施策に関する資料提供を行い、同省において研究成果の活用がなされた。
 ・また、厚生労働省「障害者職業訓練指導員経験交流会」において発達障害者の就労支援に係る研究成果の講義を、同省「精神障害者雇用トータルサポーター及び就職支援ナビゲーター(発達障害者支援分)合同経験交流会」において精神障害者の雇用支援に係る研究成果の講義を、それぞれ研究員が行った。
 ・上記のほか、文部科学省委託事業研究指導員として指定校に対する助言等を行うとともに、千葉県千葉リハビリテーションセンター「高次脳機能障害者支援情報マップ作成事業」の企画委員として協力したり、職業能力開発総合大学校における「精神障害者に対する効果的な職業訓練に関する調査研究会」委員として参画するなど、研究成果の情報発信に努めた。

(二) 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に係る調査・研究及び職業リハビリテーション技法の開発の成果を踏まえ、より現場のニーズに即した活用しやすいものを目指し、
 ①ガイドブック
 ・「精神障害者雇用管理ガイドブック」
 ・「障害者の職場定着支援のために 就労支援機関向け資料」
 ②マニュアル
 ・「高次脳機能障害者に対する職場復帰支援－失語症のある高次脳機能障害者への支援－」
 ・「発達障害を理解するために2－労支援者のためのハンドブック－」
 ③ツール
 ・知的障害者・発達障害者向け検査用ツール(ソフトウェア)「F&T感情識別検査－4感情版－」
 ④リーフレット
 ・「発達障害について理解するために－事業主の方へ－」を作成した。

(ホ) 研究・開発成果の共有化

○広域・地域センターにおける研究成果の活用状況の把握・分析 (資料42)
 ・広域・地域センター27所に対して、研究成果の活用状況把握のためのアンケート調査を12月から1月までの間に実施した。
 ・平成23年度中に利用したと回答のあった調査研究報告書・資料シリーズの数は合計440件で、利用場面(複数回答)は自己研鑽41.8%、障害者支援業務36.1%、事業主支援業務17.5%、関係機関支援業務16.8%等であった。
 ・平成23年度中に利用したと回答のあったマニュアル、教材、ツール等の数は合計277件で、利用場面(複数回答)は障害者支援業務69.7%、自己研鑽41.9%、関係機関支援業務41.2%、事業主支援業務13.0%等であった。
 ・研究成果の活用性については、「非常にわかりやすい」「わかりやすい」を併せた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが89.8%、マニュアル、教材、ツール等が92.3%であった。活用の効果については、「非常に有用である」「有用である」を併せた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが86.9%、マニュアル、教材、ツール等が95.5%であった。

○障害者就業・生活支援センター、障害者雇用支援センターにおける研究成果の活用状況の把握・分析

・障害者就業・生活支援センター、障害者雇用支援センター256所に対して、研究成果の活用状況把握のためのアンケート調査を12月から1月に実施した。
 ・研究成果の活用性については、「非常にわかりやすい」「わかりやすい」を併せた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが80.2%、マニュアル、教材、ツール等が87.0%であった。活用の効果については、「非常に有用である」「有用である」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが78.8%、マニュアル、教材、ツール等が95.7%であった。
 ・具体的な研究成果の活用として「事業所での支援方法やデータに基づいた説明に役立った」「『認知に障害のある人に対する相談補助シート』は家族の障害理解を助けた」「難病、高次脳機能障害関係の報告書は、就労支援等に役立った」「企業、医療、福祉それぞれの視点からの分析があり参考になった」「職場内の研修に活用した」等の回答を得た。

○研究成果の活用状況の把握・分析を踏まえた改善

・上記アンケート結果の分析を基に、研究への要望や利用場面、わかりやすさ等について把握し、今後も引き続きより活用しやすい研究成果物の作成等に向けた改善を図っていくこととしている。

評価の視点等	自己評価	A	評価		
<p>【評価項目7 職業リハビリテーションに係る調査・研究】</p>	<p>・全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 職業リハビリテーションに係る調査・研究では、12テーマを実施、終了6テーマ全てが、外部の研究評価委員による評価において中期計画に掲げる目標を達成するとともに、うち3テーマについては、全ての研究評価委員から「優れている」との最高評価を得た。</p> <p>② 職業リハビリテーションに係る技法の開発では、発達障害（就職促進のための支援ノウハウのマニュアル化）、精神障害（ストレス対処スキルの向上のための支援技法の改良と事例の蓄積）、高次脳機能障害（失語症者を対象とした支援技法の改良ととりまとめ）に関する3テーマについて技法開発を行った。</p> <p>③ 職業リハビリテーション研究発表会のほか、地域での研究成果の一層の普及を図るべく、「地域における研究成果の発表」を、希望があり本発表会の実施が効果的と判断された5地域（山形、香川、佐賀、宮崎、沖縄）で実施した。</p> <p>④ 関係学会等での発表（24件）のほか、研究員・職業センター職員が計192件の研修等の講義を担当した。</p> <p>⑤ 研究成果の情報発信活動として、当センターの調査研究に関連すると考えられる8学会（日本職業リハビリテーション学会、日本精神障害者リハビリテーション学会、日本高次脳機能障害学会、日本発達障害学会、（以下新規）日本LD学会、総合リハビリテーション研究大会、日本社会福祉学会、障害学会）において、成果物の展示、サマリー、パンフレット等の配布を行う等、効果的な普及活動を実施している。さらに、社会福祉系大学院や社会福祉士を養成する大学、専門学校に対し、サマリーを送付した。</p> <p>⑥ 調査・研究及び技法の開発の成果について、より現場のニーズに即した活用しやすいマニュアル、教材、ツール等を目標（4件）を上回る6件作成した。</p> <p>⑦ 研究成果物の活用状況アンケートでは、広域・地域センターの約9割、障害者就業・生活支援センター・障害者雇用支援センターの約8割から「非常にわかりやすい」「わかりやすい」との回答を得るなど職リハ現場で有効に活用された。</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23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>・次のとおり中期目標期間中の目標である評価を得た。終了した調査・研究のテーマは以下のとおり。（業務実績：「イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施」（P.85）参照）</p> <hr/> <p>平成23年度終了した6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> <ul style="list-style-type: none"> ・障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第2期） ・精神障害者の雇用管理のあり方に関する研究 ・欧米の障害者雇用法制及び施策に関する調査研究 <p style="text-align: right;">他3テーマ</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>・次のとおり年度計画の目標を達成した。（業務実績：「ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発」（P.86）参照）</p> <hr/> <p>平成23年度 3テーマ 平成22年度 3テーマ 平成21年度 3テーマ 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>・次のとおり年度計画の目標を上回った。(業務実績:「ハの(イ)職業リハビリテーション研究発表会の開催」(P.86)参照)</p> <table border="1"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>障害者職業総合センター及び地方会場5か所(山形、香川、佐賀、宮崎、沖縄)</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>障害者職業総合センター及び地方会場3か所(秋田、大阪、愛媛)</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>障害者職業総合センター及び地方会場3か所(宮城、香川、鹿児島)</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>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)</td> </tr> </table>	平成23年度	障害者職業総合センター及び地方会場5か所(山形、香川、佐賀、宮崎、沖縄)	平成22年度	障害者職業総合センター及び地方会場3か所(秋田、大阪、愛媛)	平成21年度	障害者職業総合センター及び地方会場3か所(宮城、香川、鹿児島)	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)
平成23年度	障害者職業総合センター及び地方会場5か所(山形、香川、佐賀、宮崎、沖縄)								
平成22年度	障害者職業総合センター及び地方会場3か所(秋田、大阪、愛媛)								
平成21年度	障害者職業総合センター及び地方会場3か所(宮城、香川、鹿児島)								
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>・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>・次のとおり年度計画の目標を上回った。(業務実績:「ハの(ロ)学会等での発表、各種研修での講義」(P.87)参照)</p> <table border="1"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>24件</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>24件</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>28件</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>21件</td> </tr> </table>	平成23年度	24件	平成22年度	24件	平成21年度	28件	平成20年度	21件
平成23年度	24件								
平成22年度	24件								
平成21年度	28件								
平成20年度	21件								
<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。 [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>・次のとおり年度計画の目標を上回った。(業務実績:「ハの(ニ)マニュアル、教材、ツール等の作成」(P.88)参照)</p> <table border="1"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>6件</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>6件</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>5件</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>7件</td> </tr> </table>	平成23年度	6件	平成22年度	6件	平成21年度	5件	平成20年度	7件
平成23年度	6件								
平成22年度	6件								
平成21年度	5件								
平成20年度	7件								
<p>[評価の視点] 第2章第3節(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>実績:○</p> <p>・広域・地域センター、障害者就業・生活支援センター等へのアンケート調査、厚生労働省との意見交換会等によって研究ニーズを把握した上で、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、12の研究テーマについて調査・研究を実施した。そのうち終了した6テーマについて調査研究報告書を作成し、研究の過程で得られた知見等をマニュアル、教材、ツール等としてまとめた。</p> <p>・さらに、地域センター等の現場の課題解決に資する資料の作成、就労支援機関で活用できる支援ツールの開発等、その他の調査・研究を実施し、資料シリーズ等としてまとめた(9テーマ)。(業務実績「イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施」(P.85)参照)</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>実績:○</p> <p>・平成23年度に終了した6テーマについて、外部の研究評価委員による評価を受けた結果、6テーマとも全ての評価委員から4段階中上から2段階以上の評価が得られ、目標を超える評価が得られた。</p> <p>・特に、これら6テーマのうち、「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第2期)」「精神障害者の雇用管理のあり方に関する研究」「欧米の障害者雇用法制及び施策に関する調査研究」の3テーマについては、全ての研究評価委員から「優れている」との最高評価を得た。(業務実績「イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施」(P.85)参照)</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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> これまでの支援技法では効果の現れにくい発達障害、精神障害、高次脳機能障害に関して3テーマを設定し、技法開発を行った。 発達障害については、「ワークシステム・サポートプログラム（WSSP）」の開発をさらに進め、発達障害の多様性に対応した事例の蓄積及びそれによるプログラム内容の改良、事業主や家族に対する支援技法について検討を行い、就職支援ノウハウをとりまとめたマニュアル及び支援者向けの個別支援型リーフレットを作成した。 精神障害については、「ジョブデザイン・サポートプログラム」の開発をさらに進め、復帰後の職場定着を確実にするための支援技法の開発を行っている。平成23年度は、同プログラム対象者の障害特性を踏まえてストレス対処スキルの向上のための技法に関する検討と試行を行い、職業リハビリテーション研究発表会で発表した。 高次脳機能障害については、「職場復帰支援プログラム」の開発をさらに進め、平成23年度は、失語症のある高次脳機能障害者を対象とした少人数グループで行う支援技法について検討と検証を行い、実践報告書を作成した。 <p>(業務実績「ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発」(P. 86)参照)</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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業リハビリテーション研究発表会の内容の充実については、統一的なテーマとして「障害者の雇用とその継続のために～これまでの取り組み・これから目指すもの～」を設定し、障害者雇用を取り巻く様々な環境の変化の中で、企業や就労支援機関がこれまでどのように取り組み、今後の展開をどのように考え取り組んでいくべきかについて、特別講演、パネルディスカッション及びテーマ別パネルディスカッションを実施した。 18分科会、口頭及びポスターによる研究発表（115題）で構成したほか、テーマ別パネルディスカッションについては、アンケート調査における要望を踏まえ、中小企業の取組をテーマの1つに設定し、より多くの参加者の問題意識に応えられるようにした。 さらに、地域での研究成果の一層の普及を図るべく、「地域における研究成果の発表」（地域職業リハビリテーション研究発表会）を近年の終了研究テーマの中から地域のニーズに応じて実施することとし、希望があり本発表会の実施が効果的と判断された5地域（山形、香川、佐賀、宮崎、沖縄）で実施した。沖縄においては、農村工学研究所の協力を得て、これまでの同研究所との共同研究を基に、地域的な特性も踏まえた上で、研究成果の発表、農業経営者の講演、地域関係機関も交えたパネルディスカッションを行った。 <p>(業務実績「ハの(イ)職業リハビリテーション研究発表会の開催」(P. 86)参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「日本職業リハビリテーション学会」を始め関係学会等での発表（24件）のほか、研究員・職業センター職員が計192件の研修等の講義（機構が実施する研修での講義139件、外部機関が実施する研修等の講義53件）を担当した。 <p>(業務実績「ハの(ロ)学会等での発表、各種研修での講義」(P. 87)参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究部門ホームページへのアクセス件数は、8,020,466件（平成22年度実績4,344,611件）であり、このうち調査研究報告書等の研究成果物に対するものは、7,787,974件（97.1%）であった。 研究成果紹介のためのパンフレットの内容については、研究部門ホームページにも掲載した。 研究成果の情報発信活動として、当センターの調査研究に関連する

	<p>と考えられる8学会（日本職業リハビリテーション学会、日本精神障害者リハビリテーション学会、日本高次脳機能障害学会、日本発達障害学会、（以下新規）日本LD学会、総合リハビリテーション研究大会、日本社会福祉学会、障害学会）において、成果物の展示、サマリー、パンフレット等の配布を行う等、効果的な普及活動を実施している。さらに、社会福祉系大学院や社会福祉士を養成する大学、専門学校に対し、サマリーを送付した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 発達障害者の雇用支援に係るこれまでの研究成果については、各都道府県高等学校長協会に対して研究成果をまとめたパンフレット、発達障害者の就労支援に係るパンフレット等を配付し、周知を図った。また、22年度に引き続き、発達障害学会機関誌「発達障害研究」に研究成果が掲載された。 新たな取組として、障害者ワークフェア（11月）の就労支援関係展示コーナーにおいて、研究部門紹介パネル、研究成果物、パンフレット及びサマリーを展示、来場者に対する説明、配布による普及を行った。 難病者の雇用支援に係る調査研究報告書サマリーが、内閣府障がい者制度改革推進会議総合福祉部会において参考資料として委員より提出されるとともに、同調査研究成果物であるマニュアルが「厚生科学審議会疾病対策部会難病対策委員会」で配付されるなど、研究成果が活用された。 障害者雇用に関する厚生労働省の研究会（障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会、労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会）に向けての同省における準備のため、同省からの要請に応じ、諸外国における障害者雇用法制、施策に関する資料提供を行い、同省において研究成果の活用がなされた。 また、厚生労働省「障害者職業訓練指導員経験交流会」において発達障害者の就労支援に係る研究成果の講義を、同省「精神障害者雇用トータルサポーター及び就職支援ナビゲーター（発達障害者支援分）合同経験交流会」において精神障害者の雇用支援に係る研究成果の講義を、それぞれ研究員が行った。 上記のほか、文部科学省委託事業研究指導員として指定校に対する助言等を行うとともに、千葉県千葉リハビリテーションセンター「高次脳機能障害者支援情報マップ作成事業」の企画委員として協力したり、職業能力開発総合大学校における「精神障害者に対する効果的な職業訓練に関する調査研究会」委員として参画するなど、研究成果の情報発信に努めた。 <p>（業務実績「ハの（ハ）インターネット等による研究成果の情報発信」（P. 87）参照）</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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び職業リハビリテーション技法の開発の成果を踏まえ、より現場のニーズに即した活用しやすいものを目指し、「精神障害者雇用管理ガイドブック」「障害者の職場定着支援のために 就労支援機関向け資料」等6件のマニュアル、教材、ツール等を作成した（平成23年度計画：目標4件以上）。 <p>（業務実績「ハの（ニ）マニュアル、教材、ツール等の作成」（P. 88）参照）</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・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。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 広域・地域センター27所に対して、研究成果の活用状況把握のためのアンケート調査を実施した。その結果、「非常に有用である」「有用である」を併せた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが86.9%、マニュアル、教材、ツール等が95.5%であった。 障害者就業・生活支援センター、障害者雇用支援センター256所に対して、研究成果の活用状況把握のためのアンケート調査を実施した。その結果、「非常に有用である」「有用である」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが78.8%、マニュアル、教材、ツール等が95.7%であった。 具体的な研究成果の活用として「事業所での支援方法やデータに基

づいた説明に役立った」「『認知に障害のある人に対する相談補助シート』は家族の障害理解を助けた」「難病、高次脳機能障害関係の報告書は、就労支援等に役立った」「企業、医療、福祉それぞれの視点からの分析があり参考になった」「職場内の研修に活用した」等の回答を得た。

- ・上記アンケート結果の分析を基に、研究への要望や利用場面、わかりやすさ等について把握し、今後も引き続きより活用しやすい研究成果物の作成等に向けた改善を図っていくこととしている。
(業務実績「ハの(ホ)研究・開発成果の共有化」(P.88)参照)

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（８）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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、職業的軽度障害者に対して、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、職業的軽度障害者、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、企業ニーズの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な職業訓練に取り組むこと。</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、職業的軽度障害者に対して、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、職業的軽度障害者、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>企業ニーズの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な職業訓練に取り組む。</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、職業的軽度障害者に対して、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、職業的軽度障害者、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22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。 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。 広域センターが実施する企業アンケートを通じて、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、企業ニーズの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</p>	<p>平成23年度の業務の実績</p> <p>(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 ・機構本部において中央校及び吉備校（以下「両校」という。）の毎月の業務実績の把握・分析を行うとともに、関係機関等との協力・調整を要する事項を報告させることにより、機動的に業務運営方策の見直し・検討をすすめている。機構本部及び両校（以下「三者」という。）により定期的に開催する連絡・調整会議において、機構本部が見直し・検討した業務運営方策をベースに検討を行い、三者の連携又は両校による具体的取組について決定し、実施した。特に、厳しい雇用情勢が続いている状況に対応すべく、訓練受講者に対する訓練受講中からの就職支援、事業主団体への求人確保等への協力依頼、公共職業安定所及び地域センターとの連携による個別企業への採用検討の働きかけの実施等就職促進対策の一層の強化に取り組んだ。また、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な職業訓練（以下「特注型企業連携訓練」という。）については、平成22年度に引き続き精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者、肢体不自由者及び視覚障害者を対象とし、特に精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の実施者数を増やして重点的に取り組み、事例の蓄積を図った。実施に当たっては、新たな職場環境において、場面に応じた的確かつ円滑に報告、質問を行うことや、作業のスピード、正確性について期待に応えることに強い不安を抱え、一度の企業内訓練では事業所での適応が難しい対象者に、施設内訓練をはさみつつ、同一企業内で複数回にわたり、段階的に時間を延長しながら企業内訓練を実施し徐々に課題解決を図る手法を導入した。また、事業主団体のほか、障害者雇用に理解がある個別企業を重点対象とした説明・働きかけなどにより受入れ企業の拡大を図った。</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 ○特別支援障害者の受講機会の拡大（資料43） ・精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の訓練受講希望者が募集枠を大幅に上回ったことに対応して、中央校において精神障害者及び発達障害者、吉備校において発達障害者及び高次脳機能障害者について募集枠を超えた受入れを実施した。受入れに当たっては、研修により精神障害者等に対する訓練指導員の指導技術の向上を図った上で、一般訓練科においても受入れ数の拡大を図るとともに（平成22年度47人→平成23年度56人）、吉備校においては、精神障害者等の増加に対応して訓練生の職業生活指導が的確に行われるよう臨時講師の増配置や教室の追加的確保等により引き続き指導体制を強化した。また、中央校においては、発達障害者の募集回数及び募集枠を拡大した（募集回数1回→2回、募集枠10人→20人）。</p> <p>定員と受入れの状況 精神障害者 中央校：平成23年度定員20人のところ、33人を受入れ 吉備校：同5人のところ5人を受入れ 発達障害者 中央校：同20人のところ28人を受入れ 吉備校：同10人のところ23人を受入れ 高次脳機能障害者 中央校：同25人のところ20人を受入れ 吉備校：同5人のところ8人を受入れ</p> <p>・定員充足に向けて、三者の密接な連携のもと、厚生労働省の協力を得て、都道府県労働局及び都道府県の職業能力開発主課に対して、両校における特別支援障害者の職業訓練の受入れについての周知及び受講希望者の円滑な情報提供を依頼した。 ・また、両校の協力連携による公共職業安定所、福祉機関等の関係機関への訪問、地域センター</p>

また、経済・雇用失業情勢を踏まえて、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。

また、経済・雇用失業情勢を踏まえて、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直し等によりその内容の充実を図る。

による先導的職業訓練の取組を拡大する。
また、引き続き厳しい経済・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。

による積極的な訓練対象者の把握及び両校への情報提供等を引き続き積極的に実施した。
平成21年度に作成した訓練実施方法や内容等を理解しやすい動画による受講者募集用のDVDについて、広範な周知が図られるよう、両校の訓練受講希望者、企業の人事担当者、施設見学者等のほか、地域センターの利用者で職業訓練の受講希望者等に対する説明の際に活用し、当機構が主催する障害者ワークフェア（11月）等イベントの際に放映するとともに、両校のホームページにも掲載した。
さらに、特別支援障害者の積極的な受入れに向け、発達障害者支援センターなど特別支援障害者に係る施設を対象とした見学会を開催するとともに、特に、重度上肢障害者、重度視覚障害者の受入れの促進に向けて、①中央校においては、肢体不自由者及び視覚障害者が在籍する教育機関等への訪問地域を拡大（平成22年度36校→平成23年度42校）、肢体不自由者及び視覚障害者等が在籍する福祉機関への訪問を実施（44機関）し、特別支援障害者の支援事例等を盛り込んだリーフレットの活用により重度上肢障害者、重度視覚障害者の訓練実績を紹介しつつ受講希望者の情報提供を要請するとともに、②吉備校においては、リハビリテーション科を有する病院（33か所）に募集要項等を送付したほか、回復期リハビリテーションを実施している病院を訪問（7か所）し、入通院患者に対する職業訓練に関する情報提供を依頼した。また、新たに事例入り・音声コード付き視覚障害者用リーフレットを作成し、盲学校等（226か所）及び大学（67大学）に送付したほか、重度視覚障害者が在籍する5大学を訪問し、卒業後に未就職となっている者の状況を把握するとともに、訓練内容の情報提供、応募勧奨の要請を行った。
また、新たに、近隣3か所の難病相談・支援センターを訪問し、同センターの求職相談中の利用者に対する職業訓練に関する情報提供を依頼した。
特別支援障害者は、前年度比で2.1%増となり、受講者に占める割合は51.1%と前年度比で2.1ポイント上昇し、初めて5割を超えた。
定員（280人）充足率は、101.4%と概ね前年度水準（103.6%）を維持した。

※（ ）は平成22年度比

	平成23年度	平成22年度
受講者数	284人 (97.9%)	290人
うち特別支援障害者〔割合〕	145人 〔51.1%〕 (102.1%)	142人 〔49.0%〕

- (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的支援の実施
・ 広域センターについては、全国の広範な地域から職業的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。

- (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的支援の実施
・ 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。

- (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の実施
・ 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。

○ 広範な地域からの職業的障害者の受入れ

- ・ 両校が協力連携し、公共職業安定所、福祉機関等の関係機関への訪問、要請を全国展開するとともに、地域センターによる訓練対象者の把握及び両校への情報提供に積極的に取り組んだ。
- ・ 吉備校においては、引き続き精神障害者について、入寮による受入れを実施した（平成22年度2人→平成23年度4人）。また、新たに、障害者本人、家族、関係機関を対象として、吉備校の訓練内容等の説明と併せ、施設見学や訓練体験の機会を提供するオープンキャンパスを開催し、参加者は280人となった。参加者に対するアンケート調査では、100%から「参考になった」との回答を得るとともに、「見学できたため、科目やコースの訓練内容が分かりやすかった」「実際の訓練場に立会い、支援者として参考になった」等、開催を評価する意見が多数寄せられた。
- ・ 中央校においては、国立障害者リハビリテーションセンター（以下「障リハ」という。）の入所者で職業訓練の受講希望者が円滑に訓練を受講できるよう、障リハ職員との間で、受講を希望する者や訓練科目、カリキュラム、受入れ時期等の情報の交換を行うための会議を開催し、協力関係を強化する取組を引き続き行った。
- ・ 新たに、札幌、埼玉、東京、大阪、福岡の5地域で開催された障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会において、両校の紹介用パネルを展示するとともに、両校のパンフレットを配布し、訓練内容等についての情報提供を行った。
- ・ その結果、埼玉県、東京都（中央校）及び岡山県（吉備校）外からの受入れ者は99人（平成22年度実績109人）となり、平成22年度実績をやや下回ったものの、受講者の出身地域は47都府

県のうち41都道府県であり、平成22年度の43都道府県と概ね同水準を維持した。

○企業ニーズへの対応と職域拡大のための訓練カリキュラムの充実等 (資料44)

・企業を対象とした訓練見学会の開催、公共職業安定所や地方業務部門の企業向けセミナー等への参加を通じて企業ニーズの把握に努め、電話対応や生産現場での安全管理に係る訓練を盛り込むなど企業ニーズを踏まえた訓練内容の見直しを図った。また、特別支援障害者採用企業を訪問しての実際の職場環境や職務内容と就業に必要な具体的な知識、技能の把握について、平成23年度は、平成22年度に実施した重度視覚障害者の事務系職種について、さらに、事業主が重度視覚障害者の採用時に持つ不安事項を把握することを重点に行った。(訪問企業：平成22年度48社→平成23年度37社)。その結果を踏まえ、応募書類の作成や採用面接において、訓練生自らが、習得した技能を的確に表現できるようになるよう訓練内容の見直し、充実を図った。

○特注型企業連携訓練の推進

・特注型企業連携訓練の内容の充実及び受入れ企業の拡大に向け、以下の取組を行った。

- ①受講者に対しては、作業の量とスピードが求められる企業内訓練で自信を失い、当該企業への就職が不調に終わる事例がみられたことから、施設内訓練の段階から、できるだけ早期に実施目標水準を設定し、対象者の達成状況をみながら段階的にこれを引き上げていく手法を用いた。
- ②また、新たな職場環境において、場面に応じて的確かつ円滑に報告、質問を行うことや、作業のスピード、正確性について期待に応えることに強い不安を抱え、一度の企業内訓練では事業所での適応が難しい対象者に、施設内訓練をはさみつつ、同一企業内で複数回にわたり、段階的に時間を延長しながら企業内訓練を実施し徐々に課題解決を図る手法を導入した。
- ③受入れ企業に対しては、企業内訓練が効果的に実施できるよう、障害特性を踏まえた指導方法、支援ツールの活用方法等について、写真等を豊富に使用して解説した「企業内訓練マニュアル」を作成し、提供した。
- ④当該訓練の受講を希望し、あるいは必要とする障害者や訓練に協力していただける企業を広く募るため、両校及び機構本部のホームページに対象となる障害内容及び訓練の内容等を分かりやすく紹介する資料を掲載するとともに、商工会議所、経営者協会、中小企業家同友会等の事業主団体への訪問を実施し、当該訓練の説明と会員企業への周知を依頼した(平成23年度15か所)。さらに、事業主団体発行の機関誌への周知記事の掲載を依頼するとともに、事業主団体を通じ団体会員企業へパンフレットを送付したほか、事業主団体に協力を要請し、会員企業を集めた会議等の場を活用し訓練内容の説明及び当該訓練の受入勧奨を実施した。また、企業が事業効果を理解しやすいよう事例を盛り込んだパンフレットについて、さらに多くの障害種類や業種等の事例を盛り込んで、改訂を行い、職場実習の受入実績のある企業や訓練関連職種のある企業等に対して、訪問時に配付、説明し、受入れ検討への働きかけを強化したほか、公共職業安定所からの情報をもとに障害者雇用に前向きな企業への訪問件数を増やすとともに、企業への訪問に当たっては、個別対象者の障害状況や技能の習得状況等を提示しての受入れの働きかけを行うなど、訓練の利用についてより積極的な働きかけを行った(訪問企業数：平成22年度401社→平成23年度406社)。
- ⑤さらに、吉備校においては、当該訓練の有効性を企業に対して効果的に説明できるよう、説明のポイント、質問への対応方法等を記載した、職員用マニュアルを作成し、公共職業安定所主催の雇用促進会議、就職面接会で活用し、当該訓練の受入検討への働きかけを強化した。

・その結果、実施者46人、修了者49人(平成22年度未修了者のうち、平成23年度修了者5名を含む)、訓練先企業での就職者40人(平成22年度実施者35人、修了者34人、訓練先企業での就職者29人)といずれも平成22年度実績を大きく上回った。また、訓練先企業以外での就職者も含めると、修了者49人全員が就職した(平成22年度の修了者34人についても全員が就職)。なお、実施者のうち精神障害者が8人から11人に、発達障害者が10人から16人に、高次脳機能障害者が9人から13人に増加した。

○精神障害者及び発達障害者に対する支援技法の向上と支援ノウハウの共有

・精神障害者及び発達障害者に対する支援技法の向上を図るための研修を職業訓練指導員等に対し実施した。

・両校及び地域センター間の支援ノウハウの共有化を図るため、精神障害者等の支援のために開発されたカリキュラム、教材、ツール等の新たな作成例や工夫例を機構本部において収集し、機構内LANにより広く共有(平成23年度新たに287件を追加)し、両校においてそれらを活用することにより、効果的な支援の実施に努めた。

○高次脳機能障害者等の職場復帰支援に係る地域センターとの連携強化

・受障により休職中の高次脳機能障害者等の職場復帰支援について、地域センターの職業評価により技能習得が必要と判断された場合に、両校において復帰先での職務内容に応じた職業訓練を実施した上で、地域センターのジョブコーチ支援につなげる等により、連携を強化した。

なお、休職中の高次脳機能障害者に対して、地域センターとの連携による職場復帰の訓練についてとりまとめた論文「休職中の高次脳機能障害者に対する職場復帰支援の取組について」は、平成23年度職業能力開発論文コンクールにおいて、厚生労働大臣賞特選を受賞した。

○厳しい雇用情勢に対応した就職促進対策の実施

- ・訓練生の就職を促進するため、職業訓練の実施に当たっては、個々の訓練生の障害特性、能力及び適性等に応じた個別カリキュラムの設定を行うとともに、事業所開拓による実際の職場での実習指導について、就職経験のない者や職種転換をする者に対して、訓練受講の早期に体験型の短期間の職場実習を追加して実施するほか、就職活動の長期化に伴う就職意欲の低下や心身の不調を生じさせないようにするためにグループミーティングを繰り返し開催するとともに、事業主に対し修得した能力を効果的に自己アピールできるようになるための個別支援の時間数を増やすなど職業生活指導の充実を図った。
- ・また、機構本部から地域センターに対して、事業主に対する両校の訓練修了予定者及び修了未就職者に関する情報の提供、訓練生の採用の可能性のある事業所情報の両校への連絡を指示した。
- ・さらに、両校においては、訓練生の就職先確保に向け、訓練期間中からの求人開拓の実施要請のための公共職業安定所等を訪問する（平成22年度216所→平成23年度214所）とともに、修了予定の特別支援障害者等の希望就職地を管轄する地域センターに対し、遠隔地における特注型企業連携訓練の実施時における訓練生及び事業主へのフォローや、訓練生から応募希望があった企業へのジョブコーチ支援の実施の働きかけ及び調整などの協力依頼を行った。また、中央校においては、新たに、労働局を通じて、各公共職業安定所に定期的に求職者情報を提供し、求人開拓等の就職促進に係る協力を依頼するとともに、公共職業安定所の担当官を招聘し、特別職業相談会を実施した。
- ・企業に対しては、求人の拡大を図るために、企業を対象とした訓練見学会、障害者受入準備講座の開催、指導員等が訓練生の採用面接に同行し修得能力等を企業へ情報提供する等による企業における訓練修了者の職業能力の理解促進、雇用管理のアドバイスを行うとともに、両校の求職者情報のホームページによる提供については、情報を毎月最低1回更新するとともに更新時にはトップページで更新告知を行い、これらを通じて、雇入れに関する問合せをしてきた事業所や、採用意向が把握された事業所に対しては直ちに働きかけを行った。
- ・さらに、会員企業への求人確保等の協力依頼のための訓練生の希望就職地の事業主団体への直接訪問を実施（平成23年度15団体）、求職者情報の就職面接会等での企業の人事担当者への配付を行うほか、企業の人事担当者が訓練生と面談しながら行う会社説明会（平成23年度58社）を積極的に開催し、特別支援障害者等の就職機会の確保に努めた。また、吉備校においては、新たに訓練の実施状況や訓練生の求職情報の取得方法等について、社会保険労務士から事業主への情報提供を依頼する記事を社会保険労務士会会報誌に掲載した。
- ・訓練生に対しては、厳しい雇用情勢のもとでの就職が実現できるよう、両校において、訓練期間中の早期から就職支援を開始するとともに、公共職業安定所が開催する就職面接会への積極的な参加を促進（平成23年度58回、延べ395人参加）した。
- ・その結果、厳しい就職環境の中、就職率は86.4%と前年度実績を上回った。

	平成23年度 <平成24年6月末>	平成22年度 <平成24年6月末>
就職率	86.4%	83.9%
就職者数	228人	224人
修了者数	264人	267人

②障害者に対する指導技法等の開発・普及

○発達障害者及び重度視覚障害者に対する先導的職業訓練の成果の取りまとめ

（資料45、資料46）

- ・平成21年度に実施した指導技法等の開発成果に関するアンケートで訓練技法について要望の多かった知的障害を伴う発達障害者の訓練について、平成22年度に訓練カリキュラムの設定例や訓練上の配慮事項等を取りまとめたことに引き続き、他の障害者職業能力開発校等で受入れが進んでいない知的障害を伴わない発達障害者について、学識経験者、発達障害者の受入れを開始して間もない職業能力開発施設の職員、精神科医の参画を得て、吉備校に「発達障害者に対する職業訓練実践マニュアル作成委員会」を設け、発達障害者編職業訓練実践マニュアルを2

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等に提供し、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こと。

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

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23年度は、職業訓練上特別な支援を要する障害者である発達障害者及び重度視覚障害者について、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

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。

めを行う。

また、発達障害者及び重度視覚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。

月に作成した。

- 中央校及び吉備校以外の職業能力開発校等ではほとんど実施されていない重度視覚障害者の事務系職種訓練について、平成22年度にとりまとめた効果的な指導技法等に引き続き、企業との協力による職業訓練等について、学識経験者、重度視覚障害者を雇用している企業の担当者の参画を得て、「重度視覚障害者に対する職業訓練実践マニュアル作成委員会」を設け、重度視覚障害者編職業訓練実践マニュアルを2月に作成した。
- これらのマニュアルの作成に当たっては、当該障害者の受入れを開始して間もない職業能力開発施設における苦慮事項等も参考に、知的障害を伴わない発達障害者を対象としたマニュアルについては、①カリキュラム構成のポイント、②障害特性に対応した指導の実践例、③関係機関・家族との連携方法等を盛り込むとともに、重度視覚障害者の事務系職種訓練については、就職活動に必要な①応募書類の作成指導や、②事業所側に習得技能を説明するためのプレゼンテーションソフト、求人探索のためのインターネットの活用に係る訓練内容と併せ、重度視覚障害者の受入経験が少ない職業能力開発施設において、就職活動に使用する自己紹介状や習得技能等のプレゼンテーション資料等の訓練ツールを添付CDに盛り込んだ。
- また、職業訓練実践マニュアルは機構本部のホームページに掲載するとともに、他の障害者職業能力開発校等にも配付した。

○指導技法の開発成果等の普及

【ホームページによる指導技法等の普及】

- 平成22年度までの先導的な職業訓練の成果を取りまとめた各種報告書をホームページに掲載し、広く普及を図った。
- さらに、平成21年度に作成したPRリーフレットについて、新しく作成した職業訓練実践マニュアル等をわかりやすく紹介するため、内容を簡潔にまとめ、写真を加える等の改訂を行い、障害者能力開発指導者交流会の開催通知に同封し、他の障害者職業能力開発校等へ送付するとともに、当機構主催の職業リハビリテーション研究発表会（12月）、職業能力開発研究発表会（12月）において配布したほか、機構内LANに登載し、地域センターに対して、職業能力開発施設等から訓練実績のない障害者に対する職業訓練を開始するための訓練ノウハウの提供を求められた場合に、一層活用するよう指示するとともに、当機構発行の定期刊行誌「働く広場」（9月号）に紹介記事を掲載することにより、実践報告書等の存在を広く周知することに努めた。

《ホームページアクセス件数》

	平成23年度	平成22年度
実践報告書		
（知的障害者）	216,127	159,171
（高次脳機能障害者等）	230,155	164,965
（精神障害者）	141,904	98,766
（視覚障害者）	21,954	25,939
（上肢に障害を有する身体障害者）	137,753	164,532
研究会報告書		
（知的障害者の職域拡大）	11,645	15,339
（発達障害者の職業訓練）	53,774	58,478
職業訓練実践マニュアル		
（発達障害編）	117,348	
（重度視覚障害編）	32,058	
計	962,718	687,190
〔平成22年度比〕	〔140.1%〕	

【障害者能力開発指導者交流会の開催】

（資料47、資料48）

- 民間及び公共の障害者職業能力開発施設や一般校を活用した障害者職業能力開発事業を実施している都道府県立職業能力開発施設、専修学校及び企業等において障害者職業能力開発に携わる者等を対象として、平成22年度に実践研究の成果として取りまとめた発達障害者及び重度視覚障害者に対する効果的な職業訓練技法をテーマとして、障害者能力開発指導者交流会を開催し、それぞれの実践研究の成果の解説を行うとともに、各テーマごとにグループに分かれ、それぞれの施設における職業能力開発の取組状況について意見・情報交換等を行うことにより

訓練技法の効果的な普及に努めた。

開催日：平成23年11月1日

参加者数：90人（平成22年度62人）

- ・新たな試みとして、障害者委託訓練実施拠点校（103校）へ参加勸奨を行ったほか、厚生労働省による職業訓練指導員経験交流会との合同開催により、より広範な参加者を得て、最新の職業能力開発施策を説明するとともに、県立障害者職業能力開発校の発達障害者に対する職業訓練の取組について事例発表を行い、今後推進が望まれる職業訓練内容について、集中的に意見・情報交換等が行えるよう工夫した。これにより、障害者能力開発指導者交流集会については、一般の職業能力開発校の職業訓練指導員の参加が大幅に増加するなど幅広い参加を得ることができ、これらの参加者に対して、障害特性に応じた訓練カリキュラムや訓練教材、支援ツール等の展示を解説付きで行ったほか、訓練実施時に使用可能な教材を参加者が持ち帰れるようにした。
 - ・それらの結果、参加者に対するアンケート調査では、平成22年度を上回る97.6%（平成22年度94.9%）から「有用であった」との回答を得た。
 - ・両校それぞれにおいても交流集会等を開催し、他の障害者職業能力開発施設等の指導員等に対して、実際の訓練場面での技能指導体験を実施するなどの工夫を行い、実践的な指導技法等の普及を図った。中央校においては、重度視覚障害者に対する職業訓練をテーマとして設定し実施した。吉備校においては発達障害者に対する職業訓練をテーマとして設定し実施した。
- 参加者数（両校計）：10人
- ・参加者に対するアンケート調査では、100%（平成22年度100%）から「有用であった」との回答を得た。

【一般校の職業訓練指導員研修への協力等】

（資料49）

- ・「一般校を活用した障害者職業能力開発事業に係る訓練指導員研修」(職業能力開発総合大学校実施)に協力して、一般校の指導員を受け入れ、知的障害者等の職業能力開発に係る研修を実施した。
- 基礎研修(知的障害に関する基礎的な知識の修得)
- 中央校：15人
- 実践研修(知的障害者に対するオフィス・流通又はホテルサービス等に係る実践的な指導技法等の修得)
- 中央校：7人
- 実践研修(発達障害者に対する職業訓練に係る実践的な指導技法等の修得)
- 吉備校：4人

○指導技法等の開発成果に関するアンケート調査の実施

- ・平成22年度に取りまとめた職業訓練実践マニュアル（発達障害者編及び重度視覚障害者編）の有用度（職業訓練の実施又は受入れの検討に役立ったか）について、発達障害者や重度視覚障害者を受け入れている又は受け入れることを検討している障害者職業能力開発施設等を対象にアンケート調査を実施し、98.2%から「有用であった」との回答を得た。具体的な活用場面については、発達障害者編及び重度視覚障害者編とも、「知識を得る機会」がそれぞれ51.7%、52.9%と最も多く、次に「訓練生に対する指導」が48.3%、47.1%と多かった。具体的な活用場面としては、「委託訓練受講者に、知的障害を伴う発達障害者があり、指導上の留意点や配慮事項が参考となった」、「職業訓練実践マニュアルに、訓練教材等がCDとして添付されており職業訓練にすぐに活用できた」など、本マニュアルに掲載した指導技法や付属教材が指導場面での活用につながっていることが把握された。
- ・またアンケート調査への回答145機関中93機関が平成23年度において、訓練科の開設やカリキュラムの見直し等、障害者の職業訓練に関する新たな取組、検討を行っており、そのうち職業訓練実践マニュアル等の存在を知っていた49機関中、46機関（93.9%）において、これまでに発行したマニュアル等の活用があった。具体的には、発達障害者に対する障害特性に応じた指導の実施や支援内容に応じた関係機関との連携、重度視覚障害者に対する実践的な訓練カリキュラムや訓練教材の作成に活用されていた。
- ・平成23年度に取りまとめた職業訓練実践マニュアル（「発達障害者編Ⅱ～施設内訓練～」及び「重度視覚障害者編Ⅱ～企業との協力による職業訓練等～」）については、平成24年2月に障害者職業能力開発施設等に配付したところであり、有用度に関するアンケート調査は、平成25年1月頃に当該配付先等を対象に実施することとしている。

注) 中央校：中央障害者職業能力開発校
吉備校：吉備高原障害者職業能力開発校

評価の視点等	自己評価	A	評価	
<p>【評価項目 8 障害者職業能力開発校の運営】</p>	<p>・全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 中央校及び吉備校において、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の訓練受講希望者が募集枠を大幅に上回ったことに対応して、中央校において精神障害者及び発達障害者、吉備校において発達障害者及び高次脳機能障害者について募集枠を超えた受入れを実施した。機構本部において両校の毎月の業務実績の把握・分析を行うとともに、機構本部及び両校の連絡・調整会議を定期的に開催することにより、定員充足の対応方策の検討と機動的な実施に取り組んだ結果、受講者に占める特別支援障害者の割合は、51.1%と前年度比（49.0%）で2.1ポイント上昇し、初めて5割を超えた。</p> <p>② 特注型企业連携訓練の実施にあたり、平成23年度は新たな職場環境において、場面に応じて的確かつ円滑に報告、質問を行うことや、作業のスピード、正確性について期待に応えることに強い不安を抱え、一度の企業内訓練では事業所での適応が難しい対象者に、施設内訓練をはさみつつ、同一企業内で複数回にわたり、段階的に時間を延長しながら企業内訓練を実施し徐々に課題解決を図る手法を導入し、内容の充実を図った。</p> <p>また、事業主団体のほか、障害者雇用に理解や関心がある個別企業を重点対象とした説明・働きかけなどにより受入れ企業の拡大を図った。（修了者49人のうち訓練先企業での就職40人）</p> <p>③ 厳しい雇用情勢に対応した就職促進対策として、機構本部及び両校において、職業訓練の実施に当たり、個々の訓練生の障害特性、能力及び適性等に応じた個別カリキュラムの設定を行うとともに、事業所開拓による実際の職場での実習指導について、就職経験のない者や職種転換をする者に対して、訓練受講の早期に体験型の短期間の職場実習を追加して実施するほか、就職活動の長期化に伴う就職意欲の低下や心身の不調を生じさせないようにするためにグループミーティングを繰り返し開催した。また、事業主に対し修得した能力を効果的に自己アピールできるようになるための個別支援の時間数を増やすなど職業生活指導の充実を図った。併せて、公共職業安定所及び地域センターへの事業所情報提供の協力依頼、公共職業安定所の担当官を招聘し特別職業相談会の実施、企業参加の訓練見学会、人事担当者が訓練生と面談しながら行う会社説明会の開催、訓練生の採用面接に指導員が同行しての理解促進・採用の働きかけ、訓練生に対する訓練期間中の早期からの就職支援の実施など総合的な取組を展開した。</p> <p>その結果、厳しい就職環境の中、就職者数は228人と平成22年度（224人）を上回り、就職率も86.4%と目標（80%）を上回った。</p> <p>④ 他の障害者職業能力開発校で受け入れが進んでいない知的障害者を伴わない発達障害者について、吉備校において検討を行い、職業訓練実践マニュアルを作成した。また、中央校及び吉備校以外の職業能力開発校等ではほとんど実施されていない重度視覚障害者の事務系職種訓練における企業との協力による職業訓練等について、職業訓練実践マニュアルを作成した。これらの職業訓練実践マニュアルについてはそれぞれ関係機関への配付、ホームページへの掲載（アクセス件数：平成22年度687,190件→平成23年度962,718件）等により広く普及を図った。</p> <p>⑤ 機構本部において民間及び公共の障害者職業能力開発施設や一般校を活用した障害者職業能力開発事業を実施している都道府県立職業能力開発施設、専修学校及び企業等において障害者職業能力開発に携わる者等を対象として、平成22年度に実践研究の成果として取りまとめた発達障害者及び重度視覚障害者に対する効果的な職業訓練技法をテーマとして障害者能力開発指導者交流会を開催し、訓練技法の普及に努めた。参加者アンケートでは97.6%から「有用であった」との高い評価を得た。</p> <p>また、中央校において「重度視覚障害者に対する職業訓練」を、</p>			

	<p>吉備校において「発達障害者に対する職業訓練」をテーマに交流集会を開催し、他の障害者職業能力開発施設等の指導員等に対して実践的な指導技法等の普及を図った。参加者アンケートでは参加者全員（100%）から「有用であった」との高い評価を得た。</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"> 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22年度を上回るようにすること。 	<ul style="list-style-type: none"> 次のとおり年度計画の目標を上回った。（業務実績：「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」（P.94）参照） <table border="1" data-bbox="806 383 1164 494"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>51.1%</td> <td>(145人)</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>49.0%</td> <td>(142人)</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>47.2%</td> <td>(134人)</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>41.0%</td> <td>(112人)</td> </tr> </table>	平成23年度	51.1%	(145人)	平成22年度	49.0%	(142人)	平成21年度	47.2%	(134人)	平成20年度	41.0%	(112人)
平成23年度	51.1%	(145人)											
平成22年度	49.0%	(142人)											
平成21年度	47.2%	(134人)											
平成20年度	41.0%	(112人)											
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 次のとおり中期計画の目標を上回った。（業務実績：「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」（P.94）参照） <table border="1" data-bbox="806 606 1164 710"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>101.4%</td> <td>(284人)</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>103.6%</td> <td>(290人)</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>101.4%</td> <td>(284人)</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>97.5%</td> <td>(273人)</td> </tr> </table>	平成23年度	101.4%	(284人)	平成22年度	103.6%	(290人)	平成21年度	101.4%	(284人)	平成20年度	97.5%	(273人)
平成23年度	101.4%	(284人)											
平成22年度	103.6%	(290人)											
平成21年度	101.4%	(284人)											
平成20年度	97.5%	(273人)											
<ul style="list-style-type: none"> 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。 <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ること。]</p>	<ul style="list-style-type: none"> 次のとおり年度計画の目標を上回った。（業務実績：「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」（P.94）参照） <table border="1" data-bbox="806 821 1164 925"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>86.4%</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>83.9%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>86.2%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>89.4%</td> </tr> </table>	平成23年度	86.4%	平成22年度	83.9%	平成21年度	86.2%	平成20年度	89.4%				
平成23年度	86.4%												
平成22年度	83.9%												
平成21年度	86.2%												
平成20年度	89.4%												
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 次のとおり中期計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：「② 障害者に対する指導技法等の開発・普及」（P.97）参照） <table border="1" data-bbox="806 1021 1164 1101"> <tr> <td>平成22年度の開発成果</td> <td>98.2%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度の開発成果</td> <td>97.3%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度の開発成果</td> <td>91.4%</td> </tr> </table>	平成22年度の開発成果	98.2%	平成21年度の開発成果	97.3%	平成20年度の開発成果	91.4%						
平成22年度の開発成果	98.2%												
平成21年度の開発成果	97.3%												
平成20年度の開発成果	91.4%												
<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に対する職業訓練の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> 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り組んでいるか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 中央校及び吉備校において、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の訓練受講希望者が募集枠を大幅に上回ったことに対応して、中央校において精神障害者及び発達障害者、吉備校において発達障害者及び高次脳機能障害者について募集枠を超えた受入れを実施した。また、受入れに当たっては、研修により精神障害者等に対する訓練指導員の指導技術の向上を図った上で、一般訓練科においても受入れ数の拡大を図るとともに（平成22年度47人→平成23年度56人）、吉備校においては、精神障害者等の増加に対応して訓練生の職業生活指導が的確に行われるよう臨時講師の増配置や教室の追加的確保等により引き続き指導体制を強化した。また、中央校におい 												

	<p>ては、発達障害者の募集回数及び募集枠を拡大した(募集回数1回→2回、募集枠10人→20人)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構本部において、両校の毎月の業務実績の把握・分析を行うとともに、機構本部及び両校の連絡・調整会議を定期的に開催することにより、定員充足の対応方策の検討と機動的な実施に取り組んだ。 ・定員充足に向けて、機構本部及び両校の密接な連携のもと、厚生労働省の協力を得て、都道府県労働局及び都道府県の職業能力開発主管課に対して、両校における特別支援障害者の職業訓練の受入れについての周知及び受講希望者の円滑な情報提供を依頼した。 ・また、両校の協力連携による公共職業安定所、福祉機関等の関係機関への訪問、地域センターによる積極的な訓練対象者の把握及び両校への情報提供等を引き続き積極的に実施した。 ・平成21年度に作成した訓練実施方法や内容等を理解しやすい動画による受講者募集用のDVDについて、広範な周知が図られるよう、両校の訓練受講希望者、企業の人事担当者、施設見学者等のほか、地域センターの利用者で職業訓練の受講希望者等に対する説明の際に活用し、当機構が主催する障害者ワークフェア(11月)等イベントの際に放映するとともに、両校のホームページにも掲載した。 ・さらに、特別支援障害者の積極的な受入れに向け、発達障害者支援センターなど特別支援障害者に係る施設を対象とした見学会を開催するとともに、特に、重度上肢障害者、重度視覚障害者の受入れの促進に向けて、①中央校においては、肢体不自由者及び視覚障害者が在籍する教育機関等への訪問地域を拡大(平成22年度36校→平成23年度42校)、肢体不自由者及び視覚障害者等が在籍する福祉機関への訪問を実施(44機関)し、特別支援障害者の支援事例等を盛り込んだリーフレットの活用により重度上肢障害者、重度視覚障害者の訓練実績を紹介しつつ受講希望者の情報提供を要請するとともに、②吉備校においては、リハビリテーション科を有する病院(33か所)に募集要項等を送付したほか、回復期リハビリテーションを実施している病院を訪問(7か所)し、入院患者に対する職業訓練に関する情報提供を依頼した。また、新たに事例入り・音声コード付き視覚障害者用リーフレットを作成し、盲学校等(226か所)及び大学(67大学)に送付したほか、重度視覚障害者が在籍する5大学を訪問し、卒業後に未就職となっている者の状況を把握するとともに、訓練内容の情報提供、応募勧奨の要請を行った。 ・また、新たに、近隣3か所の難病相談・支援センターを訪問し、同センターの求職相談中の利用者に対する職業訓練に関する情報提供を依頼した。 ・その結果、特別支援障害者は、前年度比で2.1%増となり、受講者に占める割合は51.1%と前年度比で2.1ポイント上昇し、初めて5割を超えた。 ・定員充足率は、101.4%と目標(95%)を上回り、3年連続定員充足となった。 <p>(業務実績：①の「特別支援障害者の受講機会の拡大」(P.94)参照)</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。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特注型企業連携訓練の内容の充実及び受入れ企業の拡大に向け、以下の取組を行った。 ①受講者に対しては、作業の量とスピードが求められる企業内訓練で自信を失い、当該企業への就職が不調に終わる事例がみられたことから、施設内訓練の段階から、できるだけ早期に実施目標水準を設定し、対象者の達成状況をみながら段階的にこれを引き上げていく手法を用いた。 ②また、新たな職場環境において、場面に応じて的確かつ円滑に報告、質問を行うことや、作業のスピード、正確性について期待に応えることに強い不安を抱え、一度の企業内訓練では事業所での適応が難しい対象者に、施設内訓練をさみつつ、同一企業内で複数回にわたり、段階的に時間を延長しながら企業内訓練を実施し徐々に課題解決を図る手法を導入した。 ③受入れ企業に対しては、企業内訓練が効果的に実施できるよう、障害特性を踏まえた指導方法、支援ツールの活用方法等について、

写真等を豊富に使用して解説した「企業内訓練マニュアル」を作成し、提供した。

④当該訓練の受講を希望し、あるいは必要とする障害者や訓練に協力していただける企業を広く募るため、両校及び機構本部のホームページを対象とする障害内容及び訓練の内容等を分かりやすく紹介する資料を掲載するとともに、商工会議所、経営者協会、中小企業家同友会等の事業主団体への訪問を実施し、当該訓練の説明と会員企業への周知を依頼した（平成23年度15か所）。さらに、事業主団体発行の機関誌への周知記事の掲載を依頼するとともに、事業主団体を通じ団体会員企業へパンフレットを送付したほか、事業主団体に協力を要請し、会員企業を集めた会議等の場を活用し訓練内容の説明及び当該訓練の受入勧奨を実施した。また、企業が事業効果を理解しやすいよう事例を盛り込んだパンフレットについて、さらに多くの障害種類や業種等の事例を盛り込んで、改訂を行い、職場実習の受入実績のある企業や訓練関連職種のある企業等に対して、訪問時に配付、説明し、受入れ検討への働きかけを強化したほか、公共職業安定所からの情報をもとに障害者雇用に前向きな企業への訪問件数を増やすとともに、企業への訪問に当たっては、個別対象者の障害状況や技能の習得状況等を提示しての受入れの働きかけを行うなど、訓練の利用についてより積極的な働きかけを行った（訪問企業数：平成22年度401社→平成23年度406社）。

⑤さらに、吉備校においては、当該訓練の有効性を企業に対して効果的に説明できるように、説明のポイント、質問への対応方法等を記載した、職員用マニュアルを作成し、公共職業安定所主催の雇用促進会議、就職面接会で活用し、当該訓練の受入検討への働きかけを強化した。

・その結果、実施者46人、修了者49人（平成22年度未修了者のうち、平成23年度修了者5名を含む。）、訓練先企業での就職者40人（平成22年度実施者35人、修了者34人、訓練先企業での就職者29人）といずれも平成22年度実績を大きく上回った。また、訓練先企業以外での就職者も含めると、修了者49人全員が就職した（平成22年度の修了者34人についても全員が就職）となった。なお、実施者のうち精神障害者が8人から11人に、発達障害者が10人から16人に、高次脳機能障害者が9人から13人に増加した。
（業務実績：①の「特注型企業連携訓練の推進」（P.96）参照）

・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。

実績：○

・企業を対象とした訓練見学会の開催、公共職業安定所や地方業務部門の企業向けセミナー等への参加を通じて企業ニーズの把握に努め、電話応対や生産現場での安全管理に係る訓練を盛り込むなど企業ニーズを踏まえた訓練内容の見直しを図った。また、特別支援障害者採用企業を訪問しての実際の職場環境や職務内容と就業に必要な具体的な知識、技能の把握について、平成23年度は、平成22年度に実施した重度視覚障害者の事務系職種について、さらに、事業主が重度視覚障害者の採用時に持つ不安事項を把握することを重点に行なった。（訪問企業：平成22年度48社→平成23年度37社）。その結果を踏まえ、応募書類の作成や採用面接において、訓練生自らが、習得した技能を的確に表現できるようになるよう訓練内容の見直し、充実を図った。

・訓練生の就職を促進するため、職業訓練の実施に当たっては、個々の訓練生の障害特性、能力及び適性等に応じた個別カリキュラムの設定を行うとともに、事業所開拓による実際の職場での実習指導について、就職経験のない者や職種転換をする者に対して、訓練受講の早期に体験型の短期間の職場実習を追加して実施するほか、就職活動の長期化に伴う就職意欲の低下や心身の不調を生じさせないようにするためにグループミーティングを繰り返し開催するとともに、事業主に対し修得した能力を効果的に自己アピールできるようになるための個別支援の時間数を増やすなど職業生活指導の充実を図った。

・また、機構本部から地域センターに対して、事業主に対する両校の

訓練修了予定者及び修了未就職者に関する情報の提供、訓練生の採用の可能性のある事業所情報の両校への連絡を指示した。

- さらに、両校においては、訓練生の就職先確保に向け、訓練期間中からの求人開拓の実施要請のための公共職業安定所等を訪問する(平成22年度216所→平成23年度214所)とともに、修了予定の特別支援障害者等の希望就職地を管轄する地域センターに対し、遠隔地における特注型企業連携訓練の実施時における訓練生及び事業主へのフォローや、訓練生から応募希望があった企業へのジョブコーチ支援の実施の働きかけ及び調整などの協力依頼を行った。また、中央校においては、新たに、労働局を通じて、各公共職業安定所に定期的に求職者情報を提供し、求人開拓等の就職促進に係る協力を依頼するとともに、公共職業安定所の担当官を招聘し、特別職業相談会を実施した。
- 企業に対しては、求人の拡大を図るために、企業を対象とした訓練見学会、障害者受入準備講座の開催、指導員等が訓練生の採用面接に同行し修得能力等を企業へ情報提供する等による企業における訓練修了者の職業能力の理解促進、雇用管理のアドバイスを行うとともに、両校の求職者情報のホームページによる提供については、情報を毎月最低1回更新するとともに更新時にはトップページで更新告知を行い、これらを通じて、雇入れに関する問合せをしてきた事業所や、採用意向が把握された事業所に対しては直ちに働きかけを行った。
- さらに、会員企業への求人確保等の協力依頼のための訓練生の希望就職地の事業主団体への直接訪問を実施(平成23年度15団体)、求職者情報の就職面接会等での企業の人事担当者への配付を行うほか、企業の人事担当者が訓練生と面談しながら行う会社説明会(平成23年度58社)を積極的に開催し、特別支援障害者等の就職機会の確保に努めた。また、吉備校においては、新たに訓練の実施状況や訓練生の求職情報の取得方法等について、社会保険労務士から事業主への情報提供を依頼する記事を社会保険労務士会会報誌に掲載した。
- 訓練生に対しては、厳しい雇用情勢のもとでの就職が実現できるよう、両校において、訓練期間中の早期から就職支援を開始するとともに、公共職業安定所が開催する就職面接会への積極的な参加を促進(平成23年度58回、延べ395人参加)した。
- その結果、厳しい就職環境の中、就職率は86.4%(平成22年度実績83.9%)となり、目標(80%)を上回った。

(業務実績：①の「企業ニーズへの対応と職域拡大のための訓練カリキュラムの充実等」(P.96)、「厳しい雇用失業情勢に対応した就職促進対策の実施」(P.97)参照)

第2 3 (2) ② 障害者に対する指導技法等の開発・普及

・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を行っているか。

実績：○

- 平成21年度に実施した指導技法等の開発成果に関するアンケートで訓練技法について要望の多かった知的障害を伴う発達障害者の訓練について、平成22年度に訓練カリキュラムの設定例や訓練上の配慮事項等を取りまとめたことに引き続き、他の障害者職業能力開発校等で受入れが進んでいない知的障害を伴わない発達障害者について、学識経験者、発達障害者の受入れを開始して間もない職業能力開発施設の職員、精神科医の参画を得て、吉備校に「発達障害者に対する職業訓練実践マニュアル作成委員会」を設け、発達障害者編職業訓練実践マニュアルを2月に作成した。
- 中央校及び吉備校以外の職業能力開発校等ではほとんど実施されていない重度視覚障害者の事務系職種訓練について、平成22年度にとりまとめた効果的な指導技法等に引き続き、企業との協力による職業訓練等について、学識経験者、重度視覚障害者を雇用している企業の担当者の参画を得て、「重度視覚障害者に対する職業訓練実践マニュアル作成委員会」を設け、重度視覚障害者編職業訓練実践マニュアルを2月に作成した。
- 職業訓練実践マニュアルは機構本部のホームページに掲載するとともに、他の障害者職業能力開発校等にも配付した。

- 平成22年度までの先導的な職業訓練の成果を取りまとめた各種報告書をホームページに掲載し、広く普及を図った。
- さらに、平成21年度に作成したPRリーフレットについて、新しく作成した職業訓練実践マニュアル等をわかりやすく紹介するため、内容を簡潔にまとめ、写真を加える等の改訂を行い、障害者能力開発指導者交流集会の開催通知に同封し、他の障害者職業能力開発校等へ送付するとともに、当機構主催の職業リハビリテーション研究発表会（12月）、職業能力開発研究発表会（12月）において配布したほか、機構内LANに登載し、地域センターに対して、職業能力開発施設等から訓練実績のない障害者に対する職業訓練を開始するための訓練ノウハウの提供を求められた場合に、一層活用するよう指示するとともに、当機構発行の定期刊行誌「働く広場」（9月号）に紹介記事を掲載することにより、実践報告書等の存在を広く周知することに努めた。
- 機構本部において民間及び公共の障害者職業能力開発施設や一般校を活用した障害者職業能力開発事業を実施している都道府県立職業能力開発施設、専修学校及び企業等において障害者職業能力開発に携わる者等を対象として、平成22年度に実践研究の成果として取りまとめた発達障害者及び重度視覚障害者に対する効果的な職業訓練技法をテーマとして、障害者能力開発指導者交流集会を開催し、それぞれの実践研究の成果の解説を行うとともに、各テーマごとにグループに分かれ、それぞれの施設における職業能力開発の取組状況について意見・情報交換等を行うことにより訓練技法の効果的な普及に努めた。
- 新たな試みとして、障害者委託訓練実施拠点校（103校）へ参加勸奨を行ったほか、厚生労働省による職業訓練指導員経験交流会との合同開催により、より広範な参加者を得て、最新の職業能力開発施策を説明するとともに、県立障害者職業能力開発校の発達障害者に対する職業訓練の取組について事例発表を行い、今後推進が望まれる職業訓練内容について、集中的に意見・情報交換等が行えるよう工夫した。これにより、障害者能力開発指導者交流集会については、一般の職業能力開発校の職業訓練指導員の参加が大幅に増加するなど幅広い参加を得ることができ、これらの参加者に対して、障害特性に応じた訓練カリキュラムや訓練教材、支援ツール等の展示を解説付きで行ったほか、訓練実施時に使用可能な教材を参加者が持ち帰れるようにした。
- その結果、参加者に対するアンケート調査では、平成22年度を上回る97.6%（平成22年度94.9%）から「有用であった」との回答を得た。
- 両校それぞれにおいても交流集会等を開催し、他の障害者職業能力開発施設等の指導員等に対して、実際の訓練場面での技能指導体験を実施するなどの工夫を行い、実践的な指導技法等の普及を図った。中央校においては、重度視覚障害者に対する職業訓練をテーマとして設定し実施した。吉備校においては発達障害者に対する職業訓練をテーマとして設定し実施した。
- 参加者に対するアンケート調査では、100%（平成22年度100%）から「有用であった」との回答を得た。
- 「一般校を活用した障害者職業能力開発事業に係る訓練指導員研修」（職業能力開発総合大学校実施）に協力して、一般校の指導員を受け入れ、知的障害者等の職業能力開発に係る研修を実施した。（業務実績：②障害者に対する指導技法等の開発・普及（P.97）参照）

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。

実績：○

- 平成22年度に取りまとめた職業訓練実践マニュアル（発達障害者編及び重度視覚障害者編）の有用度（職業訓練の実施又は受け入れの検討に役立ったか）について、発達障害者や重度視覚障害者を受入れている又は受け入れることを検討している障害者職業能力開発施設等を対象にアンケート調査を実施し、98.2%から「有用であった」との回答を得た。
- また、アンケート調査への回答145機関中93機関が平成23年度において、訓練科の開設やカリキュラムの見直し等、障害者の職業訓練に関する新たな取組、検討を行っており、そのうち職業訓練実践マニュアル

ル等の存在を知っていた49機関中、46機関（93.9%）において、これまでに発行したマニュアル等の活用があった。具体的には、発達障害者に対する障害特性に応じた指導の実施や支援内容に応じた関係機関との連携、重度視覚障害者に対する実践的な訓練カリキュラムや訓練教材の作成に活用されていた。

- ・平成23年度に取りまとめた職業訓練実践マニュアル（「発達障害者編Ⅱ～施設内訓練～」及び「重度視覚障害者編Ⅱ～企業との協力による職業訓練等～」）については、平成24年2月に障害者職業能力開発施設等に配付したところであり、有用度に関するアンケート調査は、平成25年1月頃に当該配付先等を対象に実施することとしている。

（業務実績：②障害者に対する指導技法等の開発・普及（P.97）参照）

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（９） （注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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、記入説明書等の配布を行う。</p> <p>(イ) 事業主説明会の開催 事業主説明会については、平成22年7月から常用雇用労働者数が200人を超える中小企業事業主が障害者雇用納付金制度の適用対象となり、対象者数が増</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>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、事業主からの確かな申告、支給申請がなされるよう、以下の各事業を実施する。</p> <p>(イ) 事業主説明会の開催 事業主説明会については、平成22年7月から常用雇用労働者数が200人を超える中小企業事業主が障害者雇用納付金制度の適用対象となり、対象者数が増</p>	<p>平成23年度の業務の実績</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>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</p> <p>(イ) 事業主説明会の開催 ・開催回数：458回 ・事業主説明会は、平成24年度の申告・申請が円滑・適正に行われるよう、平成24年度に初めて納付金等の申告・申請の事務を行う担当者等を対象とする説明会を加えて、第4四半期に集中的に開催した。</p> <p style="text-align: right;">(資料50)</p>

加するとともに、新たに適用対象となる中小企業事業主のうちには、手続き等について十分な知識、理解を持つに至っていない事業主も少なくないと見込まれることから、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420回以上開催するほか、今後の事業主説明会の説明内容及び制度、事務手続についての周知、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を資するため、引き続き、事業主説明会において参加者アンケートを実施する。

(g) 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、(f)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。

(h) 職業安定機関との連携及び地方業務部門の担当者会議の開催

職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行うとともに、1月に地方業務部門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。

□ 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

・平成24年1月上旬に全国の事業主説明会の開催日程をホームページ上に一括掲載し、事業主説明会開催の周知に努めるとともに、事業主団体等に協力依頼し、傘下事業主等への周知を図った。
・事業主説明会用パワーポイント資料について、平成22年度に開催した事業主説明会において実施した参加者に対するアンケートの結果も踏まえ、申告・申請書の記入説明書の記載項目ごとに前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項等に重点を置き分かりやすく説明する構成に改めたほか、申告・申請書等の作成手順ごとに、記入上の注意点を吹き出しで示すなどの充実を図った。また、平成24年4月から利用が始まる電子申告・申請について、事業主が行う作業手順に沿って申告・申請手続を分かりやすく解説したパワーポイント資料を、新たに作成し事業主説明会において配布・説明した。
・事業主説明会を一層効果的に開催するため、開催準備の段階から、地方業務部門が必要とする情報提供や指示をタイミングを捉えて的確に行った。9月には、平成22年度に実施したアンケートの結果を踏まえ、効果的・効率的に事業主説明会を開催するためのノウハウや標準的カリキュラムを盛り込んだ「事業主説明会の準備要領」を新たに作成し、地方業務部門に配付した。1月には、パワーポイント資料の利用方法や特に重点的に説明すべき事項、アンケート調査の実施方法等を取りまとめた「事業主説明会開催要領」を作成し、地方業務部門に指示した。
・事業主の納付金制度や申告・申請手続に対する理解度を把握するためにアンケート調査を実施したほか、地方業務部門の直轄化の効果を活かすため、新たに、障害者の雇入れに関する事業の個別の相談事項がある場合に、その内容を幅広く迅速に把握するための「相談票」を作成し、事業主説明会の場において配付した。この「相談票」に基づき、地方業務部門と地域センターその他関係機関が必要に応じて連携し、事業主の課題等を解消するための相談や支援に応じた。

(g) パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配付

・制度周知用パンフレット 40,000部作成
・記入説明書 35,000部作成
・作成したパンフレット等については、事業主に対して事業主説明会の場において配付するとともに、郵送により配付した。
・記入説明書については、事業主説明会のアンケート結果等を踏まえ、フローチャートや一般的な記入例のほか個別具体的なケースの記入例の掲載を行ったほか、前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項について詳しい説明を加えるなど、分かりやすさと内容の充実を図った。さらに、新たに平成24年4月から利用が開始される電子申告・申請について、利用方法や利便性、情報セキュリティの信頼性を「Q&A」を加えて分かりやすく記載し、2月中旬にホームページに掲載した。

(h) 職業安定機関との連携及び地方業務部門の担当者会議の開催

○職業安定機関との情報交換会の開催
・納付金徴収業務等の適切な実施において必要となる事業主情報の提供及び事業主に対する制度の周知・指導等に当たっての連携・協力等について地方業務部門から都道府県労働局に対し依頼を行った。
・平成23年度は、職業安定機関と日常的に情報交換を行うほか、情報交換会を活用して、納付金の未申告・未納付事業主に対する指導等について職業安定機関に連携・協力を依頼するよう、地方業務部門に指示した。
・開催回数 62回（平成22年度実績 116回）

○地方業務部門の担当者会議の開催

・平成24年度申告・申請が円滑・適正に行われるためには、事業主説明会において一層効果的な説明を行うことが重要であることから、事業主説明会の開催に係る留意事項及び事業主説明会用パワーポイント資料に対応した詳細な説明シナリオを作成し、地方業務部門の納付金業務担当者に提供するとともに、具体的な説明手順や説明のポイントのほか、平成24年4月から電子申告・申請の利用が開始されることに伴い地方業務部門が行う業務等について指導を行った。
・新たに申告が必要となる事業主の把握など平成24年度申告・申請の開始に向けた準備を的確に進めるよう指示するとともに、地方業務部門の納付金関係業務に係る疑義等について質疑応答を行い、制度及びその運営についての共通の理解と認識を深めた。（平成24年1月17日開催）

□ 障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報

・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った常用雇用労働者数が200人を超え300人以下の中小企業事業主が制度に係る確実な知識、理解を得たうえで平成23年度の申告・申請を行うようにするため、平成22年度までの周知・広報の取組に引き続き、「働く広場」4月号

となった常用雇用労働者数が200人を超え300人以下の中小企業事業主が制度に係る確実な知識、理解を得るようにするとともに、さらには平成27年4月から適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の中小企業事業主が翌年4月からの申告・申請を的確に行えるようにするため、平成23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、各種会議等を活用した、常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の中小企業事業主への対象事業主の拡大に係る今後のスケジュール及び具体的な申告・申請手続の広範な周知
- 地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請による新たに適用対象となる傘下の中小企業事業主等への周知・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
- 中小企業事業主の要望に応じた、個別訪問等によるきめ細かな周知・説明

に納付金制度の改正内容のポイントを掲載した。また、申告・申請に当たって事業主からの問合せ等に的確に対応できるよう、平成22年度に作成した「改正障害者雇用納付金制度Q&A集」を、その後事業主から受けた質問等への回答を追加し、改訂した。

- さらに、平成27年4月から適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の中小企業事業主に対する周知・広報については、機構本部においては、リーフレットの作成、ホームページや広報誌への記事掲載、中央の経済団体等への協力要請を行うとともに、地方業務部門においては、地域の経済団体、業界団体等への傘下企業に対する周知の協力要請、各種会議等を活用した周知・広報及び中小企業事業主からの要望に応じた個別訪問等によるきめ細かな周知・説明を行った。
- 障害者雇用納付金制度の改正内容や対象事業主の拡大に係る今後のスケジュールを記載したリーフレットを作成し、地方業務部門の各種会議、行事や公共職業安定所、経済団体等を通じて配布したほか、ホームページに掲載した。また、改正内容等について制度周知用パンフレットに記載したほか、「働く広場」平成24年4月号に記事を掲載した。
- 中央及び地域の経済団体、業界団体等に対して、傘下事業主等への改正納付金制度の周知及び機構が実施している障害者雇用のための支援措置の活用に関する周知・広報について協力を要請し、会合等の場における改正納付金制度の説明、団体等の広報誌、ホームページへの掲載等を依頼した。(平成23年度協力要請団体数(中央3団体、地域181団体))
- 中小企業事業主から改正納付金制度に係る説明の要望があった場合は、個別訪問により説明を行うとともに、さらにその際、障害者の雇入れに関する取組について相談、要望があった場合は、公共職業安定所、地域センター又は障害者雇用エキスパート等と連携し、事業主が抱える課題の解消に取り組んだ。

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、常用雇用労働者数が300人を超える事業主については99%以上の収納率を維持するとともに、平成22年7月から新たに適用対象となった常用雇用労働者数が200人を超え300人以下の事業主については、中期目標期間終了時まで、同様の収納率を目指すこと。

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、常用雇用労働者数が300人を超える事業主については99%以上の収納率を維持するとともに、平成22年7月から新たに適用対象となった常用雇用労働者数が200人を超え300人以下の事業主については、中期目標期間終了時まで、同様の収納率を目指すものとする。

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、機構本部及び地方業務部門において、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、引き続き多くの企業が厳しい経営環境にあることに対応し、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地方業務部門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。これらのことにより、常用雇用労働者数が300人を超える事業主については99%以上の収納率を維持する。

新たに、平成22年7月から適用対象となった常用雇用労働者数が200人を超え300人以下の事業主については、上記に加え、中期目標期間終了時まで、99%以上の収納率を目指し、次の措置を講ずる。

- 障害者雇用納付金の申告が必要な中小企業事業主に対して期限内の申告・納付について電話等により勧奨を行うとともに、以後、申告・納付が遅れている中小企業事業主に対しては重ねて期限内の申告・納付に係る働きかけを行

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 (資料51)

○障害者雇用納付金の徴収

- 的確な徴収を実施するため、厳正な審査を実施するほか、未納付事業主に対して電話、文書、訪問による納付督促・督促を積極的に実施した。
- 特に、平成23年度は、引き続き多くの企業が厳しい経営環境にあったため、収納率の低下を防止すべく、5月16日の法定申告・納付期限経過後に銀行から送付を受ける納付済通知書による収納確認完了後、速やかに未納付事業主をリストアップし、地方業務部門に送付するとともに、地方業務部門においては、同リスト受領後概ね2週間以内に、事業主訪問・電話等による未納付理由の把握及び納付督促を行った。また、その後も納付金の延納第2期収納確認後及び9月以降平成24年1月まで毎月速やかに未納付事業主をリストアップし、同様に納付督促等を実施した。
- この納付督促等の結果を踏まえ、確認した納付予定期日を過ぎても納付しない事業主に対しては、速やかに納付するよう改めて督促状の送付等による督促を行い、なお納付の時期を明確にしない事業主に対しては、滞納処分等についての説明も含め粘り強く納付の督促を行い、収納率の低下防止に努めた。
- また、期限を徒過して申告した事業主に対して機構理事長名文書による早期納付の注意喚起及び納付予定の確認を行った。
- 電話による督促 899件(平成22年度実績 575件)
- 督促状・督促状件数 45件(平成22年度実績 35件)
- 督促訪問件数 3件(平成22年度実績 8件)
- なお、未納付事業主の担当者が納付督促等に対して具体的な対応を行わない場合等については、当該事業所の経理部など他の関係部署や経営幹部等に連絡をとるなどにより、企業全体としての対応を促した。
- また、地方業務部門を通じて、未納付事業主の状況について情報収集を行った。これらの情報収集等に当たっては、職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換や企業への同行訪問等を行った。
- なお、引き続き多くの企業が厳しい経営環境にあることを踏まえ、機構本部において、信用情報誌によるほかインターネットの閲覧を毎日行うこととして企業経営状況に係る情報を収集するとともに、地方業務部門においては、地域の関係機関からの情報や報道等を注視し、経営悪化等の事業主情報を機動的に収集した。これらにより情報を把握した場合は、未納付の倒産企業について遅滞なく破産管財人等に対する交付要求を実施するなど迅速な対応を図った。
- 上記の取組に加え、平成22年7月から新たに適用対象となった常用雇用労働者数が200人を超え300人以下の中小企業事業主については、平成23年度が初めての申告・納付となることから、適正な申告・申請が行われるよう次の取組を実施した。
- 平成23年4月1日以降、期限内の申告・納付について電話等により事前の勧奨を行うとともに

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。

う。
 ・申告期限経過後、速やかに未申告の中小企業事業主に対して電話等により未申告理由の把握及び申告督促を実施するとともに、必要に応じて、個別訪問等により当該事業主に対し事務手続等に係る指導、援助を行う。
 ・未納付の中小企業事業主を9月以降毎月リストアップして地方業務部門に送付し、迅速に未納付理由の把握及び納付督促を行うとともに、その結果を踏まえて個々の事案の実情に応じた的確な対応を図る。
 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、機構本部及び地方業務部門において、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。

に、以後、申告・納付が遅れている中小企業事業主に対しては、重ねて電話等による働きかけを実施した。
 ・また、申告期限経過後においても、未申告の中小企業事業主に対しては、平成22年度までに実施した個別訪問の記録や電話等により未申告理由を把握した上で、電話や訪問等による申告督促を実施するとともに、担当者が事務処理に不慣れであったり理解が不十分である場合などには、必要に応じて申告・納付の事務手続に係る指導・援助等を実施した。
 ・新たに、平成22年度、平成23年度において納付金の納付督促に見られる反応とその対応の好事例等を分析・整理し、効果的な取組について取りまとめた「納付督促マニュアル」を作成した。さらに、平成23年度において未申告事業主に対する申告督促を行った中で把握した課題やその解消のための取組等を地方業務部門から聴取し、取組事例集として取りまとめ、平成24年度の申告・申請に向けて、地方業務部門に対し提供した。
 ・また、新たに、機構本部が実施する調査等において誤りが多かった事項に係る正しい知識を事業主に付与するためのリーフレットを作成し、電子申告・申請に係る事業主からのID等の取得申請に対する返信通知に同封して送付したほか、機構ホームページへも掲載した。さらに、申告・申請において誤りが多かった事項についての判断事例を取りまとめた事例集を作成し、地方業務部門において、事業主からの問合せに適切に対応した。

○平成23年度末の徴収実績等

- 引き続き多くの企業が厳しい経営環境にあり、かつ、平成22年7月から常用雇用労働者数が200人を超え300人以下の中小企業事業主が適用対象となり納付金申告事業主数が大幅に増加した中、障害者雇用納付金の徴収について上記の取組を行った結果、300人を超える事業主に係る収納率については、過去5年間で最も高かった平成22年度実績を大幅に上回り、平成以降最高水準の収納率を達成することができた。また、200人を超え300人以下の事業主に係る収納率についても、申告・申請の初年度であるにも関わらず、中期目標を大幅に上回る結果を達成した。
- 収納率 99.87% (平成22年度実績 99.80%)
 - ・300人を超える事業主 99.87%
 - ・200人を超え300人以下の事業主 99.91%
- 納付金申告事業主数 21,288件
- 納付確定額 18,461百万円
- 収納済額 18,437百万円
- 過年度分の未収分についても順調に収納を進めている。

各年度末 収納率	23年度末 収納率
18年度末 99.71%	18年度分 99.98%
19年度末 99.78%	19年度分 99.99%
20年度末 99.76%	20年度分 99.98%
21年度末 99.74%	21年度分 99.91%
22年度末 99.80%	22年度分 99.89%

※平成17年度以前の未収分はすべて収納済
 ※平成20年度の未収分3件はすべて破産・倒産状態
 ※平成21年度の未収分4件のうち、2件は破産・倒産状態
 ※平成22年度の未収分5件のうち、1件は破産・倒産状態

- 障害者雇用調整金の支給
 - ・6,384件 8,952百万円 (平成22年度実績 3,900件 7,134百万円)
- 報奨金の支給
 - ・1,907件 4,420百万円 (平成22年度実績 1,853件 4,742百万円)
- 在宅就業障害者特例調整金の支給
 - ・9件 4,442千円 (平成22年度実績 7件 3,780千円)
- 在宅就業障害者特例報奨金の支給
 - ・3件 115千円 (平成22年度実績 1件 51千円)

○不正受給に係る案件

- ・1件 (平成22年度実績 0件)
 報奨金支給事業主で、既に離職した障害者に係る出勤簿を改ざんし、虚偽の申請を行っていた案件。
 これを受け、1月の全国会議及び文書により、当該案件の概要、関係機関からの情報収集及び再発防止対策について、機構の関係職員全員に対する周知と対応の徹底を図った。

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。

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。

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地方業務部門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・申請手続の簡素化等のための電子申告システムの開発など電算機処理システムの改定等を実施する。

ホ 調査の効率的かつ確かな実施

調査に当たっては、特に次の点に留意し実施する。

(イ) 効率的かつ確かな調査を行うため、地方業務部門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、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。

(ハ) なお、平成22年度に本部組織に一元化して行った障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査業務の実施上の問題点の解消を図るべく、不正受給の防止に支障が生じないよう地方業務部門及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金担当部との緊密な情報交換等に留意しつつ、障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大に伴う調査対象の増大に対応した体制を整備するとともに、調査担当者間の機動的な応援による事業主の事情等に応じた柔軟な調査日程の編成、定期的な会議、研修の開催による多様な調査事例の共有化や調査手法の検討等を通じた専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施を図る。

ヘ 電子申告システム及び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、電子申告システム及び電子納付システムについて、納付書等に利用案内チラシを同封するとともに、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ほか、経済団体、業界団体等に対し、傘下事業主等への利用促進のための周知・広報について協力要請を行う。また、納付金の納付件数が多い都

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、より迅速で効率的かつ適正な審査決定等を行うとともに、事業主からの照会等に対して、速やかで的確な助言、指導を行った。
 ・また、事業主の申告・申請に係る事務手続の簡素化及び利便性の向上を図るため、申告・申請様式を簡素化するとともに、制度改正への対応を含めた電算機処理システムの改定を行い、5月から稼動した。
 ・さらに、事業主の利便性の向上とともに制度改正による申告・申請件数の増加に効率的に対応するため、インターネットを介して申告・申請を行うことができる電子申告システムについて、平成24年4月からの稼動に向けて、詳細設計を完了し、運用テスト等を行った。
 ・マクロ機能を活用した、従来より簡便に正確な申告・申請書が作成できるダウンロードファイルについて、地域によって利用率に大きなばらつきがあることなどから、一層の利用促進を図るため、パワーポイント資料を活用して事業主説明会において実際の入力手順や前年度作成したデータの再利用方法等、具体的な利用方法や利便性等について説明したほか、「働く広場」3月号でも利用勧奨を行った。

ホ 調査の効率的かつ確かな実施

・調査件数 2,254件（平成22年度実績 1,154件）
 ・うち金額変更があったもの 376件（平成22年度実績 180件）
 ・調査実施件数に対する割合 16.7%（平成22年度実績 15.6%）
 ・調査に当たっては、地方業務部門が把握している合併、倒産等の最新の事業主情報を活用した。
 ・平成23年度においては、従来からの申告・申請の翌年度に行う調査に加え、平成22年7月から新たに申告対象となり、平成23年度に初めて申告・申請を行った事業主に対する申告・申請年度内の調査を実施し、制度の理解不足等による誤り等を早期に是正した。また、調査対象事業主は、初めて申告・申請を行った事業主や非正規労働者の多い産業及び労働者派遣事業等、これまでの申告・申請で誤りの多い事例に留意して選定し、それらの申告・申請内容について、裏づけ書類等により確認調査を実施した。さらに、助成金の調査対象事業主であっても納付金（報奨金）関係の調査対象として条件が合う場合には、併せて納付金（報奨金）関係の調査を実施するなど、効率的な実施に努めた。
 ・パンフレット及び記入説明書に調査の趣旨や必要性について記載することにより、事業主の理解を得やすくするなど、調査業務の円滑化を図った。
 ・平成22年4月から調査業務を本部組織に一元化したメリットを活かし、さらには、障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大に伴う調査対象の増大に対応するため、各調査班が複数のブロックを担当する広域的な地域分担等による編成とともに、担当ブロック相互の調査担当者間の機動的な応援による柔軟で無駄のない調査日程の編成などにより、事業主数の地域分布や季節的条件に応じた効率的な調査業務を実施した。
 さらに、調査担当者を対象とした研修及び現場実習を実施したほか、毎月上旬の定例会議の開催により指示の徹底、多様な調査事例の共有化、新たな調査手法の検討等を通じた専門性の向上等を図ったほか、これらの調査手法の検討等を踏まえ、平成21年度に策定した「調査マニュアル」、「調査チェックリスト」を改訂するなど、一層の業務の効率的かつ効果的な実施を図った。
 ・調査業務の本部一元化に伴い不正受給の防止に支障が生じないよう、地方業務部門を通じて、裏づけ資料等による確認調査が必要な事業主等に係る情報を収集するとともに、本部においては、障害者雇用納付金制度に基づく助成金担当部と不正受給防止に係る申請内容の確認手順・手法等について事前打合せや情報交換等を行うなどにより、機構の組織をあげた対応を図った。

（資料52）

ヘ 電子申告・申請システム及び電子納付システムの利用促進

・平成24年4月から新たに運用が開始される電子申告・申請システムについて、その利用を促進するため、窓口や郵送で行っていた各種手続をインターネットを利用して簡便に行うことができ、しかも高いセキュリティレベルで守られていることなど具体的なアピールポイント等について、制度周知用パンフレットや記入説明書、ホームページ及び「働く広場」3月号へ掲載して、広く事業主に周知した。また、新たに作成したパワーポイント資料を活用し、事業主説明会で利用促進のための説明を行った。さらに、利用方法や利便性等を記載したリーフレットを新たに作成して、電子納付システムの利用促進に併せて、事業主への個別訪問や経済団体、業界団体等への周知・広報の協力要請を行った。
 ・電子納付システムについて、平成22年7月から新たに申告対象となり、平成23年度に初めて納付を行う事業主の利便性の向上と事務処理の効率化、迅速化を図るため、納付金の納付実績が

		<p>道府県においては、機構本部が作成する事業所のリストに基づき地方業務部門が直接訪問等により利用の促進を図る。</p> <p>さらに、障害者雇用納付金について電子納付システムによる収納サービスを提供していない金融機関を機構本部が訪問し、電子納付システムのネットワークへの参加及び機構本部との覚書の締結について協力要請を行う。</p>	<p>ない事業主であっても電子納付をできるようにシステムを改めたうえで、その利用を促進するため、電子納付システムの利用方法や利便性等の説明について、パソコンでいつでも納付でき、しかも高いセキュリティレベルで守られていることなど具体的なアピールポイント等を記載したリーフレットを作成し、事業主に送付する納付書や事業主説明会の開催案内に同封するとともに、納付金等調査の際の利用勧奨や、パンフレット、記入説明書、ホームページ、「働く広場」3月号へ電子納付の利用方法等を掲載するほか、経済団体、業界団体等に対し、傘下事業主等への利用促進のための周知・広報について協力要請を行うことにより周知に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・さらに、ホームページに掲載した電子納付システムの利用方法とトップページに最新情報として項目を表示した「納付期限のお知らせ」とリンクを貼るとともに、電子納付システムの普及促進団体のホームページとリンクを貼るなどにより周知を図った。 ・納付金制度の改正に伴い新たに納付金制度の対象となった事業主が多く集積している都道府県について、対象地域を拡大したうえで（平成22年度：12都道府県→平成23年度：23都道府県）、機構本部と当該地域の地方業務部門による「利用促進チーム」を編成し、前年度と比較して平成22年度の電子納付システムの利用事業主数の増加数が多い業種の中から、電子納付システムの利用割合が比較的高い常用雇用労働者数301人以上500.5人以下及び300.5人以下の規模の重点訪問事業主リストを作成し、これに基づき、事業主を個別に直接訪問するなどして、電子納付システムの利用促進を図った。 ・さらに、障害者雇用納付金について、電子納付システムによる収納サービスを提供していない金融機関等に対して、電子納付システムのネットワークへの参加及び収納サービスの諸手続きや手数料等の取扱いに関する覚書の締結について協力要請を行うとともに、経済団体等に対して傘下事業主等への利用促進のための周知について訪問により協力要請を行った。 ・電子納付システムの利用促進に係る周知、事業主訪問による働きかけ等により、初めて納付を行う事業主についても多く利用されたことから、平成23年度の利用件数は対前年度比で2.1倍と大幅に増加した。 ・取扱金融機関数 83行（平成22年度実績 77行） ・納付金に係る利用件数 2,651件（平成22年度実績 1,261件）
<p>評価の視点等</p>		<p>自己評価</p> <p>S</p>	<p>評価</p>
<p>【評価項目9 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>・全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 平成24年度の円滑・適正な申告・申請に向けて、初めて納付金等の申告・申請の事務を行う担当者等を対象とする説明会を加えて、年間458回の事業主説明会を実施した。</p> <p>開催に当たっては、開催日程のホームページへの一括掲載、事業主団体等への協力依頼などにより周知を図るとともに、事業主説明会用パワーポイント資料を、わかりやすくするなどの充実に努めた。また、効果的・効率的に事業主説明会を開催するためのノウハウや標準的カリキュラムを盛り込んだ「事業主説明会の準備要領」、パワーポイント資料の利用方法や特に重点的に説明すべき事項、アンケート調査の実施方法等を取りまとめた「事業主説明会開催要領」を作成し、地方業務部門に指示した。</p> <p>さらに、地方業務部門の直轄化の効果を活かすため、障害者の雇入れに関する事業主の個別の相談事項がある場合に、その内容を幅広く迅速に把握するための「相談票」を作成し、地方業務部門と地域センターその他関係機関が必要に応じて連携し、事業主の課題等を解消するための相談や支援に応じた。</p> <p>② 障害者雇用納付金の徴収については、的確な徴収を実施するため、厳正な審査を実施するほか、未納付事業主に対して電話、文書、訪問による納付督促・督促を積極的に実施した。</p> <p>具体的には、5月の納付期限、延納第2期収納確認後及び9月以降、速やかに未納付事業主をリストアップし、地方業務部門を通じて事業主訪問・電話等による未納付理由の把握及び納付督促を行った。なお、納付しない事業主に対しては、速やかに納付するよう改めて督促状の送付等による督促を行い、なお納付の時期を明確にしない事業主に対しては、滞納処分等についての説明も含め粘り強く納付の督促を行い、収納率の低下防止に努めた。</p> <p>引き続き多くの企業が厳しい経営環境にあるなか、障害者雇用納付金の徴収について上記の取組を行った結果、収納率については、300人を超える事業主で、過去5年間で最も高い99.87%という水準を達成することができ、200人を超え300人以下の事業主に</p>		

	<p>についても、申告・申請の初年度であるにもかかわらず、99.91%と中期目標を大幅に上回る結果となった。</p> <p>③ 過年度未収納分については、引き続き、文書、訪問等による督促・督促を実施し、平成17年度以前の分はすべて収納した。また、平成18年度～平成22年度の未収納分については僅少なものとなっている。</p> <p>④ 障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報については、ホームページや定期刊行誌への掲載、各種会議、行事等における周知など、あらゆる機会を活用するとともに、地域の経済団体等に協力を要請するなどにより効果的、積極的に実施した。</p> <p>中小企業事業主から改正納付金制度に係る説明の要望があった場合は、個別訪問等によりきめ細かな周知・説明を行った。</p> <p>⑤ より迅速かつ厳正な審査業務を行うため、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、適正な審査決定等を行うとともに、企業の担当者が簡単に正確な申告・申請書を作成できるマクロ機能付きダウンロードファイルについて、事業主説明会において利用方法や利便性について説明し、利用促進を図った。</p> <p>⑥ 事業主の利便性の向上と事務処理の効率化、迅速化に資する電子納付システムの利用促進のため、リーフレットを納付書に同封しての事業主への周知や事業主説明会での説明、利用促進チームによる事業主訪問等、積極的な利用勧奨により、納付金に係る利用件数は2,651件と前年度比で2.1倍と増加した。</p> <p>また、平成24年4月から新たに運用が開始される電子申告・申請システムについて、その利用を促進するため、窓口や郵送で行っていた各種手続をインターネットを利用して簡便に行うことができ、しかも高いセキュリティレベルで守られていることなど具体的なアピールポイント等について、制度周知用パンフレットや記入説明書、ホームページ等へ掲載して、広く事業主に周知した。</p> <p>⑦ 従来からの申告・申請の翌年度に行う調査に加え、平成23年度に初めて申告・申請を行った事業主に対する申告・申請年度内の調査を実施し、制度の理解不足等による誤り等を早期に是正した。</p> <p>また、調査業務を本部組織に一元化したメリットを活かし、各調査班が複数のブロックを担当する広域的な地域分担等による編成とするとともに、担当ブロック相互の調査担当者間の機動的な応援による柔軟で無駄のない調査日程の編成などにより、2,254件(平成22年度実績 1,154件)の調査を実施した。</p>										
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 事業主説明会を420回以上開催すること。 	<p>次のとおり中期計画の目標を上回った。(業務実績：「イの(イ)事業主説明会の開催」(P.107)参照)</p> <table border="1"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>458回 (目標：420回)</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>287回 (目標：従来の事業主説明会250回、159回 中小企業事業主対象の事業主説明会130回)</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>296回 (目標：250回)</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>279回 (目標：250回)</td> </tr> </table>	平成23年度	458回 (目標：420回)	平成22年度	287回 (目標：従来の事業主説明会250回、159回 中小企業事業主対象の事業主説明会130回)	平成21年度	296回 (目標：250回)	平成20年度	279回 (目標：250回)		
平成23年度	458回 (目標：420回)										
平成22年度	287回 (目標：従来の事業主説明会250回、159回 中小企業事業主対象の事業主説明会130回)										
平成21年度	296回 (目標：250回)										
平成20年度	279回 (目標：250回)										
<ul style="list-style-type: none"> 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、常用雇用労働者数が300人を超える事業主については99%以上の収納率を維持するとともに、平成22年7月から新たに適用対象となった常用雇用労働者数が200人を超える300人以下の事業主については、中期目標期間終了時まで、99%以上の収納率を目指すこと。 	<p>次のとおり中期目標の目標を上回った。(業務実績：「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」(P.109)参照)</p> <table border="1"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>99.87% (300人を超える事業主)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>99.91% (200人を超え300人以下の事業主)</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>99.80% (300人を超える事業主)</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>99.74% (300人を超える事業主)</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>99.76% (300人を超える事業主)</td> </tr> </table>	平成23年度	99.87% (300人を超える事業主)		99.91% (200人を超え300人以下の事業主)	平成22年度	99.80% (300人を超える事業主)	平成21年度	99.74% (300人を超える事業主)	平成20年度	99.76% (300人を超える事業主)
平成23年度	99.87% (300人を超える事業主)										
	99.91% (200人を超え300人以下の事業主)										
平成22年度	99.80% (300人を超える事業主)										
平成21年度	99.74% (300人を超える事業主)										
平成20年度	99.76% (300人を超える事業主)										
<p>[評価の視点]</p>											

第2章 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

- ・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。

実績：○

- ・事業主説明会を458回開催し、目標（420回以上）を上回った。
 - ・平成24年1月上旬に全国の事業主説明会の開催日程をホームページ上一括掲載し、事業主説明会開催の周知に努めるとともに、事業主団体等に協力依頼し、傘下事業主等への周知を図った。
 - ・事業主説明会用パワーポイント資料について、平成22年度に開催した事業主説明会において実施した参加者に対するアンケートの結果も踏まえ、申告・申請書の記入説明書の記載項目ごとに前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項等に重点を置き分かりやすく説明する構成に改めたほか、申告・申請書等の作成手順ごとに、記入上の注意点を吹き出しで示すなどの充実を図った。また、平成24年4月から利用が始まる電子申告・申請について、事業主が行う作業手順に沿って申告・申請手順を分かりやすく解説したパワーポイント資料を、新たに作成し事業主説明会において配布・説明した。
 - ・事業主説明会を一層効果的に開催するため、開催準備の段階から、地方業務部門が必要とする情報提供や指示をタイミングを捉えて的確に行った。9月には、平成22年度に実施したアンケートの結果を踏まえ、効果的・効率的に事業主説明会を開催するためのノウハウや標準的カリキュラムを盛り込んだ「事業主説明会の準備要領」を新たに作成し、地方業務部門に配付した。1月には、パワーポイント資料の利用方法や特に重点的に説明すべき事項、アンケート調査の実施方法等を取りまとめた「事業主説明会開催要領」を作成し、地方業務部門に指示した。
 - ・事業主の納付金制度や申告・申請手続に対する理解度を把握するためにアンケート調査を実施したほか、地方業務部門の直轄化の効果を活かすため、新たに、障害者の雇入れに関する事業主の個別の相談事項がある場合に、その内容を幅広く迅速に把握するための「相談票」を作成し、事業主説明会の場において配付した。この「相談票」に基づき、地方業務部門と地域センターその他関係機関が必要に応じて連携し、事業主の課題等を解消するための相談や支援に応じた。
- なお、アンケート調査の結果、「とても理解できた」「理解できた」との回答が90.1%（平成22年度実績 87.2%）であった。
- ・パンフレット40,000部、記入説明書35,000部を作成し、事業主に対して事業主説明会の場において配付するとともに、郵送により配付した。
 - ・記入説明書については、事業主説明会のアンケート結果等を踏まえ、フローチャートや一般的な記入例のほか個別具体的なケースの記入例の掲載を行ったほか、前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項について詳しい説明を加えるなど、分かりやすさと内容の充実を図った。さらに、新たに平成24年4月から利用が開始される電子申告・申請について、利用方法や利便性、情報セキュリティの信頼性を「Q&A」を加えて分かりやすく記載し、2月中旬にホームページに掲載した。
 - ・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った常用雇用労働者数が200人を超え300人以下の中小企業事業主が制度に係る確実な知識、理解を得たうえで平成23年度の申告・申請を行うようにするため、平成22年度までの周知・広報の取組に引き続き、「働く広場」4月号に納付金制度の改正内容のポイントを掲載した。また、申告・申請に当たって事業主からの問合せ等に的確に対応できるよう、平成22年度に作成した「改正障害者雇用納付金制度Q&A集」を、その後事業主から受けた質問等への回答を追加し、改訂した。
 - ・さらに、平成27年4月から適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の中小企業事業主に対する周知・広報については、機構本部においては、リーフレットの作成、ホームページや広報誌への記事掲載、中央の経済団体等への協力要請を行うとともに、地方業務部門においては、地域の経済団体、業界団体等への傘下企業

	<p>に対する周知の協力要請、各種会議等を活用した周知・広報及び中小企業事業主からの要望に応じた個別訪問等によるきめ細かな周知・説明を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用納付金制度の改正内容や対象事業主の拡大に係る今後のスケジュールを記載したリーフレットを作成し、地方業務部門の各種会議、行事や公共職業安定所、経済団体等を通じて配布したほか、ホームページに掲載した。また、改正内容等について制度周知用パンフレットに記載したほか、「働く広場」平成24年4月号に掲載した。 ・中央及び地域の経済団体、業界団体等に対して、傘下事業主等への改正納付金制度の周知及び機構が実施している障害者雇用のための支援措置の活用に関する周知・広報について協力を要請し、会合等の場における改正納付金制度の説明、団体等の広報誌、ホームページへの掲載等を依頼した。(平成23年度協力要請団体数(中央3団体、地域181団体)) ・中小企業事業主から改正納付金制度に係る説明の要望があった場合は、個別訪問により説明を行うとともに、さらにその際、障害者の雇入れに関する取組について相談、要望があった場合は、公共職業安定所、地域センター又は障害者雇用エキスパート等と連携し、事業主が抱える課題の解消に取り組んだ。 <p>(業務実績：「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.107)「ロ 障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報」(P.108)参照)</p>
<p>・関係機関との適切な連携を図っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業安定機関と地方業務部門との情報交換会を62回(平成22年度実績116回)開催し、連携を維持した。会議では、納付金徴収業務等の適切な実施において必要となる事業主情報の提供及び事業主に対する制度の周知・指導のほか、特に平成23年度は、納付金の未申告・未納付事業主に対する指導等の連携・協力について、地方業務部門から都道府県労働局に対して依頼を行った。 ・障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報に当たって、障害者雇用納付金制度の改正内容や対象事業主の拡大に係る今後のスケジュールを記載したリーフレットを作成し、地方業務部門の各種会議、行事や公共職業安定所、経済団体等を通じて配布したほか、ホームページに掲載した。 ・中央及び地域の経済団体、業界団体等に対して、傘下事業主等への改正納付金制度の周知及び機構が実施している障害者雇用のための支援措置の活用に関する周知・広報について協力を要請し、会合等の場における改正納付金制度の説明、団体等の広報誌、ホームページへの掲載等を依頼した。(平成23年度協力要請団体数(中央3団体、地域181団体)) ・中小企業事業主から改正納付金制度に係る説明の要望があった場合は、個別訪問により説明を行うとともに、さらにその際、障害者の雇入れに関する取組について相談、要望があった場合は、公共職業安定所、地域センター又は障害者雇用エキスパート等と連携し、事業主が抱える課題の解消に取り組んだ。 <p>(業務実績：「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.107)「ロ 障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報」(P.108)参照)</p>
<p>第2 3 (3) ① 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</p> <p>・障害者雇用納付金については、常用雇用労働者数が300人を超える事業主については99%以上の収納率を維持するとともに、平成22年7月から新たに適用対象となった常用雇用労働者数が200人を超え300人以下の事業主については、中期目標期間終了時までに99%以上の収納率を目指すため、その達成に向けた取組を実施しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・引き続き多くの企業が厳しい経営環境にあり、かつ、平成22年7月から常用雇用労働者数が200人を超え300人以下の中小企業事業主が適用対象となり納付金申告事業主数が大幅に増加した中、障害者雇用納付金の徴収について以下の取組を行った結果、300人を超える事業主に係る収納率については、過去5年間で最も高かった平成22年

	<p>度実績を大幅に上回り、平成以降最高水準の収納率を達成することができた。また、200人を超え300人以下の事業主に係る収納率についても、申告・申請の初年度であるにも関わらず、中期目標を大幅に上回る結果を達成した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・的確な徴収を実施するため、厳正な審査を実施するほか、未納付事業主に対して電話、文書、訪問による納付督促・督促を積極的に実施した。 ・特に、平成23年度は、引き続き多くの企業が厳しい経営環境にあったため、収納率の低下を防止すべく、5月16日の法定申告・納付期限経過後に銀行から送付を受ける納付済通知書による収納確認完了後、速やかに未納付事業主をリストアップし、地方業務部門に送付するとともに、地方業務部門においては、同リスト受領後概ね2週間以内に、事業主訪問・電話等による未納付理由の把握及び納付督促を行った。また、その後も納付金の延納第2期収納確認後及び9月以降平成24年1月まで毎月速やかに未納付事業主をリストアップし、同様に納付督促等を実施した。 <p>この納付督促等の結果を踏まえ、確認した納付予定期日を過ぎても納付しない事業主に対しては、速やかに納付するよう改めて督促状の送付等による督促を行い、なお納付の時期を明確にしない事業主に対しては、滞納処分等についての説明も含め粘り強く納付の督促を行い、収納率の低下防止に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・また、期限を徒過して申告した事業主に対して機構理事長名文書による早期納付の注意喚起及び納付予定の確認を行った。 <p>(業務実績：「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」(P.109)参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・未納付事業主の担当者が納付督促等に対して具体的な対応を行わない場合等については、当該事業所の経理部など他の関係部署や経営幹部等に連絡をとるなどにより、企業全体としての対応を促した。 ・また、地方業務部門を通じて、未納付事業主の状況について情報収集を行った。これらの情報収集等に当たっては、職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換や企業への同行訪問等を行った。 ・なお、引き続き多くの企業が厳しい経営環境にあることを踏まえ、機構本部において、信用情報誌によるほかインターネットの閲覧を毎日行うこととして企業経営状況に係る情報を収集するとともに、地方業務部門においては、地域の関係機関からの情報や報道等を注視し、経営悪化等の事業主情報を機動的に収集した。これらにより情報を把握した場合は、未納付の倒産企業について遅滞なく破産管財人等に対する交付要求を実施するなど迅速な対応を図った。 ・上記の取組に加え、平成22年7月から新たに適用対象となった常用雇用労働者数が200人を超え300人以下の中小企業事業主については、平成23年度が初めての申告・納付となることから、適正な申告・申請が行われるよう次の取組みを実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ・平成23年4月1日以降、期限内の申告・納付について電話等により事前の勧奨を行うとともに、以後、申告・納付が遅れている中小企業事業主に対しては、重ねて電話等による働きかけを実施した。 ・また、申告期限経過後においても、未申告の中小企業事業主に対しては、平成22年度までに実施した個別訪問の記録や電話等により未申告理由を把握した上で、電話や訪問等による申告督促を実施するとともに、担当者が事務処理に不慣れであったり理解が不十分である場合などには、必要に応じて申告・納付の事務手続に係る指導・援助等を実施した。 ・新たに、平成22年度、平成23年度において納付金の納付督促に際し、未納付事業主に見られる反応とその対応の好事例等を分析・整理し、効果的な取組について取りまとめた「納付督促マニュアル」を作成した。さらに、平成23年度において未申告事業主に対する申告督促を行った中で把握した課題やその解消のための取組等を地方業務部門から聴取し、取組事例集として取りまとめ、平成24年度の申告・

	<p>申請に向けて、地方業務部門に対し提供した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・過年度分の未収分については、継続的に収納に努めた結果、平成23年度末において、平成17年度以前の未収分は全て収納済みであり、また、平成18年度～平成22年度の未収分について僅少なものとなった。 <p>(業務実績：「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」(P.109)参照)</p>	
--	--	--

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（10）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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</p> <p>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、障害者雇用に関する事業主支援・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>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、地方業務部門及び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</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</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</p> <p>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</p> <p>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>(p) 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 地方業務部門は、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、地方業務部門は、職業安定機関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地方業務部門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>(n) 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、地方業務部門の窓口において事業主等に配布するとともに、職業安定機関等においても事業主等に配布する。</p> <p>(c) 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</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</p> <p>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> <p>(i) 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に内容を改善を行う。 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>(p) 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 地方業務部門は、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、地方業務部門は、職業安定機関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地方業務部門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>(n) 事業主にとって分かりやすい資料の作成配布等による周知・広報 すべての助成金の概要を一覧にしたリーフレットについては、活用事例を記載すること等により、事業主が助成金制度をより理解しやすいものとなるようにし、その活用促進を図った。 助成金の種類ごとに作成している5種類のパンフレットの改訂についても、具体的事例を多くするなど事業主等にわかりやすいものとした。 高齢者雇用と障害者雇用の双方の事業主支援ニーズに同時に応えられるよう、給付金・助成金双方の制度について、それぞれ代表的な活用事例を用いて具体的に分かりやすく説明したリーフレットを作成し、地方業務部門はもとより、職業安定機関その他の機関の協力も得て事業主に配布した。</p> <p>(c) 事務手続の簡素合理化 平成22年度において、1回支給型と継続支給型といった助成金のパターンごとに認定申請書又は支給請求書様式の共通化を図り、認定申請書については19種類を5種類に、支給請求書につ</p>	<p>平成23年度の業務の実績</p> <p>② 障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施</p> <p>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> <p>(i) ホームページを活用した周知 ・平成22年度において、1回支給型と継続支給型といった助成金のパターンごとに認定申請書又は支給請求書様式の共通化を図り、認定申請書については19種類を5種類に、支給請求書については24種類を7種類に簡素化するとともに、ホームページからのダウンロードができるようにしたが、平成23年度においては、それらの添付書類である助成金事業の計画書様式等についても簡素合理化を図り、ホームページからのダウンロードができるようにした。 ・助成金ごとに作成している5種類のパンフレットについては、具体的事例を多くするなど事業主等にわかりやすいものに改訂し、平成24年度当初から活用できるよう準備を行った。</p> <p>(p) 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 ・障害者雇用のインセンティブとしての助成金の役割が十分発揮されるよう次の取組を実施した。 ・地方業務部門において、事業主に対する障害者助成金の説明会を積極的に開催した。(平成23年度実績804件) ・地方業務部門と職業安定機関等との連携を強化し、助成金による支援を必要とする事業所情報が収集できる体制づくりに努めた。 ・機構本部は、この連携により助成金の申請に至った事例を把握し、その結果を地方業務部門にフィードバックすることにより、地域における関係機関とのより効果的な連携が図られるよう取り組んだ。 ・地方業務部門と職業安定機関等との間に助成金制度の周知及び情報交換等を目的とした連絡会議を設けること等により、機構外の機関の担当者の助成金制度の理解向上に努め、事業主への周知についても協力を要請した。</p> <p>(n) 事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布等による周知・広報 ・すべての助成金の概要を一覧にしたリーフレットについては、活用事例を記載すること等により、事業主が助成金制度をより理解しやすいものとなるようにし、その活用促進を図った。 ・助成金の種類ごとに作成している5種類のパンフレットの改訂についても、具体的事例を多くするなど事業主等にわかりやすいものとした。 ・高齢者雇用と障害者雇用の双方の事業主支援ニーズに同時に応えられるよう、給付金・助成金双方の制度について、それぞれ代表的な活用事例を用いて具体的に分かりやすく説明したリーフレットを作成し、地方業務部門はもとより、職業安定機関その他の機関の協力も得て事業主に配布した。</p> <p>(c) 事務手続の簡素合理化 ・平成22年度において、1回支給型と継続支給型といった助成金のパターンごとに認定申請書又は支給請求書様式の共通化を図り、認定申請書については19種類を5種類に、支給請求書につ</p>

る。

② 適正な支給業務の実施

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。

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、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。

適正な支給業務を実施するため、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。

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

(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、業務改善のポイントを把握するとともに、その結果を踏まえて地方業務部門において、相談、申請手続きに係る業務の顧客満足度の向上を図る。

ロ 適正な支給業務の実施

(イ) 機構本部においては、施設・設備の設置に係る助成金のうち、支給請求額が450万円以上のものについては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、平成22年度に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、地方業務部門においては、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。

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。

(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、地方業務部門、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。

(ハ) 適正な支給業務を実施するため、機構本部は地方業務部門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、地方業務部門との密接な連携体制を維持する。

(ニ) 平成22年度に障害者助成金の電算処理システムを改定し、進捗管理機能の追加、記録機能の充実等を図ったことから、これらの機能を活用して効果的、効率的な支給業務を実施する。

(ホ) 機構本部及び地方業務部門は、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

いは24種類を7種類に簡素化したところであるが、平成23年度においては、さらにそれらの添付書類である助成金事業の計画書様式等についても共通化を図るなどの簡素合理化を図った。

(ホ) アンケート調査の実施

・地方業務部門における窓口対応や、制度の周知広報等への満足度を把握するために、利用事業主に対するアンケート調査を実施した(平成24年2月)。
 ・平成23年度のアンケート調査においては、窓口対応については「大変満足している」「満足している」との回答が88.8%(平成22年度実績88.4%)、地方業務部門の説明については「大変満足している」「満足している」との回答が86.8%(平成22年度実績84.4%)、手続については「利用に特に問題はない」「煩雑であるがやむを得ない」との回答が82.1%(平成22年度実績88.8%)であった。
 ・ホームページの利用状況については、ホームページの周知を行った結果、利用したとの回答が68.2%(平成22年度実績48.5%)、様式をダウンロードしての閲覧が81.8%(平成22年度実績36.2%)と平成22年度を上回る利用となった。

(資料53)

ロ 適正な支給業務の実施

(イ) 厳正な調査の実施

・平成23年度は、機構本部においては、施設・設備の設置に係る助成金のうち、支給請求額が450万円以上である案件及び申請時に疑義が生じたすべての案件について支給前調査を行うとともに、助成金が支給された事業所を対象とした抽出調査を実施した。
 ・支給前調査については78件(平成22年度実績:79件)、抽出による支給後調査については186件(平成22年度実績:184件)実施した。
 ・支給後調査については、報奨金を支給している事業主には助成金も支給しているケースが多いことに着目し、報奨金調査の対象とする事業主に対しては、助成金調査も併せて実施することとし、さらに、助成金の高額事案と重点業種を中心に調査対象事業所を絞り込んで選定することにより、効率的な実施を図った。
 ・4月5日、11月1日に開催した助成金関係調査業務担当者研修会において、賃金台帳の確認の要領、添付書類の原本との突合に係る確認のポイント等を盛り込んだ「調査要領・調査実施に係る留意事項」を配付・説明し、厳正な調査が実施できるよう職員の資質向上を図った。
 ・地方業務部門においては、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事案について訪問による確認作業を行うほか、認定申請や支給請求の時点における不正受給防止事務実施チェックリストを活用した厳正な審査点検を行った。

(ロ) 不正受給防止対策の強化

・不正受給事案が発生した場合には、再発防止の観点からその原因を究明し、関係機関に対して適切な情報提供を行うこととしている。
 ・機構本部において、日常的に給付金部門と助成金部門との連携を図るとともに、不正受給等に関する高齢・障害部局間の情報交換のための会議を4回(6月、9月、12月、3月)開催した。
 ・平成23年度に発覚した不正受給事案1件(重度障害者等通勤対策助成金の指導員配置に係る証拠書類の偽造事案)について、「不正受給・不適正支給防止マニュアル」に基づき、事業所等関係者に対する調査を厳正に行い、助成金の返還決定を行った。また、地方業務部門においては、不正受給防止事務実施チェックリストを活用した厳正な審査点検を徹底した。

(ハ) 適正な支給業務のための会議等の開催

・6月27日から28日の2日間にわたって「助成金業務担当者全国会議」を開催し、助成金の適正な支給のため担当者がより的確に業務を処理できるよう、助成金の支給業務の基礎を中心とした研修、審査における注意点及び疑義解釈など全体的事項についての説明・指示、実践的な審査能力の向上を図るためのケーススタディを行った。

(ニ) 情報保守の安全性及び業務効率の向上等に資するためのシステム構築

・障害者助成金電算処理システムについては、審査担当者が進捗状況を常に把握できる機能の導入に併せて、同一の障害者についての複数事業主による雇用の有無の点検、同一の介助者の遠距離の複数事業所における配置・委嘱の有無の点検などの不正受給防止のための機能を強化することを内容とする開発を行い、平成23年3月から稼働している。
 ・障害者助成金電算処理システムの改定により、申請書等の受理、審査、認定・支給決定等の状況をリアルタイムで把握できるようになった。

(ホ) 関係機関との密接な連携

・助成金業務の現状や問題点について、厚生労働省と密接な情報交換を行い、今後の助成金の制度改善に資する情報提供を行った。
 ・地方業務部門と都道府県職業安定機関等との情報交換:699回

		給業務の実施を図る。	業務の実施を図る。		評価の観点等	自己評価	A	評価						
【評価項目 1 0 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務】			<ul style="list-style-type: none"> 以下の取組により「評価の視点」に対応した。なお、数値目標に係る助成金の支給要件等の変更はなかった。 ① 申請書については、平成22年度において、1回支給型と継続支給型といった助成金のパターンごとに様式の共通化を図り、認定申請書は19種類を5種類に、支給請求書は24種類を7種類に簡素化し、ホームページからダウンロードができるようにしたが、平成23年度においては、それらの添付書類である助成金事業の計画書様式等についても簡素合理化を図り、ホームページからのダウンロードができるようにした。 ② 障害者雇用のインセンティブとしての助成金の役割が十分発揮されるよう、地方業務部門において、事業主に対する障害者助成金の説明会を積極的に開催するとともに、職業安定機関等との間に助成金制度の周知及び情報交換等を目的とした連絡会議を設け、機構外の機関の担当者の助成金制度の理解向上に努め、事業主への周知についても協力を要請した。 ③ 認定申請や支給請求の時点において不正受給防止事務実施チェックリストを活用した厳正な審査点検の徹底を図るとともに、障害者雇用納付金等に係る調査と連携しての計画的かつ厳正な調査を実施した（264件）。 平成23年度に発覚した不正受給事案1件については、「不正受給・不適正支給防止マニュアル」に基づき、事業所等関係者に対する調査を厳正に行い、助成金の返還決定を行うとともに、地方業務部門においては、不正受給防止事務実施チェックリストを活用した厳正な審査点検を徹底した。 											
【数値目標】 ・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。			<ul style="list-style-type: none"> 平成23年度において、支給要件等の変更はない。（業務実績：「イの(i)ホームページを活用した周知」(P.118)参照) <table border="1"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>— (変更なし)</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>変更日から1日後に公開</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>変更日から1日後に公開</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>— (変更なし)</td> </tr> </table>		平成23年度	— (変更なし)	平成22年度	変更日から1日後に公開	平成21年度	変更日から1日後に公開	平成20年度	— (変更なし)		
平成23年度	— (変更なし)													
平成22年度	変更日から1日後に公開													
平成21年度	変更日から1日後に公開													
平成20年度	— (変更なし)													
【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			<ul style="list-style-type: none"> 実績：○ 平成22年度において、1回支給型と継続支給型といった助成金のパターンごとに認定申請書又は支給請求書様式の共通化を図り、認定申請書については19種類を5種類に、支給請求書については24種類を7種類に簡素化するとともに、ホームページからのダウンロードができるようにしたが、平成23年度においては、それらの添付書類である助成金事業の計画書様式等についても簡素合理化を図り、ホームページからのダウンロードができるようにした。（業務実績：「イの(i)ホームページを活用した周知」(P.118)参照) 											
・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。			<ul style="list-style-type: none"> 実績：○ 平成22年度において、1回支給型と継続支給型といった助成金のパターンごとに認定申請書又は支給請求書様式の共通化を図り、認定申請書については19種類を5種類に、支給請求書については24種類を7種類に簡素化するとともに、ホームページからのダウンロードができるようにしたが、平成23年度においては、それらの添付書類である助成金事業の計画書様式等についても簡素合理化を図り、ホームページからのダウンロードができるようにした。（業務実績：「イの(i)ホームページを活用した周知」(P.118)参照) 											
・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。			<ul style="list-style-type: none"> 実績：○ 平成23年度において、支給要件等の変更はない。（業務実績：「イの(i)ホームページを活用した周知」(P.118)参照) 											
・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。			<ul style="list-style-type: none"> 実績：○ 障害者雇用のインセンティブとしての助成金の役割が十分発揮されるよう次の取組を実施した。 ・地方業務部門において、事業主に対する障害者助成金の説明会を 											

	<p>積極的に開催した。(平成23年度実績804件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地方業務部門と職業安定機関等との連携を強化し、助成金による支援を必要とする事業所情報が収集できる体制づくりに努めた。 ・機構本部は、この連携により助成金の申請に至った事例を把握し、その結果を地方業務部門にフィードバックすることにより、地域における関係機関とのより効果的な連携が図られるよう取り組んだ。 ・地方業務部門と職業安定機関等との間に助成金制度の周知及び情報交換等を目的とした連絡会議を設けること等により、機構外の機関の担当者の助成金制度の理解向上に努め、事業主への周知についても協力を要請した。 <p>(業務実績：「イの(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」(P.118)参照)</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等を作成し、事業主等に配布しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・すべての助成金の概要を一覧にしたリーフレットについては、活用事例を記載すること等により、事業主が助成金制度をより理解しやすいものとなるようにし、その活用促進を図った。 ・助成金の種類ごとに作成している5種類のパンフレットの改訂についても、具体的事例を多くするなど事業主等にわかりやすいものとした。 ・高年齢者雇用と障害者雇用の双方の事業主支援ニーズに同時に応えられるよう、給付金・助成金双方の制度について、それぞれ代表的な活用事例を用いて具体的に分かりやすく説明したリーフレットを作成し、地方業務部門はもとより、職業安定機関その他の機関の協力も得て事業主に配布した。 <p>(業務実績：「イの(ハ)事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布等による周知・広報」(P.118)参照)</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図っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成22年度において、1回支給型と継続支給型といった助成金のパターンごとに認定申請書又は支給請求書様式の共通化を図り、認定申請書については19種類を5種類に、支給請求書については24種類を7種類に簡素化したところであるが、平成23年度においては、さらにそれらの添付書類である助成金事業の計画書様式等についても共通化を図るなどの簡素合理化を図った。 <p>(業務実績：「イの(ニ)事務手続の簡素合理化」(P.118)参照)</p>
<p>第2 3 (3) 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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成23年度は、機構本部においては、施設・設備の設置に係る助成金のうち、支給請求額が450万円以上である案件及び申請時に疑義が生じたすべての案件について支給前調査を行うとともに、助成金が支給された事業所を対象とした抽出調査を実施した。 ・支給前調査については78件(平成22年度実績：79件)、抽出による支給後調査については186件(平成22年度実績：184件)実施した。 ・支給後調査については、報奨金を支給している事業主には助成金も支給しているケースが多いことに着目し、報奨金調査の対象とする事業主に対しては、助成金調査も併せて実施することとし、さらに、助成金の高額事案や重点業種を中心に調査対象事業所を絞り込んで選定することにより、効率的な実施を図った。 ・4月5日、11月1日に開催した助成金関係調査業務担当者研修会において、貸金台帳の確認の要領、添付書類の原本との突合に係る確認のポイント等を盛り込んだ「調査要領・調査実施に係る留意事項」を配付・説明し、厳正な調査が実施できるよう職員の資質向上を図った。 ・地方業務部門においては、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事案について訪問による確認作業を行うほか、認定申請や支給請求の時点における不正受給防止事務実施チェックリストを活用した厳正な審査点検を行った。

	<ul style="list-style-type: none"> ・6月27日から28日の2日間にわたって「助成金業務担当者全国会議」を開催し、助成金の適正な支給のため担当者がよりの確に業務を処理できるよう、助成金の支給業務の基礎を中心とした研修、審査における注意点及び疑義解釈など全体的事項についての説明・指示、実践的な審査能力の向上を図るためのケーススタディを行った。(業務実績：「ロの(イ)厳正な調査の実施」、「ロの(ハ)適正な支給業務のための会議等の開催」(P.119)参照)
<ul style="list-style-type: none"> ・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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不正受給事案が発生した場合には、再発防止の観点からその原因を究明し、関係機関に対して適切な情報提供を行うこととしている。 ・機構本部において、日常的に給付金部門と助成金部門との連携を図るとともに、不正受給等に関する高齢・障害部局間の情報交換のための会議を4回(6月、9月、12月、3月)開催した。 ・平成23年度に発覚した不正受給事案1件(重度障害者等通勤対策助成金の指導員配置に係る証拠書類の偽造事案)について、「不正受給・不適正支給防止マニュアル」に基づき、事業所等関係者に対する調査を厳正に行い、助成金の返還決定を行った。また、地方業務部門においては、不正受給防止事務実施チェックリストを活用した厳正な審査点検を徹底した。(業務実績：「ロの(ロ)不正受給防止対策の強化」(P.119)参照)
<ul style="list-style-type: none"> ・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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助成金業務の現状や問題点について、厚生労働省と密接な情報交換を行い、今後の助成金の制度改善に資する情報提供を行った。 ・地方業務部門と都道府県職業安定機関は、助成金業務に関し、情報交換を699回実施した。(業務実績：「ロの(ホ)関係機関との密接な連携」(P.119)参照)

高齢・障害求職者雇用支援機構評価シート（11）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の事業の効果的な実施 ア 各種講習、相談・援助等の実施</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>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各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施 ① 各種講習、相談・援助等の実施</p> <p>(7) 障害者職業生活相談員資格認定講習の実施に当たっては、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要な専門知識を付与するため講習内容の充実を図る。</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 ③ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施 イ 各種講習、相談・援助等の実施</p> <p>(4) 障害者職業生活相談員資格認定講習については、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要な専門知識を付与するため講習内容の充実を図る。このため、平成23年度においては、講習内容に発達障害者等の障害特性や精神障害者の職場復帰に向けた支援内容を盛り込む等の改善を行う。</p>	<p>平成23年度の業務の実績</p> <p>③ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施</p> <p>イ 各種講習、相談・援助等の実施</p> <p>【障害者職業生活相談員資格認定講習】 ○実施状況 ・実施回数 69回（平成22年度実績68回） ・受講者数 4,016人（平成22年度実績3,881人、平成22年度比103.5%）</p> <p>○受講者ニーズを踏まえた講習内容の充実 ・受講者へのアンケート結果等に基づき、講習内容に発達障害者等の障害特性や精神障害者の職場復帰に向けた支援内容を盛り込む等の改善を行い、講習内容の充実を図った。 ・受講終了時に受講者に対してアンケートを実施した結果、「大変有用だった」、「有用だった」との回答が96.6%と高い評価を得た。また、自由記述においては、「障害ごとの特性や配慮事項が具体的事例とともに示され、実際の職場での対応のヒントとなった」、「障害者雇用に関する各種支援制度や支援機関について理解を深めることができた」という評価が得られた。特に新たに実施した発達障害者等の障害特性や精神障害者の職場復帰に向けた支援内容に対しては、「障害は身体障害と知的障害だけという障害に対する認識が変わった」、「身体障害者のみを雇用していた職場にアスペルガー症候群の者を受入れることになったが、その対応について糸口が見つかった」、「自社にもうつ病により休職し、復職に向けてリハビリ入社をしている者がいるが、どう対応してよいかよくわからなかった。今回の話は今後の対応について大変参考になった」等の評価が得られた。 一方で、「特別支援学校の見学は有意義だったので、もっと時間を長くとってほしい」「意見交換でのグループのメンバーに経験やノウハウの差があったので、同じような課題を抱えるメンバー構成にして欲しい」等の意見もあり、今後の講習の実施について参考としていく。</p> <p>○受講者への利便性の配慮 ・原則として事業所が所在する都道府県で受講することとしているが、受講後のアンケート等による受講者ニーズを踏まえ、平成19年度の首都圏、平成20年度の近畿圏、中京圏、平成21年度の北陸圏、九州圏に続き、平成22年度は全都道府県において近隣県での受講を可能とするとともに、平成23年度は近隣県に限らず受講者数に余裕がある場合は、出来る限り他の都道府県の受講者も受け入れることとした。 ・講習の開催場所については、県庁所在地など交通の利便性を考慮した場所を設定した。</p> <p>○障害を有する受講者が受講しやすい配慮 ・全都道府県で障害のある人達が受講しやすいよう、手話通訳の配置、駐車場の確保、複数の講習機会を組み合わせる等の受講を可能とするなどの対応に加えて、拡大コピーによる資料の提供等視覚障害のある受講者にも対応した。</p> <p>○制度改正に応じたテキストの改訂 ・平成23年度版講習用テキストについては、地方業務部門の業務概要、職場支援従事者配置助成金等新たに創設された助成金等について加筆したほか、「障害者の健康と安全」の項に、発達障害者に関する記述を加えた。また、統計資料の更新等の改訂を行った。</p>

障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する者を活用して、特に困難な課題を抱える事業主に対する障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施すること。

(イ) 障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する障害者雇用エキスパートが、特に困難な課題を抱える事業主に対して、障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施する。

障害者雇用エキスパートによる相談・援助は、障害者雇用状況の改善が遅れている中小企業等に重点を置いて実施する。

(ロ) 障害者雇用エキスパートによる相談・援助については、障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、特に困難な課題を抱える事業主に対して行うこととし、障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談、新たな職域での雇用や職場環境の改善の事例をもとにした具体的な提案等を効果的に実施する。

その実施に当たっては、障害者雇用状況の改善が遅れている中小企業等に対する相談・援助に重点を置いて実施する。

【障害者雇用エキスパートによる相談・援助の実施】

○障害者雇用エキスパートの配置

・特例子会社の経営等の経験や就労支援機器に関する資格を有する障害者雇用エキスパートを配置した。

○事業主等に対する個別相談の実施

・基礎的な情報提供等は各地方業務部門で行い、より困難で個別の課題、具体的には、障害者雇用に関する方針・戦略、障害者の処遇・労働条件、障害特性を踏まえた支援体制や職場環境整備、特例子会社の設立・運営、就労支援機器の活用等といった課題に関する相談・援助を障害者雇用エキスパートが実施した。(相談件数：1,121件)
 ・相談・援助については、機構本部への直接の訪問・電話等によるもののほか、地域センター、地方業務部門等からの取次ぎを契機とするものにも対応した。
 ・地域センター等を通じた利用が図られるよう、地域センター等に事業主向けの周知用リーフレットを配布するとともに、機構本部に取次ぎを行う際の連絡様式を提示した。また、特例子会社未設置地域等障害者雇用に関して活用できる地域資源が少ない地域の地域センターに対しては、個別に相談ニーズを把握した。

○集団方式による援助の実施

・障害者雇用状況の改善が遅れている中小企業等に対しては、効率的な支援として集団方式での援助を実施した。具体的には、地域センターや公共職業安定所、事業主団体等が開催する障害者雇用に関するセミナー等において、障害者の職域の拡大や採用の際に配慮すべき事項や採用後の雇用管理等について説明を行った。また、セミナー等を通じてさらなる支援ニーズを把握した場合には、個別の相談につなげた。
 ・各種講習・セミナー等における講師：48回（合計受講者数：2,940人）

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。

② 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。

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。

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、「多様化する特例子会社の経営・雇用管理の現状及び課題についての実態調査」「発達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「発達障害者の雇用促進及び職場定着のための障害者に配慮した雇用管理に関するコミック版マニュアルの開発」を実施する。

上記の障害者雇用に関す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。

ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施

○事業主のニーズ、国の施策動向等を踏まえた実践的手法の開発

・事業主のニーズ（「発達障害者の雇用事例や配慮事項をさらに知りたい」「特例子会社の事業運営の実態を詳しく知りたい」等）、国の施策動向（重度障害者、精神障害者及び発達障害者等に対する雇用対策の強化、障害者雇用率達成指導の強化等）を踏まえ、障害者雇用に取り組む事業主に対し課題解決に向けた具体的なノウハウ等を提供するため、専門的かつ実践的なノウハウを有する事業主や支援機関と連携した委員会における検討等により実態の把握・分析を行い、平成23年度の成果を次のとおりまとめた。
 ・「多様化する特例子会社の経営・雇用管理の現状及び課題の把握・分析に関する調査」（1,630部作成）
 ・「発達障害者のための職場改善好事例集」（12,000部作成）
 ・「障害者雇用マニュアルコミック版5 発達障害者と働く」（15,000部作成）

○わかりやすい報告書、実践的なマニュアル・好事例集の作成

（資料54）

・報告書、マニュアル・好事例集等は、「わかりやすい」「使いやすい」「見やすい」ものとすべく、研究者、実務者等外部専門家の参加を得て、事業主等が手軽に利用しやすい体裁、内容、写真・イラストの活用、色づかいでとりまとめた。
 ・「多様化する特例子会社の経営・雇用管理の現状及び課題の把握・分析に関する調査」は、特例子会社を設置・運営する際に参考となる資料として、アンケート及びヒアリング調査を通じて把握した特例子会社の経営や障害者の雇用に当たって留意すべき事項をとりまとめている。また、報告書とは別に読みやすい要約版を作成し、ホームページに掲載した。
 ・「発達障害者のための職場改善好事例集」は、企業において、発達障害者の雇用経験が少ないことから、障害特性が十分に理解されておらず、雇用が進まない、あるいは雇用管理や対応方法について十分なノウハウが無い場合、各事業所において雇用管理上苦慮している発達障害者を対象に、様々な業種や職種での職場改善を豊富な写真入りでまとめている。また、事例ごとに「改善前の状況」、「改善内容」、「改善後の効果」から構成される「取組の概要」を掲載するとともに、他社でも職場改善内容を取り入れやすくなるため、実際に事業所で行われている研修カリキュラムを掲載したり、実際に事業所で使われている「発達障害者のための通勤ルート安全確認表」「集中力の継続とミスの回避のための手順書」「身だしなみや報告連絡相談を適切に行うためのチェックシート」「作業手順や商品リストが掲示できるピックアップ作業専用カート」等を写真やイラストを用い掲載している。
 ・障害者雇用マニュアルコミック版「発達障害者と働く」は、発達障害者の特性や、発達障害者にとって課題となると考えられる「抽象的な作業指示が理解できない」、「質問や説明をすることが苦手」、「感覚が過敏で、集中力が低下」、「職場でミスを重ね、自信喪失により不適応が生

じる」といった場面における職場での対応や支援機関の活用等のノウハウについて、読みやすく理解しやすいコミック形式で事例を紹介するとともに、発達障害者の雇用支援に当たって利用できる支援機関や支援の内容についても紹介している。

○関係団体・企業のセミナー・展示・発表等による効果的な情報提供

- ・障害者ワークフェア2011（11月）で当機構の実践的手法の開発・提供の展示コーナーを設け、発達障害者のための職場改善好事例の受賞事業所ごとに、障害特性に応じた配慮事項等を分かりやすくパネルにとりまとめて展示し、来場者への周知を図った（来場者数37,100人）。
- ・福井県主催の障害者雇用促進パネル展（11月開催）において、「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」を題材に、職務創出等をわかりやすくパネルにとりまとめ、来場者への周知を図った（来場者数1,270人）。
- ・視覚障害者支援機関が主催する「視覚障害者雇用・就労連続講座」（1月）において、企業等を対象として「視覚障害者の雇用事例集」（平成22年度作成）を題材に、新しい職種における雇用事例等を紹介した。
- ・総合センターが主催する「職業リハビリテーション研究発表会」（12月開催）において、「発達障害者のための職場改善好事例集」の掲載企業のうちの7企業が、取組状況を紹介した。

○事業主、支援機関等への配布

- ・報告書、マニュアル・好事例集等の各種成果物は、作成に当たってご協力いただいた事業所に直接提供するほか、地域センターをはじめ、都道府県労働局、公共職業安定所、事業主団体、支援機関等に幅広く配布するとともに、マニュアル等の目的・内容に応じて、特例子会社、発達障害者支援センター等それぞれ関係する機関等に配布し、有効活用を図った。
- ・また、マニュアル・好事例集等の成果物一覧とその活用事例をとりまとめた「障害者雇用のためのマニュアル・好事例集等のごあんない」を作成し、地域センター等を通じて事業主に配布した。
- ・事業主や支援機関等からの求めに応じて、随時成果物を送付したほか、地方業務部門等が行っている事業主等に対する講習会等の機会に、事業主等の抱える課題の解決につながる適切な成果物の提供、解説を行った。

○ホームページ等を活用した普及

- ・ホームページ上に、全ての報告書一覧を掲載し、年度別及び障害別に検索できるようにするとともに、それぞれに「サマリー（要旨）」を掲載するなど事業主等が情報を容易かつ有効に利用できるよう工夫して公開した。
- ・また、ホームページに成果物一覧を掲載するとともに、PDFファイル（おおよそ平成16年以降の成果物）で見ることができるようにし、刊行時には紹介記事を公表することで事業主等が有効に活用できるように努めた。
- ・企業等に当機構が開発したマニュアルの積極的活用を呼びかけた結果、従業員に対する障害者雇用の理解促進を目的として、金融機関及び特例子会社の社内LANに「金融・IT関連用語手話DVD」の動画が掲載された。

○各種成果物の活用状況

- ・報告書・マニュアル・好事例集等各種成果物の具体的な活用状況については、利用者に資料を送付する際に意見・要望等を求めるアンケート用紙を同封し把握するよう努めている。この結果、回答数659件のうち、障害者雇用等に取り組む上で「役立った」とする回答が615件、93.3%となった。
 - ・事業主から、
「頸椎損傷により上肢に障害がある従業員のために、他社の改善事例を参考に治具を導入したことにより、作業を効率的に行うことができた」
「複数人雇用した知的障害者の職場定着を進めるに当たり、コミック資料を従業員の研修資料として活用したところ、障害特性やサポートの内容について理解が進んだ」
「障害者の採用を行うに当たり、他社が面接時に確認している内容や評価のポイントがとりまとまっており参考になった」
 - ・支援機関から、
「てんかんのある人を雇用している企業に対し、配慮事項をマニュアルをもとに説明したところ、疲労が蓄積しないための体調管理の必要性について理解が得られた」
「中途失明者の再就職や復職のための相談を受けるに当たって、必要なサポート内容を理解することができた」
などの回答が得られ、各種成果物が事業主や支援機関における障害者雇用等の取組に係る様々な場面で利用されている。
 - ・その一方で、事業主、支援機関から
「視覚障害者の様々な雇用事例をさらに知りたい」

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。

③ 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。

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／延べ保有台月数）を常態において60%以上にする。

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。

就労支援機器の貸出業務については、地方業務部門が事業主及び関係機関に対する周知を図るとともに、機構本部において事業主ニーズの直接収集及び障害者雇用エキスパートによる就労支援機器導入に関する事業主等への専門的な相談・援助、技術指導等を行う。

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／延べ保有台月数）を常態において60%以上にする。

「中小企業における障害者雇用の実態と雇用事例を知りたい」などの要望もあり、今後の業務の参考としていく。

○障害者雇用事例リファレンスサービスの取組

- ・事業主に対して、障害者の雇用、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として参考となる事例をホームページで提供している。（掲載事例総数1,696事例）
- ・障害者雇用モデル事例の収集に当たっては、事業主ニーズや国の障害者雇用施策を踏まえ、従業員56人以上規模の中小企業を中心に収集したほか、精神障害者及び発達障害者の雇用事例を収集した。
- ・平成23年度において、ホームページに追加掲載した182事例のうち中小企業の事例数は134事例。
- ・事例収集の段階から使用する用語、写真のサイズ・内容（作業風景・作業手順等）について具体的基準を設定することにより、掲載事例の検索精度を高めるとともに、内容の見やすさ、わかりやすさの向上を図った。
- ・地方業務部門が開催する各種講習会等において周知用リーフレット配布、説明し、周知・活用促進を図るほか、都道府県労働局、自治体等のホームページ上で有効なツールとして紹介を行った結果、ハローワーク及び就労支援機関が実施する事業主の相談場面において、同業他社の雇用事例紹介等に活用された。
- ・リファレンスサービスアクセス件数 1,712,763件（平成22年度実績：1,848,172件）

ハ 就労支援機器の普及・啓発

○最新情報のホームページへの掲載等

- ・支援機器製造メーカーからの情報収集を行い、新規掲載機種を選定を行った。平成24年1月に5機種（拡大読書器、筆談支援機器）、2月に12機種（音声読上げソフト、拡大読書器、文書音声化ソフト、マウス補助具）を新たにホームページに追加掲載した。併せて、販売を終了した6機種の掲載を終了した結果、平成24年3月末日現在の掲載機種は140機種となった。
- ・新規掲載に当たっては、ホームページのトップページに最新情報としてその旨を掲載し、事業主等への周知に努めた。また、既掲載機種については、最新の情報を把握し、更新した。
- ・就労支援機器普及啓発ホームページの就労支援機器貸出状況の表示について、即時の更新を行っている。
- ・就労支援機器普及啓発ホームページアクセス件数 329,307件（平成22年度実績410,834件）

○地方業務部門等を通じた貸出制度の周知

- ・事業主が貸出制度の情報を入手できる機会を確保するため、地方業務部門が周知を行うこととし、業務指標（重点指標）を設定した。本部においては、PDCAサイクルのもと地方業務部門における周知の進捗管理を行うとともに、次のような取組を行った。
- ・事業主を対象とした講習会に就労支援機器担当エキスパートの派遣、リーフレットの配布
- ・広報媒体の積極的活用（「働く広場」、毎日小学生新聞の取材対応）
- ・地方ミニ展示会の試行（9月、10月、2月）
- ・機器展示コーナーを活用した講習会の実施（12月）
- ・厚生労働省の協力のもと、日本産業医学会でリーフレットを配布

○貸出事業所に対する相談・フォローアップの実施

- ・福祉情報技術コーディネーターの資格を有するエキスパートを1人配置し、機器の選定や活用に関する総合的な相談、援助等のほか、視覚障害関係機器を貸出中の事業所を訪問し、使用上の助言を行った。例えば、「拡大読書器とパソコンモニタの高さ」「採光」等の職場の環境調整や、「画面上でのサイズの切替」「白黒反転の方法」等、利用者のニーズに合わせ具体的な操作方法の説明等を行った。（相談等実施件数 397件）
- ・平成22年度に取りまとめた貸出中事業所に対するフォローアップのガイドラインについて、約1年間の実績を踏まえ、期間中に気軽に連絡・相談できる関係作りを目指し、利用申請時点でのコンタクトを綿密に取るように努めている。

○貸出終了事業主に対するアンケート調査の実施

（資料55）

- ・貸出終了直後に、事業主及び機器を利用する障害者に対してアンケート調査を実施した。
- ・事業主アンケートの結果、貸出し機器が障害者の雇用の促進等に「大変役に立った」、「役に立った」との回答が92.5%であった。
- ・なお、利用障害者アンケートの自由記述で回答のあった、今後希望する機器の機能を見ると、貸出しを行っている機種の機能で対応可能なものもあることから、引き続き綿密なフォローアップを徹底することとしている。
- ・また、就労支援機器の効果的な整備については、事業所のパソコン環境（WindowsXPから7へ）の移行及びアンケート調査の結果（最新バージョンでの貸出しを希望する）から、ソフトウェアのバージョンアップを進めるとともに、事業主ニーズに応じた新たな機種の導入を行った。

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。

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。

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5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。

11月に埼玉県において、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・実演する総合的なイベント「障害者ワークフェア2011」を開催する。本事業は、啓発効果を高めるため、埼玉県が主催する障害者雇用優良事業所の表彰式典、障害者雇用に関するセミナーなどの障害者関連イベントと併せて開催する。

○貸出利用率及び貸出事業所数の状況

- ・利用率75.6%（平成22年度実績61.3%、目標値60%以上）
- ・貸出事業所数148事業所（平成22年度実績140事業所）

二 障害者雇用に係る啓発事業の実施

○障害者雇用優良事業所等全国表彰式

- ・日程等：平成23年9月7日（水） 新宿NSビル30階スカイカンファレンス（東京）
- ・被表彰者数

障害者雇用優良事業所表彰	69件
優秀勤労障害者表彰	67件
障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した団体又は個人表彰	1件
障害者雇用支援月間ポスター原画表彰	80件
障害者雇用職場改善事例表彰	13件

○障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会

- ・事業主をはじめ一人でも多くの方に入賞作品をご覧いただき、障害者雇用に対する理解と認識を深めていただくため、平成23年度は、9月の障害者雇用支援月間を中心として札幌、東京、大阪、福岡での開催に加え、新たに埼玉において開催した。
- ・東京会場：新宿NSビル1階大時計広場
日程 平成23年9月7日（水）～9月13日（火）
- ・福岡会場：アクロス福岡2階交流ギャラリー
日程 平成23年9月22日（木）～9月27日（火）
- ・大阪会場：TWIN21アトリウム
日程 平成23年10月3日（月）～10月7日（金）
- ・埼玉会場：さいたまスーパーアリーナ コミュニティアリーナ
日程 平成23年11月22日（火）～11月23日（水）
- ・札幌会場：札幌市役所1階ロビー
日程 平成23年12月5日（月）～12月9日（金）

○障害者ワークフェア2011の開催

- ・開催地：埼玉県さいたま市（埼玉県、さいたま市等との共催）
- ・会場及び日程
さいたまスーパーアリーナ
平成23年11月22日（火）～11月23日（水・祝）
- ・内容
全国の先進的企業による障害者雇用に関する展示
障害者職業能力開発施設等による訓練内容・施設の展示・体験
障害者就労支援機器、生活支援機器、福祉車両の展示・体験
障害者雇用事業所の担当者及び当事者による事例発表などのセミナー
サテライト会場における障害者アーティスト絵画作品及び様々な職場で活躍する障害者を撮影した写真の展示（さいたま市内2会場）
第1会場：さいたま市市民活動サポートセンター
開催日：平成23年10月10日（月・祝）～10月16日（日）
第2会場：イオン与野ショッピングセンター
開催日：平成23年11月14日（月）～11月20日（日）
- ・出展数：151企業・団体
- ・来場者数：37,100人

<障害者ワークフェア2011のポイント>

- ・地元関係機関との連携・協力による効果的な周知・広報等の実施
主催者である埼玉県、埼玉労働局、さいたま市及び社団法人埼玉県雇用開発協会に加え、埼玉県内の経営者団体、労働組合等と連携・協力し、啓発イベントの企画、地元企業や支援団体への参加・出展・来場の働きかけを行うとともに、児童・生徒用のチラシを新たに作成し、埼玉県内の小中学校及び特別支援学校に対して積極的な周知・広報等を実施した。また障害者ワークフェア専用のホームページを設け、出展内容について逐次紹介を行った。

- ・広いスペースを活かした来場者が見学・参加しやすい会場設営
企業や支援機関の取組をわかりやすく紹介するエリア、技能体験コーナーや特設ステージでの

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

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。

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。

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。

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」を毎月作成・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、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。

多様なプログラムを実施した。また、会場の広いスペースを活かして、「能力開発」「就労支援」「職場紹介」の3つのエリアを分かりやすく配置するとともに、デモンストレーションなどのスペースを十分確保し、来場者が見学・参加しやすい会場設営を行った。

- ・**震災復興応援コーナーの設置**
東日本大震災の被災地の企業・福祉施設における障害者雇用の取組や、災害にもかかわらず元気に働いている障害者の姿を紹介するとともに、製品を販売することなどにより復興へのメッセージを発信した。
- ・**障害者の就労、職業適性、年金等幅広い分野の相談コーナーの設置**
来場した障害者の様々な相談ニーズに応えるため、興味や能力にあった職業が分かる職業適性診断に加えて、新たに精神障害者の就労支援機関の紹介、障害年金に関する相談について、出展ブースとは別に独立した相談コーナーを設けるとともに、アビリンピックで実施している競技種目の一部を過去のアビリンピックメダリストなどから指導を受け、作業体験ができるコーナーを設けた。
- ・**アビリンピック競技種目のデモンストレーションの実施**
9月にソウルで開催された第8回国際アビリンピックを紹介するとともに、全国アビリンピックでも来場者の関心の高い喫茶サービス及びビルクリーニング種目のデモンストレーションを行い、障害者の幅広い職域の一端を紹介した。

○障害者ワークフェア来場者に対するアンケート調査結果 (資料56)

- ・アンケート回答数 741人
- ①**障害者の雇用問題についての理解度**
 - ・「理解が深まった」との回答が97.2%（目標値80%以上）を占めた。（平成22年度実績97.1%）
 - ・具体的な内容では、「障害があっても工夫をすれば多くの職場で働けることがわかった」（49.9%）、「障害者の雇用について関心を持つようになった」（36.4%）、「障害者の雇用についてさらに詳しい情報が欲しくなった」（27.3%）などの割合が高かった。
- ②**障害者ワークフェアへの評価**
 - ・「とても良かった」、「良かった」との回答が94.1%を占めた。（平成22年度実績95.5%）
 - ・内容については、そのほとんどがワークフェアの効果を評価する内容であった。障害者からは「こんなにたくさんの企業が障害者を採用していたのかと思うと就職できる気がしてきた」、企業関係者からは「障害者向けの職務の種類について、他社での取組が参考になった」、一般来場者からは「企業ごとに様々な雇用の方法があり、工夫次第で雇用の幅が広がるといった感想が寄せられた。また、運営・企画内容に関して、「会場が広く、様々な企業の展示が見られたのがよかった」などの評価があった。一方、「会場までの案内をもう少し丁寧にしてほしい」「パーティーで囲まれたブースの通路が狭かった」等の意見があり、今後の改善に向け検討していく。

○定期刊行誌「働く広場」の発行 (資料57、資料58)

- ・事業主等に障害者の雇用についての知識、技術等を提供することを目的に、毎月54,000部発行した。
- ・読者アンケートについて、よりの確に読者からのニーズや意見を把握するため、誌面の評価に関するアンケート調査（5月号）と読者の指向や希望する記事内容等具体的なニーズを把握するためのアンケート調査（5月号、11月号）を行った。その結果、誌面の評価に関しては91.6%（平成22年度実績92.2%）から「非常に参考になる」、「参考になる」との評価を得た。今後掲載を希望するテーマとしては「職場配置・職場適応・定着」（45.6%）、「障害特性」（30.8%）、「障害者の職場環境改善」（30.1%）、「法律改正・障害者雇用新施策」（26.2%）、「賃金・労働条件」（25.6%）（複数回答）との回答が多かった。

○読者アンケートにより把握した読者ニーズ、編集委員会の助言・指摘等を踏まえた誌面の充実

- ・東日本大震災により被災した障害者や事業主の復興への取組、支援者の活動等や各種支援情報を広く知らしめるため毎号関連記事を掲載した。
- ・障害者雇用に関するタイムリーな話題を取り上げるコーナー「NOTE」において、視覚障害者の職域拡大が求められていることを踏まえ、今後視覚障害者の雇用において拡大が期待される事務職及び企業内ヘルスキーパーでの雇用事例、就労を容易にするための就労支援機器の活用に関する情報等を提供した連載（全4回）を行った。
- ・注目されているテーマに関して、多方面の情報を集中して提供するため、「国際アビリンピック」（12月号）、「地震災害と障害者」（1月号）、「精神障害者と雇用」（3月号）の特集号を作成した。
- ・より分かりやすい表記とするため、官庁用語の使用や漢字を減らし、一部の固有名詞や読み方

の難しい言葉に読みがなを付けるとともに、年号・数値の表記を統一した。
 ・紙面の色使いについてロービジョン（視覚障害者）の方が見やすいように工夫している。

○公開座談会の開催

・平成19年から隔年で実施している「精神障害者の雇用は、今！」とのテーマの座談会の第3回目として、精神障害者の職場定着における課題を明確化するとともに雇用を進める方策について、参加者を含む会場が一体となって検討する「働く広場公開座談会」を企画、開催した。

開催日：平成23年12月8日（木）
 会場：明治学院大学アートホール
 テーマ：「精神障害者の雇用は今！ Vol. 3 ～雇用事例から見る職場定着のポイントと課題」

パネリスト：三菱商事太陽総務・管理部 山下達夫氏
 帝京大学医学部 池淵恵美氏
 特例子会社勤務 黒川常治氏
 厚生労働省障害者雇用対策部 秋場美紀子氏
 東京障害者職業センター 佐々木よしえ

コーディネーター：研究企画部 主任研究員 相澤欽一

内容
 第1部では精神障害者の雇用を進める方策を検討する前提として、参加者にその現状と課題に関する共通情報の提供を目的に、コーディネーターによる解説、職場不適応事例の紹介を行い、その背景として考えられるポイントを整理した。
 第2部では精神障害者の「採用（就職）前」と「採用（就職）後」の段階別に、精神障害者の職場定着を図るための方策について、参加者からの質問・意見に対する解説を含め、医療、本人、企業、行政、支援者の立場から意見発表及び討論を行った。
 参加者アンケートの結果は、「大変参考になった」「参考になった」との回答が96.6%であった。参考となった具体的な理由としては「当事者、会社、支援機関、医療、行政、それぞれの立場の考え方、役割、連携がまとめて（体系的に）わかった」、「他企業の例、知識が参考になった」、「定着して働くためには、周りの支援が重要だということがわかった」、「企業が採用するときのポイントがそのまま長期就労するための方法になっていることが分かった」等であった。

○ホームページでの誌面公開

・より多くの事業主等に読んでもらうため、閲覧の利便性向上のため分割ダウンロードファイルに加えて、一括ダウンロードファイルを作成し、発行日の翌々週までにそれぞれPDF版及びテキスト版（視覚障害者対応）で機構のホームページに掲載した。また、過去2年分のバックナンバーも閲覧できるようにし、さらに取材記事については、検索機能を付けた取材一覧を掲載した。
 ・広く一般の購読を促進するため、厚生労働省独立行政法人評価委員会及び外部評価委員会において指摘のあった書店での試行販売（全国4か所）を10月号から拡大（全国10か所）した。（販売数61冊）
 ・読者層を拡大するため、機構が開催する各種行事及び研修・講習等において、講読勧誘のチラシを見本のバックナンバーとともに配布した。

○マスメディア等を活用した広報・啓発活動

・「広がる障害者雇用 障害者と企業が共に成長」と題して、障害者雇用の先進企業2社の取組事例の紹介や学識者による障害者雇用促進に向けた提言等を障害者雇用支援月間に関する広告と併せて全国紙に掲載した。掲載した新聞社が実施した読者モニター調査で、広告の印象度、理解度、興味・好感度、信頼度について回答者の約8割から高い評価を得た。
 ・職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施及び職業リハビリテーションに関する調査・研究等の成果、蓄積している知見等についてマスコミへの積極的な情報提供を行い、広く報道がなされた（NHK、テレビ新潟、新潟総合テレビ 読売、毎日、琉球新報、南日本、山口、山陽等 日経ビジネス電子版 専門誌：臨床作業療法、治療、精神保健研究）。
 ・障害のある児童・生徒を中心に広く原画を募集し、その中から選考した優秀な作品をもとにポスターを作成して、全国の公共職業安定所や郵便局等に掲示することにより、事業主をはじめ広く国民の障害者雇用に対する理解を深められるよう努めた。

評価の視点等	自己評価	A	評定	
【評価項目1-1 障害者雇用に関する各種講習、相談・援助実践的手法の開発、啓発等】	・全ての数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。 ① 障害者職業生活相談員資格認定講習は、受講者へのアンケート			

- 結果等に基づき、講習内容に発達障害者等の障害特性や精神障害者の職場復帰に向けた支援内容を盛り込む等の改善を行い、講習内容の充実を図るとともに、障害のある人達が受講しやすいよう、手話通訳の配置、駐車場の確保、複数の講習機会を組み合わせるなどの受講を可能とするなどの対応に加えて、拡大コピーによる資料の提供等視覚障害のある受講者にも対応した（講習実施回数69回、講習修了者数4,016人）。
- ② 特例子会社の経営等の経験や就労支援機器に関する資格を有する障害者雇用エキスパートを配置し、障害者雇用に関する方針・戦略や障害者の処遇・労働条件等、より困難で個別の課題を有する事業主に対する相談・援助を実施した（相談件数1,121件）。
- ③ 事業主のニーズや国の施策動向を踏まえて、多様化する特例子会社の経営・雇用管理の現状及び課題の把握・分析に関する実態調査、発達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・整理等、3テーマを選定して実践的手法の開発を行った。
- ④ 報告書、マニュアル・好事例集等の成果物は、「わかりやすい」「使いやすい」「見やすい」ものとするべく、研究者、実務者等外部専門家の参加を得て、事業主等が手軽に利用しやすい体裁、内容、写真・イラストの活用、色づかいでとりまとめた。
- ⑤ 視覚障害者支援機関が主催する「視覚障害者雇用・就労連続講座」において、「視覚障害者の雇用事例集」の普及・啓発を図った。当機構総合センターが主催する「職業リハビリテーション研究発表会」において、「発達障害者のための職場改善好事例集」の掲載企業のうちの7企業が、取組状況を紹介した。さらに、障害者ワークフェア2011で実践的手法の開発・提供の展示コーナーを設け、発達障害者のための職場改善好事例の受賞事業所ごとに、障害特性に応じた配慮事項等を分かりやすくパネルにとりまとめて展示し、来場者への周知を図った。
- ⑥ 成果物に対するアンケートの結果では、障害者雇用に取り組む上で「役立った」との回答が93.3%となり、報告書・マニュアル・好事例集等各種成果物が事業主や支援機関における障害者雇用等の取組に係る様々な場面で利用された。
- ⑦ 障害者雇用事例リファレンスサービスでは、事業主に対して、障害者の雇用、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として参考となる事例をホームページで提供した（ホームページ掲載追加事例数182事例、掲載事例総数1,696事例）。
- ⑧ 就労支援機器の普及・啓発では、事業主ニーズに対応した新たな機器の保有、機種の入替え等を行い、最新情報をホームページに掲載するとともに、事業主を対象とした講習会や日本産業医学会でのリーフレットの配布、広報媒体の積極的活用等により貸出制度の普及を行った結果、利用率は75.6%と目標を上回った。
- ⑨ 障害者ワークフェアは、埼玉県、さいたま市等と連携・協力し、機構・県等の合同による企画づくりと運営、震災復興応援コーナーの設置、アビリンピック種目のデモンストラーションの実施等の取組により、企業・団体の出展151企業、来場者37,100人、障害者の雇用問題についての理解度97.2%、満足度94.1%と多くの参加と高い評価を得た。
- ⑩ 定期刊行誌「働く広場」は、読者アンケートにより把握したニーズ、編集委員会の助言・指摘等を踏まえ、今後視覚障害者の雇用において拡大が期待される事務職及び企業内ヘルスキーパーでの雇用事例、就労を容易にするための就労支援機器の活用に関する情報の掲載、より分かりやすい表記とするため、官庁用語の使用や漢字を減らし、一部の固有名詞や読み方の難しい言葉に読みがなを付ける等充実を図った。読者アンケートでは91.6%から「非常に参考になる」「参考になる」との評価を得た。
- さらに、広く一般の購読を促進するため、厚生労働省独立行政法人評価委員会及び外部評価委員会において指摘のあった書店での試行販売を拡大（全国10か所）した。（販売数61冊）
- ⑪ マスメディア等を活用した広報・啓発活動として、「広がる障害者雇用 障害者と企業が共に成長」と題して、障害者雇用の先

	<p>進企業の取組事例の紹介や学識者による提言等の記事広告を全国紙に掲載した。掲載した新聞社が実施した読者モニター調査で、広告の印象度、理解度、興味・関心度、信頼度について回答者の約8割から高い評価を得た。</p>								
<p>[数値目標] ・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）を常態において60%以上にすること。</p>	<p>・次のとおり中期計画の目標を上回った。（業務実績：「ハ 就労支援機器の普及・啓発」（P.126）参照）</p> <table border="1" data-bbox="801 319 1115 422"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>75.6%</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>61.3%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>60.5%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>63.6%</td> </tr> </table>	平成23年度	75.6%	平成22年度	61.3%	平成21年度	60.5%	平成20年度	63.6%
平成23年度	75.6%								
平成22年度	61.3%								
平成21年度	60.5%								
平成20年度	63.6%								
<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が得られること。</p>	<p>・次のとおり中期計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：「ニ 障害者雇用に係る啓発事業の実施」（P.127）参照）</p> <table border="1" data-bbox="801 518 1115 622"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>97.2%</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>97.1%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>97.2%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>94.2%</td> </tr> </table>	平成23年度	97.2%	平成22年度	97.1%	平成21年度	97.2%	平成20年度	94.2%
平成23年度	97.2%								
平成22年度	97.1%								
平成21年度	97.2%								
平成20年度	94.2%								
<p>[評価の視点] 第2 3 (3) ③ イ 各種講習、相談・援助等の実施</p> <p>・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。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受講者へのアンケート結果等に基づき、講習内容に発達障害者等の障害特性や精神障害者の職場復帰に向けた支援内容を盛り込む等の改善を行い、講習内容の充実を図った。 ・受講終了時に受講者に対してアンケートを実施した結果、「大変有用だった」、「有用だった」との回答が96.6%と高い評価を得た。また、自由記述においては、「障害ごとの特性や配慮事項が具体的事例とともに示され、実際の職場での対応のヒントとなった」、「障害者雇用に関する各種支援制度や支援機関について理解を深めることができた」という評価が得られた。特に新たに実施した発達障害者等の障害特性や精神障害者の職場復帰に向けた支援内容に対しては、「障害は身体障害と知的障害だけという障害に対する認識が変わった」、「身体障害者のみを雇用していた職場にアスペルガー症候群の者を受入れることになったが、その対応について糸口が見つかった」、「自社にもうつ病により休職し、復職に向けてリハビリ入社をしている者がいるが、どう対応してよいかよくわからなかった。今回の話は今後の対応について大変参考になった」等の評価が得られた。一方で、「特別支援学校の見学は有意義だったので、もっと時間を長くとってほしかった」「意見交換でのグループのメンバーに経験やノウハウの差があったので、同じような課題を抱えるメンバー構成にして欲しい」等の意見もあり、今後の講習の実施について参考としていく。 ・受講者への利便性の配慮として、原則として事業所が所在する都道府県で受講することとしているが、受講後のアンケート等による受講者ニーズを踏まえ、平成19年度は首都圏、平成20年度は近畿圏、中京圏、平成21年度の北陸圏、九州圏に続き、平成22年度は全都道府県において近隣県での受講を可能とするとともに、平成23年度は近隣県に限らず受講者数に余裕がある場合は、出来る限り他の都道府県の受講者も受け入れることとした。また、講習の開催場所については、県庁所在地など交通の利便性を考慮した場所を設定した。さらに、全都道府県で障害のある人達が受講しやすいよう、手話通訳の配置、駐車場の確保、複数の講習機会を組み合わせる等の受講を可能とするなどの対応に加えて、拡大コピーによる資料の提供等視覚障害のある受講者にも対応した。 								

<p>・障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する者を活用して、特に困難な課題を抱える事業主に対する障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施しているか。</p>	<p>(業務実績：「イ 相談・援助、各種講習等の実施」(P.123) 参照)</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特例子会社の経営等の経験や就労支援機器に関する資格を有する障害者雇用エキスパートを配置した。 ・事業主等に対する個別相談の実施は、基礎的な情報提供等は各地方業務部門で行い、より困難で個別の課題、具体的には、障害者雇用に関する方針・戦略、障害者の処遇・労働条件、障害特性を踏まえた支援体制や職場環境整備、特例子会社の設立・運営、就労支援機器の活用等といった課題に関する相談・援助を障害者雇用エキスパートが実施した。(相談件数：1,121件) ・相談・援助については、機構本部への直接の訪問・電話等によるもののほか、地域センター、地方業務部門等からの取次ぎを契機とするものにも対応した。 ・地域センター等を通じた利用が図られるよう、地域センター等に事業主向けの周知用リーフレットを配布するとともに、機構本部に取次ぎを行う際の連絡様式を提示した。また、特例子会社未設置地域等障害者雇用に関して活用できる地域資源が少ない地域の地域センターに対しては、個別に相談ニーズを把握した(相談件数：1,121件)。 ・障害者雇用状況の改善が遅れている中小企業等に対しては、効率的な支援として集団方式での援助を実施した。具体的には、地域センターや公共職業安定所、事業主団体等が開催する障害者雇用に関するセミナー等において、障害者の職域の拡大や採用の際に配慮すべき事項や採用後の雇用管理等について説明を行った。また、セミナー等を通じてさらなる支援ニーズを把握した場合には、個別の相談につなげた。(各種講習・セミナー等における講師：48回(合計受講者数：2,940人)) <p>(業務実績：「イ 相談・援助、各種講習等の実施」(P.123) 参照)</p>
<p>第2章 3 (3) ③ 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>・障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する者による相談・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。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実践的手法の開発については、事業主のニーズ及び国の施策動向を踏まえ、障害者雇用に取り組む事業主に対し課題解決に向けた具体的なノウハウを提供するため、専門的かつ実践的なノウハウを有する事業主団体への委託、支援機関と連携した委員会における検討等により実施した。 ・報告書、マニュアル・好事例集等の各種成果物は、地域センターをはじめ、事業主や支援機関等に配布するとともに、地方業務部門等が行っている事業主等に対する講習会等の機会に、事業主等の抱える課題の解決につながる適切な成果物の提供、解説を行った。 <p>(業務実績：「ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施」(P.124) 参照)</p>
<p>・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。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・報告書・マニュアル・好事例集等は、「わかりやすい」「使いやすい」「見やすい」ものとするべく、研究者、実務者等外部専門家の参加を得て、事業主等が手軽に利用しやすい体裁、内容、写真・イラストの活用、色づかいでとりまとめた。 ・「多様化する特例子会社の経営・雇用管理の現状及び課題の把握・分析に関する調査」は、特例子会社を設置・運営する際に参考となる資料として、アンケート及びヒアリング調査を通じて把握した特例子会社の経営や障害者の雇用に当たって留意すべき事項をとりまとめている。また、報告書とは別に読みやすい要約版を作成し、ホームページに掲載した。 ・「発達障害者のための職場改善好事例集」は、企業において、発達障害者の雇用経験が少ないことから、障害特性が十分に理解されておらず、雇用が進まない、あるいは雇用管理や対応方法について十分なノウハウが無い場合、各事業所において雇用管理上苦慮してい

	<p>る発達障害者を対象に、様々な業種や職種での職場改善を豊富な写真入りでまとめている。また、事例ごとに「改善前の状況」、「改善内容」、「改善後の効果」から構成される「取組の概要」を掲載するとともに、他社でも職場改善内容を取り入れやすくするため、実際に事業所で行われている研修カリキュラムを掲載したり、実際に事業所で使われている「発達障害者のための通勤ルート安全確認表」、「集中力の継続とミスの回避のための手順書」「身だしなみや報告連絡相談を適切に行うためのチェックシート」「作業手順や商品リストが掲示できるピックアップ作業専用カート」等を写真やイラストを用い掲載している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用マニュアルコミック版「発達障害者と働く」は、発達障害者の特性や、発達障害者にとって課題となると考えられる「抽象的な作業指示が理解できない」、「質問や説明をすることが苦手」、「感覚が過敏で、集中力が低下」、「職場でミスを重ね、自信喪失により不適応が生じる」といった場面における職場での対応や支援機関の活用等のノウハウについて、読みやすく理解しやすいコミック形式で事例を紹介するとともに、発達障害者の雇用支援に当たって利用できる支援機関や支援の内容についても紹介している。 ・報告書・マニュアル・好事例集等各種成果物の具体的な活用状況については、利用者に資料を送付する際に意見・要望等を求めるアンケート用紙を同封し把握するよう努めた。この結果、93.3%から障害者雇用等に取り組む上で「役立った」とする回答を得た。(業務実績：「ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施」(P.124) 参照)
<p>・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。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページ上に、全ての報告書一覧を掲載し、年度別及び障害別に検索できるようにするとともに、それぞれに「サマリー（要旨）」を掲載するなど事業主等が情報を容易かつ有効に活用できるよう工夫して公開した。 ・また、ホームページに成果物一覧を掲載するとともに、PDFファイル（おおよそ平成16年以降の成果物）で見ることができるようにし、刊行時には紹介記事を公表することで事業主等が有効に活用できるように努めた。 ・企業等に当機構が開発したマニュアルの積極的活用を呼びかけた結果、従業員に対する障害者雇用の理解促進を目的として、金融機関及び特例子会社の社内LANに「金融・IT関連用語手話DVD」の動画が掲載された。(業務実績：「ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施」(P.124) 参照)
<p>・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>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用事例リファレンスサービスに182事例を追加掲載し、事例数の充実を図った（総事例数1,696事例）。また、障害者雇用モデル事例収集に当たっては、事業主のニーズ等を踏まえ、56人以上の中小企業を中心に収集したほか、精神障害者及び発達障害者の雇用事例を収集した。 ・事例収集の段階から使用する用語、写真のサイズ・内容（作業風景・作業手順等）について具体的基準を設定することにより、掲載事例の検索精度を高めるとともに、内容の見やすさ、わかりやすさの向上を図った。 ・地方業務部門が開催する各種講習会等において周知用リーフレットを配布、説明し、周知・活用促進を図るほか、都道府県労働局、自治体等のホームページ上で有効なツールとして紹介を行った結果、ハローワーク及び就労支援機関が実施する事業主の相談場面において、同業他社の雇用事例紹介等に活用された。 ・リファレンスサービスアクセス件数 1,712,763件 <p>(業務実績：「ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施」(P.124) 参照)</p>

<p>・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。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支援機器製造メーカーからの情報収集を行い、新規掲載機種を選定を行った。平成24年1月に5機種（拡大読書器、筆談支援機器）、2月に12機種（音声読上げソフト、拡大読書器、文書音声化ソフト、マウス補助具）を新たにホームページに追加掲載した。併せて、販売を終了した6機種の掲載を終了した結果、平成24年3月末日現在の掲載機種は140機種となった。 ・新規掲載に当たっては、ホームページのトップページに最新情報としてその旨を掲載し、事業主等への周知に努めた。また、既掲載機種については、最新の情報を把握し、更新した。 ・就労支援機器普及啓発ホームページの就労支援機器貸出状況の表示について、即時の更新を行っている。 ・就労支援機器普及啓発ホームページアクセス件数 329,307件 ・事業主が貸出制度の情報を入手できる機会を確保するため、地方業務部門が周知を行うこととし、業務指標（重点指標）を設定した。本部においては、PDCAサイクルのもと地方業務部門における周知の進捗管理を行うとともに、次のような取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> ・事業主を対象とした講習会に就労支援機器担当エキスパートの派遣、リーフレットの配布 ・広報媒体の積極的活用（「働く広場」、毎日小学生新聞の取材対応） ・地方ミニ展示会の試行（9月、10月、2月） ・機器展示コーナーを活用した講習会の実施（12月） ・厚生労働省の協力のもと、日本産業医学会でリーフレットを配布 ・福祉情報技術コーディネーターの資格を有するエキスパートを1人配置し、機器の選定や活用に関する総合的な相談、援助等のほか、視覚障害関係機器を貸出中の事業所を訪問し、使用上の助言を行った。 ・平成22年度に取りまとめた貸出中事業所に対するフォローアップのガイドラインについて、約1年間の実績を踏まえ、期間中に気軽に連絡・相談できる関係作りを目指し、利用申請時点でのコンタクトを綿密に取るように努めている。 <p>（業務実績：「ハ 就労支援機器の普及・啓発」（P.126）参照）</p>
<p>・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>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・貸出しを終了した事業主へのアンケート調査により把握したニーズに対応し、ソフトウェアのバージョンアップを進めるとともに、新たな機種の導入を行った。 ・貸出利用率は過去最高の75.6%と目標（60%）を上回り、貸出事業所数は148事業所となった。 <p>（業務実績：「ハ 就労支援機器の普及・啓発」（P.126）参照）</p>
<p>第2 3 (3) ③ ニ 障害者雇用に係る啓発事業の実施</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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者ワークフェアに係るアンケート調査では、回答者のうち97.2%から「障害者雇用について理解が深まった」との評価を得た。 ・具体的には、「障害があっても工夫をすれば多くの職場で働けることがわかった」（49.9%）、「障害者の雇用について関心を持つようになった」（36.4%）、「障害者の雇用についてさらに詳しい情報が欲しくなった」（27.3%）等の回答を得た。 <p>（業務実績：「ニ 障害者雇用に係る啓発事業の実施」（P.127）参照）</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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期刊行誌「働く広場」については、読者アンケートにより把握した読者ニーズ、編集委員会の助言・指摘等を踏まえ、次のとおり誌面の充実を図った。 <ul style="list-style-type: none"> ・東日本大震災により被災した障害者や事業主の復興への取組、支援者の活動等や各種支援情報を広く知らしめるため毎号関連記事を掲載した。 ・障害者雇用に関するタイムリーな話題を取り上げるコーナー「N

	<p>OTTE」において、視覚障害者の職域拡大が求められていることを踏まえ、今後視覚障害者の雇用において拡大が期待される事務職及び企業内ヘルスキーパーでの雇用事例、就労を容易にするための就労支援機器の活用に関する情報等を提供した連載(全4回)を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・注目されているテーマに関して、多方面の情報を集中して提供するため、「国際アビリンピック」(12月号)、「地震災害と障害者」(1月号)、「精神障害者と雇用」(3月号)の特集号を作成した。 ・より分かりやすい表記とするため、官庁用語の使用や漢字を減らし、一部の固有名詞や読み方の難しい言葉に読みがなを付けるとともに、年号・数値の表記を統一した。 ・紙面の色使いについてロービジョン(視覚障害者)の方が見やすいように工夫している。 ・読者アンケートについて、よりの確に読者からのニーズや意見を把握するため、誌面の評価に関するアンケート調査(5月号)と読者の指向や希望する記事内容等具体的ニーズを把握するためのアンケート調査(5月号、11月号)を行った。その結果、誌面の評価に関しては91.6%(平成22年度実績92.2%)から「非常に参考になる」、「参考になる」との評価を得た。今後掲載を希望するテーマとしては「職場配置・職場適応・定着」(45.6%)、「障害特性」(30.8%)、「障害者の職場環境改善」(30.1%)、「法律改正・障害者雇用新施策」(26.2%)、「賃金・労働条件」(25.6%) (複数回答)との回答を得た。 <p>(業務実績:「二 障害者雇用に係る啓発事業の実施」(P.127) 参照)</p>
<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。 	<p>実績:○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期刊行誌については、より多くの事業主等に読んでもらうため、閲覧の利便性向上のため分割ダウンロードファイルに加えて、一括ダウンロードファイルを作成し、発行日の翌々週までにそれぞれPDF版及びテキスト版(視覚障害者対応)で機構のホームページに掲載した。また、過去2年分のバックナンバーも閲覧できるようにし、さらに取材記事については、検索機能を付けた取材一覧を掲載した。 ・広く一般の購読を促進するため、厚生労働省独立行政法人評価委員会及び外部評価委員会において指摘のあった書店での試行販売(全国4か所)を10月号から拡大(全国10か所)した。(販売数61冊) ・読者層を拡大するため、機構が開催する各種行事及び研修・講習等において、講読勧誘のチラシを見本のバックナンバーとともに配布した。 ・「広がる障害者雇用 障害者と企業が共に成長」と題して、障害者雇用の先進企業2社の取組事例の紹介や学識者による障害者雇用促進に向けた提言等を障害者雇用支援月間に関する広告と併せて全国紙に掲載した。掲載した新聞社が実施した読者モニター調査で、広告の印象度、理解度、興味・好感度、信頼度について回答者の約8割から高い評価を得た。 ・職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施及び職業リハビリテーションに関する調査・研究等の成果、蓄積している知見等についてマスコミへの積極的な情報提供を行い、広く報道がなされた(NHK、テレビ新潟、新潟総合テレビ、読売、毎日、琉球新報、南日本、山口、山陽等、日経ビジネス電子版 専門誌:臨床作業療法、治療、精神保健研究)。 ・障害のある児童・生徒を中心に広く原画を募集し、その中から選考した優秀な作品をもとにポスターを作成して、全国の公共職業安定所や郵便局等に掲示することにより、事業主をはじめ広く国民の障害者雇用に対する理解を深められるよう努めた。 <p>(業務実績:「二 障害者雇用に係る啓発事業の実施」(P.127) 参照)</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（12）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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、国内大会の効果的運営に努める。</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</p> <p>平成23年9月に韓国で開催される第8回国際アビリンピックには、過去2回の全国障害者技能競技大会（アビリンピック）の金賞受賞者も参加して開催した第32回アビリンピックにおいて選考された成績優秀者から選手を派遣する。派遣選手に対しては、各競技種目の専門家及び派遣選手が所属する企業等と連携して強化指導を実施し、選手が持てる力を発揮できるように支援する。 また、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>④ 障害者の技能に関する競技大会の開催</p> <p>○第8回国際アビリンピックの概要</p> <ul style="list-style-type: none"> 開催期間：平成23年9月25日～30日（6日間） 開催地：大韓民国ソウル市 参加国・地域数：52か国・地域（うち技能競技：36か国・地域） 参加者数：1,533人（うち技能競技：延べ451人） 技能競技の実施（33職業技能競技、7生活余暇技能競技） 国際シンポジウム、展示会等の実施 <p>○第8回国際アビリンピックへの日本選手の派遣</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣選手数：第8回国際アビリンピック（以下「第8回国際大会」という。）に派遣する選手の選考会を兼ねた大会として平成22年度に実施した第32回全国障害者技能競技大会の成績優秀者31人（競技内容が国内大会と概ね共通する16種目に派遣） 選手の持つ能力を最大限に発揮し、好成績を上げるため、派遣選手に対して、競技がすべて英語で実施されること及び主催者が作成する競技課題の傾向を踏まえた強化指導を実施した。具体的には、派遣選手ごとに強化指導計画を作成し、公表課題の翻訳、参考図書・教材等の配付、英語環境のパソコンの貸与等を行うとともに、専門家による訪問指導等を行った。（訪問指導の実施状況については、毎月確認。） 訪問指導回数：延べ92回 メール・電話による指導回数：延べ202回 派遣選手の入賞状況：金メダル2人、銀メダル4人、銅メダル7人、特別賞5人（計18人）（海

- 外開催では 過去最高)
 第2回コロンビア大会(昭和60年):3人(7人派遣)
 第3回香港大会(平成3年):14人(59人派遣)
 第4回オーストラリア大会(平成7年):12人(42人派遣)
 第5回チェコ大会(平成12年):7人(30人派遣)
 第6回インド大会(平成15年):3人(20人派遣)

○選手へのさまざまな支援等

- ・選手の安全・健康を確保するとともに、環境が異なる海外で日ごろから培った能力を余すことなく発揮できるよう、以下のようなさまざまな支援を実施した。
- ・第8回国際大会への円滑な選手派遣に資するため、平成23年6月に競技会場、宿泊施設等の調査を行うとともに、静岡で開催した第7回国際大会の経験を踏まえ、韓国の主催団体にアドバイスを行った。
- ・選手が競技に参加するに当たり、持てる力を最大限に発揮できるよう、言語通訳者は日本から同行することとし、当該通訳者に対し予め競技内容を十分伝達した上で、必要な事前の打合せを実施するとともに、車椅子利用者(6人)・視覚障害者(1人)、知的障害者(6人)及び精神障害者(2人)に介助者を配置して、移動等に際しての支援や海外での環境変化の緩和に努めた。また、現地滞在中の環境を整備する一環として、我が国独自の宿舍確保・連絡バスの運行、医師・看護師・手話通訳者の同行、聴覚障害者の宿舍室内に信号装置を設置するなど、きめ細かい支援を行った。さらに、14種目について当該分野の専門家を派遣することにより、6か月前から実施している強化指導を競技直前まで実施できる環境の整備を図った。
- ・詳細な大会日程、大会期間中の注意事項等を取りまとめた携行資料(マニュアル)を作成して出発前日のオリエンテーションで選手団に分かりやすく丁寧に説明するとともに、現地では事務局職員及び選手1人ずつに携帯電話を配付し、密接な連絡体制を整備した。
- ・皇太子殿下のご接見、厚生労働大臣への表敬訪問及び在韓日本大使による激励会などの機会を設けることにより、選手に対して、日本を代表して大会に参加する意識の高揚を図った。

○参加選手の声及びマスコミでの反響

- ・参加選手からは、受賞した結果に対する喜びの声のほか、「こういった機会を与えてもらったことに感謝している」「さまざまな国の人たちと交流でき、良い経験になった」「職業能力の向上の次の目標が見えた」「大会で学んだことを後輩たちに伝えていきたい」「多くの皆様にも経験していただきたい」「今回の大会を機に、障害者の技能をもっと多くの人に知っていただき、経営者にも理解していただきたい」といったコメントがあった。
- ・また、入賞者の地元を中心に、競技結果が新聞等で報道された。
- ・2名の金メダリストに対しては、2月24日、首相官邸において野田内閣総理大臣から直接「障害者技能表彰」が授与され、その模様は「政府インターネットテレビ」でも公開された。
- ・アビリンピックの一層の周知と障害者雇用に対する理解、認識を深めていただくため、選手の活躍状況等を記録したDVDを作成し、障害者ワークフェア2011及び地方アビリンピック等の様々なイベントで紹介するとともに、ダイジェスト版(10分)をホームページでも公開した。

○第9回国際アビリンピックの開催に向けた国際会議への出席等

- ・第8回国際大会に併せて開催された国際アビリンピック連合総会等に出席し、第9回国際大会の開催地に関する情報収集に努めた。

○地方アビリンピックの開催

- ・主催する地方業務部門に対し、新たに準備業務を詳細に記載した「地方アビリンピック実施手引」を作成・配付した上で、「進捗状況のチェックリスト」により準備状況を逐次把握するとともに、文書、会議での指示及び必要に応じての個別指導により、都道府県、障害者団体及び企業との連携の強化を図った。
- ・競技種目は全都道府県で延べ334種目と前年度比で25種目増加し、うち全国アビリンピックで実施している競技種目が307種目と同29種目増加し、全実施種目の91.9%となるなど競技種目の見直し等効率的かつ効果的な運営について徹底を図った。
- ・さらに、静岡県において、ものづくりの楽しさや技能の素晴らしさが体験できる「WAZAフェスタ2011」の一部として開催するなど、3県において一般の職業能力開発イベント等との併催を図るとともに、障害者ワークフェア2011におけるアビリンピック競技種目(喫茶サービス等)のデモンストレーションの実施を通じて、多様な来場者に障害者の職業能力をアピールした。
- ・開催状況:47都道府県で開催
- ・競技参加選手数:2,547人(2,423人)(過去最高)
 (うち知的障害者は1,692人(1,557人)、精神障害者は154人(131人))

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。

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。

				<ul style="list-style-type: none"> ・競技実施種目数：延べ334種目(309種目) (過去最高) (うち知的障害者が参加の種目は延べ193種目(175種目)、精神障害者が参加の種目は延べ83種目(59種目)) ・全国アビリンピック実施種目：延べ307種目(平成22年度実績延べ278種目) 全種目に占める割合：91.9% (過去最高) ・全国アビリンピック実施種目外：延べ27種目(平成22年度実績延べ31種目) ・総来場者数(都道府県主催の併催イベント来場者含む)：44,880人(31,916人) (過去最高) ・マスコミによる報道：129件(145件) 		
<p>評価の視点等</p>		<p>自己評価</p>	<p>S</p>		<p>評価</p>	
<p>【評価項目12 障害者技能競技大会(アビリンピック)の開催】</p>	<p>・以下の取組により「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 第8回国際アビリンピックには、選考会を兼ねた大会として平成22年度に実施した第32回全国障害者技能競技大会の成績優秀者31人(競技内容が国内大会と概ね共通する16種目)を派遣した。選手の持つ能力を最大限に発揮し、好成績を上げるため、派遣選手に対して、競技がすべて英語で実施されること及び主催者が作成する競技課題の傾向を踏まえた強化指導を実施した。選手の安全・健康を確保するとともに、環境が異なる海外で日ごろから培った能力を余すことなく発揮できるよう、以下のようなさまざまな支援を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成23年6月に競技会場、宿泊施設等の調査を行うとともに、静岡で開催した第7回国際大会の経験を踏まえ、韓国の主催団体にアドバイスをを行った。 ・言語通訳者を日本から同行させ、車椅子利用者等への介助者の配置、また、我が国独自の宿舍確保・連絡バスの運行、医師・看護師・手話通訳者の同行、聴覚障害者の宿舍室内に信号装置の設置など、きめ細かい支援を行った。 ・14種目について当該分野の専門家を派遣することにより、6か月前から実施している強化指導を競技直前まで実施できる環境の整備を図った。 ・詳細な大会日程、大会期間中の注意事項等を取りまとめた携行資料(マニュアル)を作成して出発前日のオリエンテーションで選手団に分かりやすく丁寧に説明するとともに、現地では事務局職員及び選手1人ずつに携帯電話を配付し、密接な連絡体制を整備した。 ・皇太子殿下のご接見、厚生労働大臣への表敬訪問及び在韓日本大使による激励会などの機会を設けることにより、選手に対して、日本を代表して大会に参加する意識の高揚を図った。 <p>② これらの結果、派遣選手は、金メダル2人、銀メダル4人、銅メダル7人、特別賞5人(計18人)の入賞となり、海外開催では過去最高の成績となった。参加選手からは、受賞した結果に対する喜びの声のほか、「今回の大会を機に、障害者の技能をもっと多くの人に知っていただき、経営者にも理解していただきたい」といったコメントを得た。また、2名の金メダリストに対しては、首相官邸において総理大臣から直接「障害者技能表彰」が授与され、その模様は「政府インターネットテレビ」でも公開された。</p> <p>③ 地方アビリンピックは、都道府県、障害者団体及び企業との連携強化等により参加選手数、競技実施種目数及び総来場者数いずれも過去最高となった。</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>・国際アビリンピック派遣選手に対して、各競技種目の専門家及び派遣選手が所属する企業等と連携して強化指導を実施し、選手が持つ力を発揮できるように支援したか。</p>	<p>実績：○</p> <p>・選手の持つ能力を最大限に発揮し、好成績を上げるため、派遣選手に対して、競技がすべて英語で実施されること及び主催者が作成する競技課題の傾向を踏まえた強化指導を実施した。具体的には、派遣選手ごとに強化指導計画を作成し、公表課題の翻訳、参考図書・教材等の配付、英語環境のパソコンの貸与等を行うとともに、専門家による訪問指導を述べ92回、メール・電話による指導を述べ202回</p>					

	<p>実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・選手の安全・健康を確保するとともに、環境が異なる海外で日ごろから培った能力を余すことなく発揮できるよう、以下のようなさまざまな支援を実施した。 ・第8回国際大会への円滑な選手派遣に資するため、平成23年6月に競技会場、宿泊施設等の調査を行うとともに、静岡で開催した第7回国際大会の経験を踏まえ、韓国の主催団体にアドバイスをを行った。 ・選手が競技に参加するに当たり、持てる力を最大限に発揮できるよう、言語通訳者は日本から同行することとし、当該通訳者に対し予め競技内容を十分伝達した上で、必要な事前の打合せを実施するとともに、車椅子利用者(6人)、視覚障害者(1人)、知的障害者(6人)及び精神障害者(2人)に介助者を配置して、移動等に際しての支援や海外での環境変化の緩和に努めた。 ・現地滞在中の環境を整備する一環として、我が国独自の宿舎確保・連絡バスの運行、医師・看護師・手話通訳者の同行、聴覚障害者の宿舎室内に信号装置の設置など、きめ細かい支援を行った。 ・14種目について当該分野の専門家を派遣することにより、6か月前から実施している強化指導を競技直前まで実施できる環境の整備を図った。 ・詳細な大会日程、大会期間中の注意事項等を取りまとめた携行資料(マニュアル)を作成して出発前日のオリエンテーションで選手団に分かりやすく丁寧に説明するとともに、現地では事務局職員及び選手1人ずつに携帯電話を配付し、密接な連絡体制を整備した。 ・皇太子殿下のご接見、厚生労働大臣への表敬訪問及び在韓日本大使による激励会などの機会を設けることにより、選手に対して、日本を代表して大会に参加する意識の高揚を図った。 <p>(業務実績「④ 障害者の技能に関する競技大会の開催」(P.136)参照)</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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主催する地方業務部門に対し、新たに準備業務を詳細に記載した「地方アビリンピック実施手引」を作成・配付した上で、「進捗状況のチェックリスト」により準備状況を逐次把握するとともに、文書、会議での指示及び必要に応じての個別指導により、都道府県、障害者団体及び企業との連携の強化を図った。 ・競技種目は全都道府県で延べ334種目と前年度比で25種目増加し、うち全国アビリンピックで実施している競技種目が307種目と同29種目増加し、全実施種目の91.9%となるなど 競技種目の見直し等効率的かつ効果的な運営について徹底を図った。 ・さらに、静岡県において、ものづくりの楽しさや技能の素晴らしさが体験できる「WAZAフェスタ2011」の一部として開催するなど、3県において一般の職業能力開発イベント等との併催を図るとともに、障害者ワークフェア2011におけるアビリンピック競技種目(喫茶、サービス等)のデモンストレーションの実施を通じて、多様な来場者に障害者の職業能力をアピールした。 ・これらの結果、競技参加選手数、競技実施種目数及び総来場者数は過去最高となった。 ・開催状況：47都道府県で開催 ・競技参加選手数：2,547人(2,423人) * ()内は平成22年度実績(うち知的障害者は1,692人(1,557人)、精神障害者は154人(131人)) ・競技実施種目数：延べ334種目(309種目)(うち知的障害者が参加の種目は延べ193種目(175種目)、精神障害者が参加の種目は延べ83種目(59種目)) ・総来場者数(都道府県主催の併催イベント来場者含む)：44,880人(31,916人) ・マスコミによる報道：129件(145件) <p>(業務実績「④ 障害者の技能に関する競技大会の開催」(P.136)参照)</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（13）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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>3 職業能力開発業務に関する事項 (1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>② 離職者を対象とする職業訓練の実施について 雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結び付けるものとする。</p> <p>ア 訓練開始時から積極的に就職支援を行うこととし、訓練修了者の就職率を各年度とも80%以上とするともに、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に努めること。</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すべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項 (1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>イ 離職者を対象とする職業訓練の実施について 雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結び付けるため、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① 訓練開始時から積極的に就職支援を行い、訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも80%以上とするともに、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に努める。</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すべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項 (1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>② 離職者を対象とする職業訓練の実施について 雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結び付けるため、次により職業訓練を実施する。</p> <p>イ 訓練開始時から面接指導、求人情報の提供を行うなど徹底した就職支援を行う。</p> <p>ロ 訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を80%以上とするともに、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上を図るため、就職支援に努める。</p>	<p>平成23年度の業務の実績</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項 (1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>② 離職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <ul style="list-style-type: none"> 離職者を対象とする職業訓練の実施に当たっては、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、離職者が早期再就職に必要な技能・技術、関連知識を習得できるよう、国の定める職業訓練実施計画を踏まえ、職業能力開発促進センター等において、以下のとおり企業での生産現場の実態に即したものづくり分野に特化して、訓練期間標準6か月の職業訓練等を実施した。 施設内訓練のコース数 1,670コース（平成22年度実績 1,650コース） 施設内訓練の入所者数 24,340人（平成22年度実績 25,718人） ※平成23年度のコース数、入所者数は、平成24年3月末現在の実績 <p>イ 就職支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 施設内訓練においては、当機構の有する就職支援のノウハウを形式化し、具体的な就職支援事例を網羅した「就職支援マップ」を活用し、求職者が入所してから修了するまでの間に加え、訓練修了時の未就職者も含めた就職支援について、就職支援の重点事項を定め、次の取組を行った。 訓練開始時からの段階的できめ細かい面接指導の実施 求人開拓及び公共職業安定所との連携等による求人情報の提供 詳細な訓練生求職情報を独自に作成し、事業主に提供 事業主との橋渡しのため、訓練生の採用面接や企業訪問への指導員の同行 訓練修了時の未就職者に対する求人企業情報の提供等のフォローアップの実施等 <p>なお、就職支援に当たっては、各施設に設置している就職対策委員会において「就職促進活動計画」の策定（Plan）、個別相談や就職講話等の各就職支援メニューの実施（Do）、就職支援実施結果の評価（Check）、就職支援の改善・見直し（Act）といった、PDCAサイクルにより、就職支援内容の質の向上に努め、訓練受講者の早期再就職に資する支援となるよう適宜改善を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> また、高い就職率を達成した指導員の就職支援ノウハウを集約し、指導員が抱える就職支援の課題を明らかにした上で、受講者個人に対する就職支援の行動を例示した「就職支援行動ガイド」も活用し、更なる就職実績の向上に向けて、全国会議において就職支援の改善取組事例の共有化を図り、就職支援を行った。 都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等で構成する地方運営協議会やものづくり人材育成推進協議会等の各種会議等を活用し、「就職支援マップ」、「就職支援行動ガイド」等の当機構が作成した就職支援のためのツールを紹介するとともに、活用方法の支援を合わせて行うなど、都道府県や民間教育訓練機関に対して、当機構の保有する就職支援に係るノウハウの提供を実施した。 提供件数 都道府県等 135件 民間 297件 <p>ロ 訓練修了者の就職率</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことにより、人材ニーズを反映した的確な訓練内容と、上記イの就職支援の取組等により、訓練終了後3か月時点の就職率、そのうち常用労働者としての就職者の割合は次のとおりとなった。 施設内訓練 84.6%（平成22年度実績 82.6%） （就職者のうち常用労働者の割合 69.5%（平成22年度実績 68.6%）） ※平成23年度の就職率は、平成24年4月末現在の実績

<p>主にもづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないものみに限定して実施すること。その際、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえ、訓練コースを精査した上で実施すること。</p>	<p>② 主にもづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないものみに限定して実施する。 なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域ごとに、事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえつつ、真に必要とされている訓練コースを設定する。また、各地域において、地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。</p>	<p>ハ 主にもづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないものみに限定して実施する。 なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域ごとに、事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえつつ、真に必要とされている訓練コースを設定する。また、各地域において、地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。</p>	<p>・なお、就職定着を図るための方策として、常用労働者としての就職促進の取組を行った。 具体的には、 ①訓練受講者への就職ガイダンスや個別型・集団型によるキャリア・コンサルティングを実施する中で、自己理解や仕事理解について支援することによる、就職後のミスマッチの解消 ②受講者が職業訓練で習得した能力の更なる向上に向けた相談の実施 ③ハローワーク等とも連携し、求人中の企業や過去に求人を行った企業、訓練修了者が就職した企業、在職者訓練を受講した企業等を指導員等職員が積極的に訪問し、訓練修了者の職業能力に応じた常用労働者を採用する就職企業の開拓の取組を通じて、常用労働者としての就職を促進した。</p> <p>ハ 訓練コースの設定、人材ニーズの把握 ・施設内訓練については、各地域に、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会を地方運営協議会の専門部会として設置し、人材ニーズに基づく訓練コースの設定となっているか、民間教育訓練機関等が設定する訓練コースと競合していないか等について、各訓練科ごとに一つ一つ確認するとともに、意見を聴取し、審査を行った上で、主にもづくり分野の訓練コースであって、その地域において民間では実施できないものみに限定して実施した。この結果、平成23年度の離職者訓練科の当初計画数は497科1,485コースとなった。 (主な訓練コースの内容) ・テクニカルオペレーション科 各種部品製造業などにおけるCAD製図、NCプログラミングや工作機械加工の技能者として就職を目指す、CADによる機械部品の図面作成、工作機械による所定の精度の加工、NC工作機械による所定の精度の加工ができる技能を習得する。 ・金属加工科 各種部品製造業などにおける機械板金や溶接の技能者として就職を目指し、鉄鋼材料の加工やガス溶接、鉄鋼材料の切断、曲げなどの機械板金、鉄鋼材料のプレス加工ができる技能を習得する。 ・電気設備科 電気工事や電気設備施工の技能者として就職を目指し、建物の電気図面の作成、配線の施工作業、エスカレータ等のモータを制御する電気回路の配線、施工、CADによる電気図面の作成及び消防設備の設計・加工ができる技能を習得する。 ・電気・通信施工技術科 電気通信設備や電気設備工事の技能者として就職を目指し、建物に付随する電気設備や光ファイバなどの通信設備工事の施工、情報通信ネットワーク構築及びCADを習得することで電気工事や通信工事における設計及び保守・管理ができる技能を習得する。 ・ビル設備サービス科 ビルなどの電気設備・給排水設備の保守管理の技能者として就職を目指す、ビル等の建築物の電気設備や空調設備・給排水衛生設備のメンテナンスができる技能を習得する。 ・住環境計画科 住環境の提案や太陽光発電システムなどの設備施工の技能者として就職を目指す、住宅の設計者や施工者と連携をとりながらクライアントに最適な住環境計画の提案、住宅の省エネルギー化とバリアフリーに対応したインテリア施工ができる技能を習得する。</p>				
<p>評価の視点等</p>		<p>自己評価</p>	<p>S</p>		<p>評価</p>		
<p>【評価項目13 離職者訓練】</p>		<p>・数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。 ① 施設内訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率は、人材ニーズを反映した的確な訓練内容と「就職支援マップ」等を活用し、求職者が入所してから修了するまでの間に加え、訓練修了時の未就職者も含めた就職支援の取組により、84.6%となり、過去最高となった前年度(82.6%)を上回るとともに、就職者のうち常用労働者の割合は69.5%で、前年度(68.6%)を上回った。 ② 訓練コースの設定に当たっては、各地域に、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会を設置し、人材ニーズに基づく訓練コースの設定となっているか、民間教育訓練機関等が設定する訓練コースと競合していないか等について、意見聴取、審査を行った上で、主にもづくり分野の訓練コースであって、その地域において民間では実施できないものみに限定して実施した。 ③ 地方運営協議会やものづくり人材育成推進協議会等の各種会議等を活用し、「就職支援マップ」や「就職支援行動ガイド」等の</p>					

	<p>就職支援のためのツールを紹介するとともに、活用方法の支援を合わせて行うなど、都道府県や民間教育訓練機関に対して、当機構の保有する就職支援に係るノウハウの提供を実施した。</p>
<p>【数値目標】 ・訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも80%以上とすること。</p>	<p>・施設内訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率は84.6%となり、過去最高となった。(平成22年度実績 82.6%) (業務実績「ロ 訓練修了者の就職率」(P.140)参照)</p>
<p>【評価の視点】 第2.4 (1) ② 離職者を対象とする職業訓練の実施について ・当該地域において民間では実施できないものみに限定して実施したか。</p>	<p>実績：○ ・施設内訓練については、コースの設定に当たって、各地域に、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会を地方運営協議会の専門部会として設置し、人材ニーズに基づく訓練コースの設定となっているか、民間教育訓練機関等が設定する訓練コースと競合していないか等について、意見聴取、審査を行った上で、主にものづくり分野の訓練コースであって、その地域において民間では実施できないものみに限定して実施した。 (業務実績「ハ 訓練コースの設定、人材ニーズの把握」(P.141)参照)</p>
<p>・地域ごとに、事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、真に必要とされている訓練コースを設定したか。</p>	<p>実績：○ ・各地域に、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会を地方運営協議会の専門部会として設置し、人材ニーズに基づく訓練コースの設定となっているか、民間教育訓練機関等が設定する訓練コースと競合していないか等について、意見聴取、審査を行った上で、主にものづくり分野の訓練コースであって、その地域において民間では実施できないものみに限定した訓練を設定・実施した。 (業務実績「ハ 訓練コースの設定、人材ニーズの把握」(P.141)参照)</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（14）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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>3 職業能力開発業務に関する事項 (1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>③ 高度技能者の養成のための職業訓練について 産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等の専門課程においては、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を養成し、また、応用課程においては、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するものとする。</p> <p>ア 専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率を各年度とも95%以上とすること。</p> <p>イ 職業能力開発大学校等について、産学連携や他大学等関係機関との連携を強め、より地域に開かれたものとする。</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すべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項 (1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>ウ 高度技能者の養成のための職業訓練について 産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等の専門課程においては、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を養成し、また、応用課程においては、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① ものづくり産業における人材ニーズに的確に対応した訓練内容とすることや、的確な就職支援を徹底して行うことにより、引き続き高い就職実績を確保し、専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率を各年度とも95%以上とする。</p> <p>② 職業能力開発大学校等について、産学連携や他大学等関係機関との連携を強め、より地域に開かれた施設運営に努める。</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すべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項 (1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>③ 高度技能者の養成のための職業訓練について 産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等の専門課程においては、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を養成し、また、応用課程においては、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>イ ものづくり産業における人材ニーズに的確に対応した訓練内容とすることや、的確な就職支援を徹底して行うことにより、引き続き高い就職実績を確保し、専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率を95%以上とする。</p> <p>ロ 産学連携や他大学等関係機関との連携の強化を推進すること等により、広く地域社会に開かれた施設運営に努める。</p>	<p>平成23年度の業務の実績</p> <p>③ 高度技能者の養成のための職業訓練について 我が国の産業の基盤を支えるものづくり人材の育成等を行うため、技術革新の進展や、産業構造の変化に応じた理論と技能・技術を有機的に結び付けた実学融合の教育訓練システムによる学卒者を対象とする職業訓練について、職業能力開発大学校・短期大学校において、以下により就職支援、産業界や他大学等との連携に取り組んだ。 (平成23年度在校生数) (資料63) ・ 専門課程 4,265人 高校卒業者等を対象に、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者（テクニシャン・エンジニア）を育成するための訓練（訓練期間2年間。） ・ 応用課程 1,857人 専門課程修了者等を対象に、産業界や地域のニーズに応じて、新製品の開発、生産工程の構築等に対応できる生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を育成するための訓練（訓練期間2年間。） ※平成23年度在校生数は平成23年4月現在の実績。</p> <p>イ 就職支援 ・ 人材ニーズに的確に対応した訓練内容とすることや、的確な就職支援を徹底して行うことにより、引き続き高い就職実績を確保するため、以下のとおり取り組んだ。 ・ 職業能力開発大学校ごとに、ものづくり産業における技術動向や企業等から聴取した地域の人材ニーズ等に対応した、訓練カリキュラムの一部見直しに取り組んだ。（見直し例） ・ 福山短大では、企業等から意見を聴取したところ、電子情報技術科の学生に対して、各種制御のハードウェアに関する知識や技術の習得が必要という意見があったことから、これまで実施していた標準外カリキュラム「電子情報応用実習」の内容を制御機器、機器配線、制御実習に見直した。 ・ 1年次から就職全般についてのガイドブックを配布するとともに、ビジネスマナー講習会や就職に係るビデオ上映等を実施する「就職ガイダンス」やキャリア・コンサルティングをきめ細かく実施した。 ・ 職業人としての素養や職業意識を高めるため、職業社会論、キャリア形成論、生産現場を直接体験するインターンシップをカリキュラムに取り入れるとともに、平成23年度から配置された就職支援アドバイザーを中心にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングや職務経歴書の書き方、面接指導などの個別の就職支援の強化を図った。 ・ 東日本大震災や円高の影響等により求人数が減少する中、過去の求人进行分析し、採用実績のある企業を重点的に訪問するなど、効果的な求人開拓に努めた。 これらの取組により、平成24年4月末の就職率は98.1%と、前年度比0.6ポイント上昇した。 ・ 平成24年4月末時点の就職率 98.1%（平成22年度実績 97.5%） (資料64、資料65)</p> <p>ロ 産業界及び他大学等関係機関との連携 ・ 職業能力開発大学校等において、共同研究・受託研究や施設の開放及び工業高校や高等専門学校、大学等との連携等について次のとおり取り組み、地域の産業界との連携により得られた実践的なノウハウや技能・技術等を高度技能者養成の実技・実習の授業の内容（総合制作実習、開発課題）として、有効に活用した。</p> <p>① 共同研究 83件（平成22年度実績 65件）</p>

(テーマ例)

- ・省力化、機能性の向上等を実現したバイ貝の大きさ選別機の設計・製作
魚津市の特産物の一つであるバイ貝は、選別に長時間を要すると急激に鮮度が低下し、商品価値を失うため、魚津漁協から短時間に大量選別可能な装置の開発の要望があり、大量のバイ貝を少人数で短時間に選別できる装置を完成させた。篩の二重構造化に選別時間の短縮や一度に選別できるサイズの増加が可能となり、バイ貝の選別作業の少人数化と短時間化を達成した。また、研究を通じて、職業訓練指導員のものづくりの領域が広がるとともに技能・技術が向上した。
- ・木造柱が斜めというデザインが特徴的な山小屋風建築物「サニーロッジ」の耐震性の強化

②受託研究 6件（平成22年度実績 12件）

(テーマ例)

- ・飛行船を使用した上空撮影システムの遠隔制御システムの研究開発
近年、立ち入り困難な場所の調査や建設工事写真、地理的な情報データの調査等には、上空からの撮影が注目されているが、ヘリコプターや飛行による撮影は規制や費用が高価であるため、安価なバルーンを採用している企業が多く、上空の気象条件に影響を受けず、安定的な上空撮影と容易な画像処理ができ、かつバルーンに装着可能な遠隔制御装置の開発の要望があり、試作装置の開発に取り組み、制御実験を行った。その際、問題点や新たな要望の追加があり、それを踏まえ、現在試作器を改良中である。研究を総合制作に取り入れて実施したことにより、学生に実践的なものづくりを体験させることができた。

③他大学関係機関との連携 218件（平成22年度実績 230件）

若年者に対する実践的な技術教育を充実させるため工業高校や高等専門学校、大学等との連携を実施した。

(実施事例)

- ・千葉短大において、工業高校に職業訓練指導員を派遣し、職業体験実習（ソーラーモジュールを活用した工作実験実習外）を実施した。
- ・九州能開大において、市立大学の学生を受け入れ、機械加工実習（レーザー加工機を用いて宇宙ロボットの部品加工）を実施した。

④地域社会との連携

地域の企業誘致や企業支援等について、人材育成や技術支援の面から協力した。

(実施事例)

- ・滋賀短大において県内の電気自動車研究プロジェクトに協力し、試作車のコンセプトづくりや製造場所等の提供などを行った。
- ・北陸能開大において富山県内の機械系分野の事業主団体に対して、三次元CAD技術等に関する講習会を実施した。

⑤ものづくりの啓発

地域における「ものづくり」の啓発を行うため、地域の関係機関、産業界、地域住民等と連携し、「ものづくり体験教室」を開催した。

- ・実施回数 285回（平成22年度実績 233回）
- ・参加者数 33,286人（平成22年度実績 30,328人）

(開催事例)

- ・アルミニウム製こまの製作
- ・銅板レリーフの製作
- ・ライントレースロボットの製作

⑥ポリテックビジョンの開催

職業訓練の成果物の展示や研究発表、ものづくり体験コーナー、ロボット製作・競技会などのイベントを通じて、ものづくりに関する高度で実践的な教育訓練や研究開発の現状・水準などについて、地域の企業や高校等に公開する「ポリテックビジョン」を全国20会場において開催した。

(主なイベント)

- ・学生の研究発表
- ・ものづくり体験コーナー
- ・ロボット競技会

ハ 高度職業訓練への特化

- ・都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等で構成する地方運営協議会やものづくり人材育成推進協議会などを活用し、設置訓練科に係る訓練ニーズを確認するとともに

ウ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多様

③ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多様多様

ハ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多様多様な訓練の実施の状況

多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、さらに、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化すること。

な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、さらに、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化すること。

や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、さらに、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化する。

に、当該訓練科と他の民間教育訓練機関や地方公共団体で実施している類似コースとを比較し、外部有識者から意見を聴取した上で、競合の有無を確認し、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化し、専門課程、応用課程、専門課程活用型デュアルシステムの職業訓練を次のとおり実施した。

① 専門課程
 高校卒業者等を対象に、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者（テクニシャン・エンジニア）を育成するため、訓練期間2年間の専門課程を実施。

（主な設置訓練科）

- ・生産技術科
 各種金属部品等の設計、製図ができ、汎用工作機械の活用に必要な基本的な加工技術を習得した上で、形状がより複雑化した精密機械部品等を最新のCAD/CAMシステムや高機能なNC工作機械を活用して製作するとともに、生産工程の管理や改善の提案ができる技能・技術を兼ね備えた人材を育成。
- ・制御技術科
 製造業における製品の高付加価値化や短納期化、生産現場の自動・システム化に対応するため、現代の複雑かつ知能化している生産機械システムの基本となるメカトロニクス技術を日常的に駆使し、プログラマブルロジックコントローラ（PLC）を中心とした自動機の構築や生産現場におけるシステムの運用・保守・改良に柔軟に対応できる人材を育成。
- ・電子情報技術科
 情報通信ネットワークやIT社会を形成するエレクトロニクス技術、コンピュータ技術、通信・ネットワーク技術に関するものづくりへの適応技術を習得し、その上で自動計測・制御技術やマイクロコンピュータを用いた組込技術といったハードウェアとソフトウェアの融合分野を担うことができる人材を育成。
- ・建築科
 建築空間の基礎分野、先端的分野及び建築生産システム全体の理解とともに、建築の専門分野である計画・構造・材料・施工・環境などを有機的に結合した知識及び技能・技術を習得し、計画・生産分野での管理・運営等に携わることのできる人材を育成。
- ・住居環境科
 生活空間と人間、社会、自然との関わりを理解し、生活空間の環境創出、生産システムや自然現象に対する安全性等に関する知識及び技能・技術を習得し、居住空間や生活空間環境の創造及び生産分野での管理・運用等に携わることのできる人材を育成。
 （平成22年度：定員2,000人、入校者2,282人→平成23年度：定員1,920人、入校者2,052人）

② 応用課程
 専門課程修了者等を対象に、産業界や地域のニーズに応じて、新製品の開発、生産工程の構築等に対応できる生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を育成するため、訓練期間2年間の応用課程を実施。

（設置訓練科）

- ・生産機械システム技術科
 機械加工や機械制御の専門的技術・技能のもとに、それらを応用し複合化した領域で活躍できる人材の育成、並びに製品の企画・開発及び生産工程の構築・改善・運用・管理等に対応できる人材を育成。
- ・生産電子システム技術科
 電子回路の設計・製作を基本にして、コンピュータシステムに関わるハードウェア・ソフトウェア活用技術、パワーエレクトロニクス活用技術、或いは制御技術等の電子技術の応用に対応する能力を養い、製品の企画・開発から生産工程の改良・改善・運用・管理等に対応できる人材を育成。
- ・生産情報システム技術科
 情報処理・通信・制御等の技術を活用して、ものづくり現場での加工・組立・検査等のシステム及び生産管理システム並びにこれらのインフラとなる通信ネットワーク等の計画・企画・分析設計・開発・評価にかかわる分野を担当できる人材を育成。
- ・建築施工システム技術科
 木質構造、鋼構造、鉄筋コンクリート構造等の代表的な建築施工に関する技術・技能や施工管理能力を養い、建築技術および施工計画・施工管理等の能力を建築生産分野で発揮できる人材を育成。
 （平成22年度：定員770人、入校者959人→平成23年度：定員830人、入校者892人）

③ 専門課程活用型デュアルシステム
 職業能力開発大学校等の専門課程に相当するカリキュラムと、実際に企業で業務に従事しながら技能・技術を習得できる企業実習を組み合わせて、実学融合による効果的実践的な職業

			<p>訓練を実施（訓練期間は専門課程と同様に2年間。） (主な設置訓練科) ・デュアルシステム型生産技術科 機械工業における生産分野においては、最新のコンピュータ支援システムと高機能なNC工作機械の活用が不可欠となっている一方、高付加価値材料の特殊加工技術や精密加工技術の必要性が高まっており、これらの人材ニーズに対応するため、ものづくりの原点である基本的な加工技術に加え、最新の加工システム技術にも柔軟に対応でき、生産現場に強い技能と技術を兼ね備えた人材を育成。 ・メカトロニクス技術科 基礎的な機械加工・CAD・メカトロニクス・シーケンス制御技術を習得し、簡易的な生産システムの構築ができるように教育訓練を行い、さらに企業内技術教育訓練において、産業界の現場に密着し、即戦力となる実践的な技能・技術を習得し、生産システムの設計・製作から保守・点検までを行うことができる人材を育成。 (平成22年度：定員100人、入校者64人→平成23年度：定員100人、入校者50人)</p>		
評価の視点等		自己評価	S	評価	
【評価項目14 高度技能者養成訓練】		<p>・数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。 ① 訓練生に対して、きめ細かな就職支援を実施し、キャリア形成論や企業へのインターンシップなどをカリキュラムに取り入れるとともに、個別の就職支援の強化を図った。また、過去の求人分析し、採用実績のある企業を重点的に訪問するなど、効果的な求人開拓に努めた。その結果、平成24年4月末現在の就職率は、前年度を上回る98.1%となった。 ② 産学連携の一環として、共同研究を83件、受託研究を6件実施した。また、地域の企業誘致や企業支援等について、人材育成や技術支援の面から協力するとともに、工業高校、大学等との連携や地域における「ものづくり」の啓発を行うため「ものづくり体験教室」を285回開催（参加者数33,286人）するなど、地域社会等との連携を強化した。</p>			
<p>【数値目標】 ・専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率を各年度とも95%以上とすること。</p>		<p>・専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率は、98.1%となり、平成22年度実績(97.5%)を0.6ポイント上回った。 (業務実績「イ 就職支援」(P.143)参照)</p>			
<p>【評価の視点】 第2 4 (1) ③ 高度技能者の養成のための職業訓練について</p> <p>・産学連携や他大学等関係機関との連携を強め、より地域に開かれた施設経営に努めたか。</p>		<p>実績：○ ・産学連携の一環として、共同研究を83件、受託研究を6件実施した。また、地域の企業誘致や企業支援等について、人材育成や技術支援の面から協力するとともに、工業高校、大学等との連携や地域における「ものづくり」の啓発を行うため「ものづくり体験教室」を285回開催（参加者数33,286人）するなど、広く地域社会に開かれた施設運営に努めた。 (業務実績「ロ 産業界及び他大学関係機関との連携」(P.143)参照)</p>			
<p>・地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補充に徹する観点から、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化したか。</p>		<p>実績：○ ・地方運営協議会やものづくり人材育成推進協議会などを活用し把握した民間教育訓練機関や地方公共団体の訓練実施状況を踏まえ、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化し、専門課程、応用課程、専門課程活用型デュアルシステムの職業訓練を実施した。 (業務実績「ハ 高度職業訓練への特化」(P.144)参照)</p>			

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（15）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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>3 職業能力開発業務に関する事項 (1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について 産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施すること。</p> <p>ア 受講者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにすること。また、事業主の指示により職業訓練を受講した場合については、当該事業主についてもアンケート調査を実施し、80%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにすること。</p> <p>なお、アンケート調査の実施に当たっては、当該調査で得られた意見をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにすること。</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>4 職業能力開発業務に関する事項 (1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>エ 在職者を対象とする職業訓練の実施について 産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① 受講者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにすること。また、事業主の指示により職業訓練を受講した場合については、当該事業主についてもアンケート調査を実施し、80%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにすること。</p> <p>なお、アンケート調査の実施に当たっては、当該調査で得られた意見をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにすること。</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>4 職業能力開発業務に関する事項 (1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について 産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>イ 訓練コースの受講者と受講を指示した事業主に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにすること。また、受講者が習得した能力について職場での適用状況等の確認を行う。</p> <p>なお、アンケート調査に当たっては、受講者及び事業主の意見をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果と職場での適用状況の結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにすること。</p>	<p>平成23年度の業務の実績</p> <p>④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について 我が国の産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、中小企業等で働く在職者を主な対象として、事業主のニーズ等に基づき、おおむね2日から5日の期間で、技能 (資料66)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技術の向上を図る職業訓練を、以下のとおり実施した。 ・訓練コース数 5,571コース ・受講者数 39,332人 <p>イ 在職者訓練の業務の質の向上を図るため、訓練コースの受講者や受講を指示した事業主に対して、職業能力の向上に役立ったか（受講者に職業能力の向上が見られたか）を内容とするアンケート調査等を実施した。</p> <p>○受講者に対するアンケート調査の実施 (資料67)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練コースの受講者を対象とするアンケート調査において、「具体的な事例を紹介しながら実技を行う内容でとてもわかりやすかった」等の肯定的な意見が寄せられたほか、前年度を上回る回答者の98.7%から職業能力の向上に「大変役に立った」「役に立った」との評価を得た。（平成22年度実績98.6%） ※「大変役に立った」 46.9%（平成22年度実績 45.0%） 「役に立った」 51.8%（平成22年度実績 53.6%） ・受講者数 39,332人（平成22年度実績 35,778人） ・回答者数 34,348人（平成22年度実績 31,985人） <p>○事業主に対するアンケート調査の実施 (資料67)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受講者を派遣した事業主を対象とするアンケート調査において、「職場内だけで得られない専門知識・技能が習得できスキルアップにつながっている」等の肯定的な意見が寄せられたほか、前年度を上回る回答者の97.6%の事業主から受講者が学んできた内容が事業所で「大変役に立っている」「役に立っている」との評価を得た。（平成22年度実績97.5%） ※「大変役に立っている」 21.3%（平成22年度実績 20.6%） 「役に立っている」 76.3%（平成22年度実績 76.9%） ・回答事業所数 7,417事業所（平成22年度実績6,869事業所） <p>○業務改善の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一層の業務改善の取組を推進するため、アンケート調査に基づく業務改善事例については、本部で集約の上、各施設へフィードバックし、情報の共有化を行った。（業務改善の事例） ・訓練コース「電気設備設計と電動機制御の実務」について、既存のカリキュラムは電気設備の設計に特化した内容だったが、アンケート調査において、「電気設備設計に加え電力制御盤の実務ができる人材を養成したい。」という意見があったため、これまでの設計業務に加え、動力盤制御に関する実習を追加し、当該分野の実務が習得できるカリキュラムに変更した。（事業主アンケート） ・また、在職者訓練の品質保証を図るため、訓練カルテ方式（受講者アンケート等のデータをP P Mチャート及びレーダーチャート等で分析し、訓練コースを評価・改善する仕組み）を全国で実施し、訓練コースの見直しに活用した。（資料68） ※P P Mチャートとは、訓練コースごとの市場価値と品質を評価するため、縦軸に「応募率」、

イ 在職者訓練の効果を客観的に把握する観点から、受講者が習得した能力（習得度）の測定・評価を実施すること。

ウ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものだけに真に限定して実施すること。
また、中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求めること。

⑤ 事業主等との連携・支援について
事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練ノウハウ・情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行うこと。その際、適切な費用負担を求めること。

② 在職者訓練の効果を客観的に把握する観点から、受講者が習得した能力について職場での適用状況等の確認・評価を実施する。

③ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものだけに真に限定して実施する。
また、訓練コースは、当該地域ごとの事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材育成ニーズを把握した上で設定するものとし、各地域において地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。
なお、中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求める。

オ 事業主等との連携・支援について
事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練ノウハウ・情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行う。その際、適切な費用負担を求める。

ロ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものだけに真に限定して実施する。
また、訓練コースは、当該地域ごとの事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材育成ニーズを把握した上で設定するものとし、各地域において地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。

ハ 中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求める。

⑤ 事業主等との連携・支援について
事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練ノウハウ・情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行う。特に、現在の雇用失業情勢を踏まえ、中小企業等のニーズに対応できるよう、事業主が行う休業期間

横軸に受講者アンケートの結果を点数化した「コース総合評価スコア」をとり、時系列的な訓練コース評価を行うもの。

※レーダーチャートとは、訓練コースごとのアンケート結果を確認するため、①役立ち度、②教材、③講師の指導法、④実習、⑤希望一致度、⑥レポート度、⑦コース総合評価スコアを比較するもの。

(訓練カルテ方式を活用した改善事例)

・訓練コース「アナログ回路の設計と評価の実践技術（トランジスタ編）」について、PPMチャート及びレーダーチャートを分析したところ、総合評価スコアが51.2であり、講師の指導法と教材の点数が低く、その要因としては受講者から「言葉のみによる説明が多く、説明のスピードも速いため十分理解できなかった。」「テキストに図表等による解説が少なくわかりにくかった」という意見があった。そのため、電子回路図や特性グラフなどを活用した説明を多用するとともに、テキストにデータシートの図解などの資料を追加し、わかりやすくなるよう工夫したところ、総合評価スコアが77.5まで上昇した。

○習得した能力の測定・評価

(資料69)

・訓練コースの受講を通じて習得した能力（習得度）の測定・評価のため、訓練開始時に受講者の能力をアンケートにより把握するとともに、訓練受講後に、職場での適用状況（受講した訓練内容を職場の仕事に活用しているか等）を確認し、受講者及び事業主等から測定・評価した結果を訓練コースの設定等に活用した。

□ 訓練コースの設定、人材ニーズの把握

・地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図り、民業補完に徹する観点から、各地域に、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会を地方運営協議会の専門部会として設置し、ニーズに基づく訓練コースが設定されているか、民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合がないか等について、意見聴取し、審査を行った上で、ものづくり分野に特化し真に高度なものだけに限定して実施した。
また、事業主等へのヒアリングを通じて把握した人材育成ニーズに迅速かつ機動的に対応するため、オーダーメイド訓練を積極的に実施した。
この結果、平成23年度の在職者訓練コースは、実施した5,571コースすべてがものづくり分野の訓練コースとなった。また、在職者訓練の受講者のうち、中小企業に勤めている者の割合は63.4%となった。

なお、在職者訓練においては、「ものづくり分野を中心に「真に高度なもの」のみに限定して実施する」という基本方針に基づき、設定基準を設けており、以下の基本的要件及び訓練内容に合致した訓練コースを設定している。

(基本的要件)

- ・人材育成ニーズを踏まえた訓練であること
- ・中小企業等を主な対象とした訓練であること
- ・ものづくり分野を中心とした訓練であること
- ・地方公共団体との役割分担及び民間教育訓練機関等との競合を踏まえた訓練であること
- ・以下の訓練内容を満たすこと

(訓練内容)

- ・養成する能力は、以下の①から③のいずれかであること。
 - ①現場力の強化及び技能の継承ができる能力
 - ②生産性の向上を実現できる能力
 - ③新たな品質の創造又は製品を生み出すことができる能力
- ・訓練の仕上がり像は、企業の生産活動等において、牽引的な役割を担う人材の養成を図るものであること。

ハ 在職者訓練における受講料については、受講者の多くが中小企業の従業員であることを踏まえ、教材費・光熱水料等実費相当額の費用負担を求めた。なお、この負担額は民間企業の従業員一人当たりの年間教育訓練費用とほぼ同水準であった。

⑤ 事業主等との連携・支援について

・事業主等が行う教育訓練が効果的に実施されるよう、職業訓練指導員の派遣や職業能力開発施設設備の貸与等を実施するとともに、事業主等からの相談を踏まえ、民間教育訓練機関等が行う教育訓練コースの実施を希望する場合には、当該民間教育訓練機関等に関する情報を提供するなど、連携・支援を行った。
また、職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与に係る電気代等の実費等を考慮し、費用負担を求めた。
・指導員派遣延べ人員 3,696人（平成22年度実績 4,054人）
・施設設備貸与延べ件数 10,635件（平成22年度実績 12,994件）

		<p>中の教育訓練に対する支援等を積極的に行う。 また、支援に対する適切な費用負担を求める。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練延べ人員 313,242人（平成22年度実績 328,475人） うち指導員派遣による訓練延べ人員 89,437人（平成22年度実績 88,589人） ・依然として厳しい雇用情勢が続く中、労働者の雇用維持に努める事業主を引き続き支援するために、雇用調整助成金や中小企業緊急雇用安定助成金の支給対象となる労働者を対象として、事業主が行う休業期間中の教育訓練に関する相談や中小企業等のニーズに対応した訓練時間3時間から30時間程度の「緊急雇用対策講習」を実施した。 ・相談件数 985件（平成22年度実績 3,724件） ・緊急雇用対策講習（コース数）63コース（平成22年度実績 137コース） （受講者数）1,021人（平成22年度実績 2,429人）
<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p>	<p>A</p>	<p>評価</p>
<p>【評価項目15 在職者訓練、事業主等との連携・支援】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・数値目標を達成するとともに、以下の「評価の視点」に対応した。 <ol style="list-style-type: none"> ① 在職者を対象とする職業訓練について、受講者と受講を指示した事業主に対してアンケート調査を実施し、目標を上回る受講者の98.7%から「職業能力の向上に役立った」との評価を得るとともに、受講者を派遣した事業主の97.6%から「受講者が学んだ内容が事業所で役立っている」との評価を得た。 ② アンケート調査結果及び習得度測定の結果を分析し、訓練内容の見直しを行うなど業務の質の向上に反映させた。特に、訓練コースの見直しに当たっては、訓練の品質保証を図るため、受講者アンケート等のデータをPPMチャート及びレーダーチャート等で分析し、訓練コースを評価・改善する訓練カルテ方式を全国で実施した。 ③ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図り、民業補充に徹する観点から、各地域に、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会を設置し、ニーズに基づく訓練コースの設定の適否や民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合の有無について、意見聴取、審査を行った上で、ものづくり分野に特化し真に高度なもののみ限定して実施した。また、中小企業を主な対象としていることに配慮しつつ適切な費用負担を求めた。 ④ 事業主等が行う教育訓練が効果的に実施されるよう、職業訓練指導員を延べ3,696人派遣したり、職業能力開発施設設備の貸与を延べ10,635件実施するとともに、事業主等へ民間教育訓練機関等に関する情報を提供するなど、連携・支援を行った。 また、職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与に係る実費等を考慮し、費用負担を求めた。 		
<p>【数値目標】 ・受講者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにすること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・受講者に対するアンケート調査において、「職業能力の向上に役立った」との回答が目標を大きく上回る98.7%（平成22年度実績98.6%）となった。 （業務実績：④イの「受講者に対するアンケート調査の実施」（P.147）参照） 		
<p>・事業主に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにすること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主に対するアンケート調査において、「職業能力の向上が見られた」との回答が目標を大きく上回る、97.6%（平成22年度実績97.5%）となった。 （業務実績：④イの「事業主に対するアンケート調査の実施」（P.147）参照） 		
<p>【評価の視点】 第2 4 (1) ④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>・受講者が習得した能力について職場での適用状況等の確認・評価を実施したか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練開始時に受講者の能力をアンケートにより把握するとともに、訓練受講後に、職場での適用状況（受講した訓練内容を職場の仕事に活用しているか等）を確認することにより、訓練コースの受講を 		

	<p>通じて習得した能力（習得度）の測定・評価を行った。 (業務実績：④イの「習得した能力の測定・評価」(P.148)参照)</p>
<p>・中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なもののみ限定して実施したか。</p>	<p>実績：○ ・地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図り、民業補完に徹する観点から、訓練コースの設定に当たっては、外部専門家による委員会での審議・決定し機構が公表した「設定基準」のうち最上位レベルの内容とするとともに、各地域に、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会を設置し、人材ニーズに基づく訓練コースが設定されているか、民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合がないか等について、意見聴取、審査を行い、ものづくり分野に特化し、真に高度なもののみ限定して実施した。 (業務実績「④ロ 訓練コースの設定、人材ニーズの把握」(P.148)参照)</p>
<p>・地域ごとに、事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、訓練コースを設定したか。</p>	<p>実績：○ ・各地域に、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会を設置し、人材ニーズに基づく訓練コースが設定されているか、民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合がないか等について、意見聴取、審査を行い、ものづくり分野に特化し、真に高度なもののみ限定して実施した。 (業務実績「④ロ 訓練コースの設定、人材ニーズの把握」(P.148)参照)</p>
<p>・中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求めたか。</p>	<p>実績：○ ・受講者の多くが中小企業の従業員であることを踏まえ、教材費・光熱水料等実費相当額の費用負担を求めた。なお、この負担額は民間企業の従業員一人当たりの年間教育訓練費用とほぼ同水準であった。 (業務実績「④ハ 在職者訓練の受講料については」(P.148)参照)</p>
<p>第2 4 (1) ⑤ 事業主等との連携・支援について</p> <p>・事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行ったか。 また、適切な費用負担を求めたか。</p>	<p>実績：○ ・事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与等による連携・支援を行った。 ・支援に当たっては、職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与に係る実費等を考慮し、費用負担を求めた。 (業務実績「⑤ 事業主等との連携・支援について」(P.148)参照)</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（16）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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>3 職業能力開発業務に関する事項 (1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>⑥ 職業訓練指導員の養成について 職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成すること。</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>4 職業能力開発業務に関する事項 (1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>カ 職業訓練指導員の養成について 職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成する。</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すべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項 (1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>⑥ 職業訓練指導員の養成について 職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成する。</p>	<p>平成23年度の業務の実績</p> <p>⑥ 職業訓練指導員の養成について ・新規高卒者等を対象に、職業訓練指導員として必要な技能・技術、知識及び訓練指導力などの付与を目的とした長期課程（訓練期間4年間）、主に高度職業訓練の職業訓練指導員として必要な高度で専門的な技能・技術、知識及び訓練指導力並びに研究能力を付与を目的とした研究課程（訓練期間2年間）及び職業訓練指導員の技能・技術、専門的知識及び訓練指導力の補充又は追加を目的とした研修課程（訓練期間12時間以上）等において、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する職業訓練指導員を養成するため、訓練の実施に以下のとおり取り組んだ。</p> <p>○長期課程（資料70） ・職業指導や職業相談に必要なキャリア・コンサルティング技法、産業・経済の動向、能力開発ニーズの把握の手法及びニーズを踏まえた能力開発体系の形成・カリキュラムの設定のあり方等の能力を習得するためコース・コーディネート及びキャリア・コンサルティング関連の「カウンセリング法」等9科目を実施した。 また、2年次に現職の職業訓練指導員による職業能力開発関係施設等の訓練業務、職業訓練指導員の社会的重要性についての講話を行い、指導員業務に対する理解促進を図った。 さらに、3年次に実務実習を行い、職業訓練指導員としての就職への意欲の醸成・強化を図るとともに、4年次に職業訓練指導員としての就職希望者に対する職業能力開発施設でのインターンシップを実施し、より実践的な指導力等の強化に努めた。</p> <p>○研究課程 ・職業指導や職業相談に必要なキャリア・コンサルティング技法、産業・経済の動向、能力開発ニーズの把握の手法及びニーズを踏まえた能力開発体系の形成・カリキュラムの設定のあり方等の能力を習得するためコース・コーディネート及びキャリア・コンサルティング関連の「キャリア形成支援特論」等5科目を実施した。</p> <p>○研修課程 ・都道府県、民間企業及び機構等において現に職業訓練指導員として従事している者に対し、専門性の拡大・レベルアップや新たな職種を担当する技能を習得するためキャリア・コンサルティング技法等以下の訓練を実施した。</p> <p>①実施コース数 177コース（平成22年度 162コース） ②受講者数 2,392人（平成22年度実績 1,794人） （内訳） ・都道府県等 1,256人（平成22年度実績1,044人） ・民間企業 123人（平成22年度実績 66人） ・機構 1,013人（平成22年度実績 684人）</p> <p>③主な実施内容 ・キャリア・カウンセリング技法等習得、訓練コーディネート手法の習得、指導能力の向上を目的とした訓練技能開発研修の実施 （研修コース例） ・カウンセリング演習（基礎・技術・応用） ・職業訓練指導員のための就職支援テクニック ・新訓練コースの実施、カリキュラムの充実に向けたスキルアップを目的とした技能・技術実践研修の実施</p>

⑦ 訓練コースの開発等について
政策的必要性の高い分野を中心に、訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施し、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等にも提供すること。
また、環境・エネルギー分野などの新しい分野の訓練カリキュラム開発を進めること。

キ 訓練コースの開発等について
政策的必要性の高い分野を中心に、訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施し、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等にも提供すること。
また、環境・エネルギー分野などの新しい分野の訓練カリキュラム開発を進める。

⑦ 訓練コースの開発等について
政策的必要性の高い分野を中心に、訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施し、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等にも提供すること。
また、環境・エネルギー分野などの新しい分野の訓練カリキュラム開発を進める。

(研修コース例)
・人間工学的ものづくり手法の基礎技術
・環境エネルギー有効利用技術
・専門分野に係る知識及び技能、技術の更なる習得あるいは専門領域の拡大を目的としたテーマ別研修の実施
(研修コース例)
・燃料電池の基礎
・精神・発達障害者のための職業能力開発

○ 専門課程
・新たな専門分野の訓練等を担当するため、職業訓練指導員免許の取得に向けた訓練を実施した。
①実施コース数 7 コース (平成22年度実績 8 コース)
②受講者数 28人
(1年訓練6人(機械科)、6か月訓練22人(溶接科、電気科、機械科、木工科、情報処理科、塑性加工科))
(平成22年度実績 58人)

○ 応用研究課程
・専門課程の高度職業訓練の職業訓練指導員として従事している者に対し、応用課程及び応用短期課程を担当するための知識及び技能等を習得する訓練を実施した。
①実施コース数 2 コース (平成22年度 2 コース)
②受講者数 9 人 (平成22年度実績 8 人)

⑦ 訓練コースの開発等について
・効果的・効率的な職業訓練を実施するため、調査・研究の実施に以下のとおり取り組んだ。

○ 職業訓練の実施に資する調査・研究 (資料71)
・政策上の見地から必要とされるものや職業能力開発に係る業務上必要なものについて、厚生労働省と機構との協議により決定した10テーマについて学識経験者及び産業界等の外部有識者を含めた委員会を設けて職業訓練の実施に資する調査・研究を実施した。

① 調査・研究テーマ
・新訓練科(高度職業訓練専門課程及び応用課程)の試行検証に関する調査研究
平成21年12月に閣議決定された「新成長戦略」での、グリーンイノベーションによる環境・エネルギー大国戦略などに基づき、新しい産業において必要とされる能力や新技術に対応するために必要とされる能力を習得するための先導的な職業訓練を実施するため、職業能力開発総合大学校東京校を中心として新訓練科の試行検証に積極的に取り組み、その成果を全国の職業能力開発施設に広く普及することとしている。
・業種別職業能力開発体系の構築に関する調査研究
生涯職業能力開発体系で開発されてきた「職業能力体系(仕事の体系)」を基に、分野別、レベル別、地域別の人材ニーズの分析を行い、当該領域における「訓練ニーズ」、技術革新に伴う雇用創出予測等「訓練シーズ」等の各種調査研究を行うと共に、「職業能力開発体系(研修の体系)」を構築するための調査・研究を行った。
・精神障害者に対する効果的な職業訓練に関する調査研究
障害者職業能力開発校の入校者のうち、精神障害者の入校者数が大幅に増加している状況を踏まえ、職業訓練を推進している障害者校の訓練成果について取りまとめ、効果的な訓練方法について、検証するとともに、既存の訓練コースで他の障害を持つ者と一緒に職業訓練を実施する場合の効果的な訓練手法等について調査・研究を行った。
・分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究－電気・電子、情報・通信、非金属加工、繊維・繊維製品分野－
全国の職業能力開発施設においては、訓練分野の選定及び訓練カリキュラム作成の資料として、民間企業等においては、企業内訓練等の参考資料として活用されるよう、電気・電子、情報・通信、非金属加工、繊維・繊維製品分野における職業能力開発ニーズを把握するための技術動向や人材動向等の調査と、調査結果に基づく職業能力開発カリキュラムモデルの構築を目指して調査・研究を行った。
・離職者訓練用訓練課題の開発及びメンテナンスに関する調査研究
訓練生の技能・技術の習得状況を確認し、訓練効果を高めるため、訓練カリキュラムの見直しに併せて、訓練のPDCAサイクルに沿った訓練課題の開発並びに訓練課題の改善に関する調査・研究を行った。
・求職者に対する訓練コースのコーディネート等に関する調査研究
求職者に対する訓練コースにおいては、長年培ってきた訓練カリキュラムや開発手法など

			<p>多くの資源の蓄積があるが、これらを整理、再構築し、雇用情勢や政策の変化に弾力的に対応して多種多様な業種・職種に合わせた訓練カリキュラムを迅速に提供できるよう「訓練コースのコーディネートマニュアル（仮称）」を開発する調査・研究を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総合的かつ体系的な職務分析の推進（「生涯職業能力開発体系」のメンテナンス及び整備等） ・これまでの能力開発に関するノウハウをもとに計画的な人材育成を行うために「生涯職業能力開発体系」を開発してきたが、不足している業種のデータを拡充するため、職務分析を行いモデルデータの拡充を行った。 ・公共職業訓練の効果測定手法に関する調査研究 ・雇用対策の施策として極めて重要な離職者訓練について、その訓練を実施することの社会的必要性や有用性の説明責任を果たし、また、公共職業訓練のあり方の見直しに資するため、離職者訓練における費用対効果を分析する手法に関する調査・研究を行った。 ・求職者支援法の創設に基づき実施される職業訓練の質保証に関する調査研究 ・平成23年度に創設された求職者支援制度に係る職業訓練を行う民間教育訓練機関の質保証の取組等に関する実態を把握し、職業訓練を実施するなかで質の向上を図っていくための支援のあり方について検討するとともに、その具体的な指導・助言マニュアルを開発し、また、その結果に基づき研修コースの開発を行った。 ・離職者訓練の実施に係る訓練用教材等のあり方についての調査研究 ・離職者訓練に関するシステム・ユニット訓練用教材等のあり方を再検討し、今後の教材の開発・メンテナンスについての具体的な進め方、方針等に関して研究を行った。 <p>②職業訓練用教材の作成 都道府県等で実施する普通職業訓練における教科書について、技術革新等に対応するため、平成23年度は以下の職業訓練用教科書の改訂に着手した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・電気関係法規 ・電気工事 ・送配電及び配線設計 ・溶接Ⅰ－（金属加工）系基礎学科 溶接法一 <p>○成果の普及・活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・調査・研究の成果については、職業能力開発総合大学のホームページに公表するとともに、研究報告書等を民間教育訓練機関、地方公共団体等へ配布した。ホームページの公表については、以前は必要なカリキュラムを科目ごとにアクセスし、ダウンロードする必要があったが、系ごとのカリキュラムを一括してダウンロードできるようにし、複数回アクセスしなくても、カリキュラムを取得できるようにするなど利便性の向上を図った。 ・ホームページアクセス件数 886,930件（平成22年度実績 1,072,007件） ・ダウンロード件数 24,456件（平成22年度実績 33,464件） ・配布件数 延べ3,804機関（平成22年度実績 延べ2,113機関） <p>○訓練カリキュラムの開発 (資料72)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成21年12月に閣議決定された新成長戦略において、環境・エネルギー分野における大規模な成長と新規雇用が目標とされている中で、こうした分野のイノベーションに対応できる高度なもののづくり人材の育成ニーズに応えるため、平成24年4月に開設する専門課程「電気エネルギー制御科」について、標準カリキュラム（45科目）等を作成した。 <p>⑧ 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について (資料73)</p> <p>○政府間技術協力事業への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国からの要請を受け、我が国の行う政府間技術協力事業に対し、当機構のノウハウを活かした支援を行った。 <p><海外からの研修員の受入れ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・開発途上国の職業能力開発分野の中核を担う人材である行政官や職業訓練施設の職員等を研修員として受け入れ、機構の持つ経験と知識を活用し、途上国の問題解決に生かす研修を実施した。 ・技術研修の受入 ・海外の職業訓練指導員を対象に、職業専門技術（例：自動制御技術）および指導技術（例：訓練教材の作成）について学び、自国で行う職業訓練の質を高めるために実施する研修。（平成22年度：受入件数2件、研修員数12人→平成23年度：受入件数2件、研修員数8人） ・視察の受入 ・海外の職業訓練施設の管理者や行政官を当機構職業能力開発施設に受入れ、職業訓練の運
<p>⑧ 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について</p> <p>国、国際協力機構（JICA）等の委託を受けて、開発途上国における人材養成や国内における研修生の受入れ等を効率的・効果的に推進すること。</p>	<p>ク 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について</p> <p>国、国際協力機構（JICA）等の委託を受けて、開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等を効率的・効果的に推進する。</p>	<p>⑧職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について</p> <p>国、国際協力機構（JICA）等の委託を受けて、開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等を効率的・効果的に推進する。</p>	

			<p>営管理（例：コース設定、訓練計画作成）に関する説明および施設見学を通じて、自国における職業訓練実施に際して参考として研修。（平成22年度：受入件数12件、研修員数121人、見学施設19施設（延べ）→平成23年度：受入件数14件、研修員数168人、見学施設18施設（延べ））</p> <p><研修講師として当機構職員を派遣></p> <ul style="list-style-type: none"> ・国、国際協力機構（JICA）等が開発途上国の職業能力開発分野の中核を担う人材を日本に招聘し、実施する研修事業に対して、当機構職員を講師として派遣し、当機構の有する知見、業務事例等を活用した講義を実施した。（平成22年度：派遣件数5件5人、研修員数59人→平成23年度：派遣件数2件2人、研修員数26人） <p><国費留学生の受入れ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・我が国が国費により支援する留学生を職業能力開発総合大学校に受け入れ、長期課程及び研究課程において開発途上国の職業能力開発分野の指導者養成に資する訓練を実施した。（平成22年度：在校生数 長期課程59人、研究課程4人、入校者数 長期課程15人、研究課程2人（インドネシア、マレーシア、タイ他）→平成23年度：在校生数 長期課程57人、研究課程4人、入校者数 長期課程12人、研究課程2人（インドネシア、マレーシア、タイ他）） <p><当機構職員を開発途上国へ派遣></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練指導員を技術協力専門家として開発途上国へ派遣し、その国の行政官や職業訓練施設の職員と共に、その国の実情に即した技術移転や制度整備・普及に向けた支援を実施した。（平成22年度：5か国5人（ヨルダン、イラン、ブータン、ベトナム、コンゴ）→平成23年度：4か国5人（エクアドル、セネガル、ブータン、ベトナム）） 			
<p>評価の視点等</p>		<p>自己評価</p>	<p>A</p>		<p>評価</p>	
<p>【評価項目1.6 指導員の養成、訓練コースの開発、国際連携・協力の推進等】</p>	<p>・以下の取組により、「評価の視点」に対応した。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 職業訓練指導員の養成について、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を習得できるよう、カリキュラムの内容と構成を工夫して実施した。 ② 職業訓練の実施に資する調査・研究については、政策上の見地から必要とされるものや職業能力開発に係る業務上必要な10テーマを選定し、学識経験者及び産業界等の外部有識者を含めた委員会を設けて実施し、その成果を研究報告書等に取りまとめ、機構が実施する職業訓練等の場で活用するとともに、民間教育訓練機関や地方公共団体等に対して印刷物の配布やホームページ上での公表を通じて広く提供した。 ③ 環境・エネルギー分野のイノベーションに対応できる高度なものづくり人材の育成ニーズに 대응するため、平成24年4月に開設する専門課程「電気エネルギー制御科」について、標準カリキュラム（45科目）等を作成した。 ④ 我が国が行う政府間技術協力事業に関して、開発途上国の職業訓練分野の中核を担う人材を研修生や国費留学生として機構が有する職業能力開発施設に受け入れ、機構の持つ経験や知識を伝えただけでなく、当機構の職業訓練指導員を開発途上国に派遣し、その国の実情に即した職業訓練上の技術移転や制度整備・普及といった支援を行った。 					
<p>【評価の視点】 第2.4.(1) ⑥ 職業訓練指導員の養成について</p> <p>・訓練コーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、幅広い能力を有する人材を養成したか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する職業訓練指導員を養成するため、以下のようにカリキュラムの工夫と充実を図り、実施した。 ・初めて職業訓練指導員となる者とする者を対象とした長期課程及び研究課程においては、コース・コーディネート及びキャリア・ 					

	<p>コンサルティング関連の「カウンセリング法」等14科目（長期課程9科目、研究課程5科目）を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現に職業訓練指導員として従事している者を対象とした研修課程においては、専門性の拡大・レベルアップや新たな職種を担当する技能を習得するための訓練を実施した（民間123人、都道府県1,256人、機構1,013人）。 ・職業訓練指導員又は2級の技能検定に合格した者でその後3年以上の実務経験を有する者等を対象とした専門課程や、専門課程の高度職業訓練の職業訓練指導員として従事している者を対象とした応用研究課程においては、新たな専門分野の訓練等を担当するための職業訓練指導員免許の取得に向けた訓練や、応用課程及び応用短期課程を担当するための知識及び技能等を習得する訓練を実施した。 <p>（業務実績「⑥職業訓練指導員の養成について」（P.151）参照）</p>
<p>第2 4 (1) ⑦ 訓練コースの開発等について</p> <p>・効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施し、その成果を民間教育訓練機関や地方公共団体等に提供したか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練の実施に資する調査・研究については、政策上の見地から必要とされるものや職業能力開発に係る業務上必要なものとして、平成23年度は、「分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究」、「求職者に対する訓練コースのコーディネート等に関する調査研究」等の10テーマを選定し、学識経験者及び産業界からの代表者等の外部有識者を含めた委員会を設けて実施した。また、都道府県等で実施する普通職業訓練における教科書について、技術革新等に対応するための改訂に着手した。 <p>これらの成果については、研究報告書等に取りまとめ、機構が実施する職業訓練等の場で活用するとともに、民間教育訓練機関や地方公共団体等に対して印刷物の配布やホームページ上の公表を通じて広く提供した。</p> <p>（業務実績「⑦訓練コースの開発等について」（P.152）参照）</p>
<p>・環境・エネルギー分野などの新しい分野の訓練カリキュラム開発を進めたか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成21年12月に閣議決定された新成長戦略において、今年度、環境・エネルギー分野における大規模な成長と新規雇用が目標とされている中で、こうした分野のイノベーションに対応できる高度なものづくり人材の育成ニーズに配慮するため、平成24年4月に開設する専門課程「電気エネルギー制御科」について、標準カリキュラム（45科目）等を作成した。 <p>（業務実績「⑦訓練コースの開発等について」（P.152）参照）</p>
<p>第2 4 (1) ⑧ 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について</p> <p>・開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等を効率的・効果的に推進したか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・我が国が行う政府間技術協力事業に関して、開発途上国の職業訓練分野の中核を担う人材を研修生や国費留学生として機構が有する職業能力開発施設に受け入れ、機構の持つ経験や知識を伝えたほか、当機構の職業訓練指導員を開発途上国に派遣し、その国の実情に即した職業訓練上の技術移転や制度整備・普及といった支援を行った。 <p>（業務実績「⑧職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について」（P.153）参照）</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（17）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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>3 職業能力開発業務に関する事項 (1)職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>① 効果的な職業訓練の実施について ア 職業能力開発の実施に当たっては、労使等の参画による運営委員会を機構本部に設置するとともに、都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等の参画による地域の協議会を都道府県ごとに設置し、労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた、これまで以上に効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、関係機関等と十分に連携を図ること。</p> <p>イ 企業等のニーズに応えた訓練コースの設定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を実施し、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保すること。</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>4 職業能力開発業務に関する事項 (1)職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>ア 効果的な職業訓練の実施について ① 労働者を代表する者、事業主を代表する者及び職業能力開発業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者から構成する運営委員会を機構本部に設置し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。</p> <p>② 都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等の参画による地方運営協議会を都道府県ごとに設置し、労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえたこれまで以上に効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、関係機関等と十分に連携を図る。</p> <p>③ 企業等のニーズに応えた訓練コースの設定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を実施し、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保する。 なお、各職業訓練に係るPDCAサイクルによる訓練コースの見直しを行い、その結果をホームページに公表する。</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>4 職業能力開発業務に関する事項 (1)職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>①効果的な職業訓練の実施について イ 労働者を代表する者、事業主を代表する者及び職業能力開発業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者から構成する運営委員会を機構本部に設置し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。</p> <p>ロ 都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等の参画による地方運営協議会を都道府県ごとに設置し、労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえたこれまで以上に効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、関係機関等と十分に連携を図る。</p> <p>ハ 企業等のニーズに応えた訓練コースの設定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を実施し、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保する。 なお、各職業訓練に係るPDCAサイクルによる訓練コースの見直しを行い、その結果をホームページに公表する。</p>	<p>平成23年度の業務の実績</p> <p>① 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>イ 運営委員会の設置 ・平成23年10月に機構本部に学識経験者、労使代表者13人からなる運営委員会を設置した。 ・平成24年2月28日に平成23年度運営委員会を開催し、機構の平成24年度計画のうち、職業能力開発業務関係部分について審議し、了承を得たうえで、平成24年3月30日に厚生労働省に同計画の届出を行った。</p> <p>ロ 労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等と以下のとおり連携を図った。</p> <p>○地方運営協議会の設置 ・職業能力開発促進センター等の運営に当たり、地域の実情に応じた運営に努めるため、都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等で構成する地方運営協議会を各職業訓練支援センターに設置した。 ・平成24年2月から3月までの間に全ての都道府県において、地方運営協議会を開催し、それぞれの地域における平成24年度の訓練計画について協議するとともに、その実施に当たって各関係機関による連携・協力を要請した。</p> <p>○その他各種会議の開催・活用による連携 ・地域の人材ニーズ等を把握するため、都道府県や都道府県労働局が主催する各種連絡会議への出席などにより連携を密にした。</p> <p>○関係機関との連携による震災復興訓練の実施 ・東日本大震災の被災地等の6県（青森、岩手、宮城、山形、福島、茨城）において、県、労働局・公共職業安定所、事業主団体等から地域の復旧・復興に係る人材ニーズを聴取・把握したところ、住宅、ビル等の建設に関連した建築、電気工事、配管設備施工等の人材ニーズが高かったことから、被災離職者等が通所しやすい実習場の借上げなどにより、被災離職者等の再就職を目的とした住宅建築施工科などの震災復興訓練を設定・実施した。 ・平成23年度の開始訓練科 20科、入所534人</p> <p>ハ 効果的な訓練の実施 (資料74) ・訓練の品質の維持・向上を図るための指針である「機構版教育訓練ガイドライン」に基づき、訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的・効率的な訓練を実施した。 具体的には、人材ニーズの調査結果を踏まえた訓練コースの設定(Plan)、カリキュラムの要点を押さえ受講者の習得状況に応じた訓練の実施(Do)、訓練受講者の就職率、習得度、満足度等の効果測定や訓練コースの設定から実施に至る業務プロセスの点検等による問題点の把握(Check)、訓練コースや指導方法等の改善(Act)という一連の流れに沿って、継続的な見直しを行った。</p> <p>○訓練コースの見直し (資料75)</p>

<p>⑨ 公共職業能力開発施設等について 独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律（平成23年法律第26号）を踏まえ、以下の取組を適切に行うこと。</p> <p>ア 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学の都道府県への移管に当たっては、平成25年度までの間、集中的に希望する都道府県への移管を進めること。</p> <p>イ 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校については、厳しい雇用失業情勢に配慮しつつ、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の質と量を確保すること。</p> <p>ウ 職業能力開発総合大学校は、平成24年度末までに相模原校を廃止し、附属校である東京校（小平市）へ集約するとともに、平成26年度から導入するハイレベル訓練（仮称）、平成24年度から拡充するスキルアップ訓練の実施に向け、カリキュラムの検討など必要な準備を進めるほか、民間教育訓練機関が実施する職業訓練の質を維持・向上させるための取組を支援すること。</p>	<p>ケ 公共職業能力開発施設等について 独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律（平成23年法律第26号）を踏まえ、以下の取組を適切に行う。</p> <p>① 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学の都道府県への移管に当たっては、平成25年度までの間、集中的に希望する都道府県への移管を進める。</p> <p>② 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校については、厳しい雇用失業情勢に配慮しつつ、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の質と量を確保すること。</p> <p>③ 職業能力開発総合大学校は、平成24年度末までに相模原校を廃止し、附属校である東京校（小平市）へ集約するとともに、平成26年度から導入するハイレベル訓練（仮称）、平成24年度から拡充するスキルアップ訓練の実施に向け、カリキュラムの検討など必要な準備を進めるほか、民間教育訓練機関が実施する職業訓練の質を維持・向上させるための取組を支援すること。</p>	<p>⑨公共職業能力開発施設等について 独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律（平成23年法律第26号）を踏まえ、以下の取組を適切に行う。</p> <p>イ 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学の都道府県への移管について、希望する都道府県への移管を進める。</p> <p>ロ 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校については、厳しい雇用失業情勢に配慮しつつ、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の質と量を確保すること。</p> <p>ハ 職業能力開発総合大学校について (イ)平成24年度末までに相模原校を廃止し、附属校である東京校（小平市）へ集約するため、必要な準備を行う。</p> <p>(ロ)平成26年度から導入するハイレベル訓練（仮称）、平成24年度から拡充するスキルアップ訓練の実施に向け、カリキュラムの検討など必要な準備を進める。</p>	<p>・訓練コースの見直しを行うに当たっては、 ①離職者訓練受講者の習得度測定、離職者訓練の改善・見直しのためのフォローアップ調査、在職者訓練の品質保証に向けた取組（訓練カルテ方式）などによる訓練コースの点検による評価及び問題点の把握 ②全国の職業能力開発施設の職業訓練指導員等が事業所等を訪問し、企業が求める人材や職業能力に関するヒアリング調査の実施や求人・求職状況等の調査などによる職業訓練に関する地域ニーズの把握 等を踏まえ、訓練コース案を作成した。</p> <p>・カリキュラム等検討委員会に訓練コース案のカリキュラム内容の精査や都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、経済団体等の使用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員で構成される訓練計画専門部会において、各訓練科（コース）について、都道府県及び民間教育訓練機関等の訓練科と競合がないか、訓練ニーズを踏まえた訓練設定となっているか等の観点から審議を行い、訓練コースの見直しに反映させるとともに、その結果を3月中にホームページに公表した。</p> <p>⑨公共職業能力開発施設等について</p> <p>イ 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学の都道府県への移管 ・厚生労働省が各道府県知事に提示する基礎数値（譲渡対象施設に係る算定額、職員数、譲渡対象資産の評価額及び訓練定員）の作成に当たって、譲渡対象施設の経費や職員数、譲渡対象資産の評価額及び訓練別・訓練科別の訓練定員について資料を取りまとめ、厚生労働省に提供した。</p> <p>ロ 都道府県との連携による地域における訓練の質と量の確保 ・職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校については、厳しい雇用情勢に配慮しつつ、次のとおり都道府県と連携するなどにより、地域において必要な訓練の質と量の確保を図った。 ・人材ニーズの把握や訓練科の設定分野、内容、実施時期、地域等について都道府県と十分な役割や連携・調整を行い訓練計画案を作成した上で、都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、経済団体等の使用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員で構成される訓練計画専門部会を各都道府県で開催し、人材ニーズ等に基づく訓練コースが設定されているか、民間教育訓練機関が実施する訓練との競合がないか等について意見聴取、審査を行い、地域において必要であり、競合がないと認められた訓練コースに限定して、訓練を実施した。 また、各都道府県が策定する地方職業能力開発実施計画の取りまとめに関し、必要な協力を行った。 ・東日本大震災の被災地等の6県（青森、岩手、宮城、山形、福島、茨城）において、県、労働局・公共職業安定所、事業主団体等から地域の復旧・復興に係る人材ニーズを聴取・把握し、住宅 建築施工科などの人材ニーズが高かった分野について、被災離職者等の再就職を目的とした震災復興訓練を設定・実施した。（平成23年度の開始訓練科：20科、入所534人）</p> <p>ハ 職業能力開発総合大学校について (イ) 機構本部、相模原校、東京校の役職員により構成する「職業大改革プロジェクト推進会議」において、重要事項の進捗管理等を行うとともに、同会議の下に各課題に応じた専門的な検討・準備を行うために設置された専門プロジェクトにおいて、相模原校から移設する訓練用機器等の選定や、東京校の施設・設備の改修内容及びその所要経費をとりまとめた。 さらに平成23年11月からは、相模原校、東京校に移転準備室を設置し、平成24年度末までに東京校へ集約するため、具体的な計画を検討した。 ・職業大改革プロジェクト推進会議 開催回数 5回（4月13日、6月13日、9月16日、11月8日、2月1日）</p> <p>(ロ) 最先端の技能・技術や訓練技法等、職業訓練指導員に必要な能力を付与するためのハイレベル訓練（仮称）については、平成26年度からの実施に向け、厚生労働省において訓練対象者、訓練期間、訓練内容等の基本的な考え方を作成するために必要な協力を行った。 また、全国の職業訓練指導員等を対象に、専門分野等の不断のスキルアップを図るためのスキルアップ訓練については、平成24年度から段階的に対象人員を拡大していくための実施計画や</p>
--	--	---	--

<p>エ 上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、施設ごとのセグメント情報を十分に踏まえ、具体的な業務運営の達成目標を定めた上で、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講ずること。</p>	<p>④ 上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、施設ごとのセグメント情報を十分に踏まえ、具体的な業務運営の達成目標を定めた上で、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講ずる。</p>	<p>(ハ) 民間教育訓練機関が実施する職業訓練の質を維持・向上させるための取組を支援する。</p> <p>ニ 上記各施設の在り方等の見直しに当たって必要とされる施設ごとのセグメント情報を整備し、活用する。</p>	<p>具体的実施方法について検討を進めた。さらに、生産技術・生産管理部門のリーダーや質の高い職業訓練指導員を育成するための総合課程を平成24年度から設置することとし、カリキュラムや教員体制を整備し、大学評価・学位授与機構から課程認定(学士(生産技術))を取得するとともに、学生募集等に取り組んだ。</p> <p>(ハ) 民間教育訓練機関の職業訓練指導員等を対象とした指導員再訓練を実施するとともに、職業訓練の実施に資する研究の成果や開発したカリキュラムモデル等をホームページにおいて公表し、職業訓練に係るノウハウを提供した。また、民間教育訓練機関が実施する職業訓練の質を維持・向上させるため、「職業訓練の質保証に係る要員養成協議会」を設置し、職業訓練の質保証に係る研修カリキュラムを開発し、研修を試行実施した。また、民間教育訓練機関の職業訓練サービスとマネジメントの質の向上を図るため、厚生労働省が作成した「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」について、求職者支援訓練を行う民間教育訓練機関に対して広報用リーフレットの配布及び機構ホームページへの掲載により、周知・広報を行った。</p> <p>・施設ごとに訓練の種類(離職者訓練、在職者訓練、高度技能者養成訓練、指導員養成訓練及び指導員再訓練)等をセグメントの単位として、決算報告書の支出額のほか各施設の業務実績等を用いて、訓練等に要した経費を算出し、職業能力開発促進センター等の各道府県への譲渡に係る基礎数値の算出に活用するとともに、訓練生一人当たりの経費を算出した。</p> <p>・また、資金(予算)管理は、決算実績を踏まえた年度計画の作成、資金(予算)の執行、年度途中での執行状況の点検、点検結果を踏まえた年間計画の変更といったPDCAサイクルにより、業務目標や業務実績の達成状況を見据えながら実施した。</p>	
<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p>	<p>A</p>	<p>評定</p>	
<p>【評価項目17 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等】</p>		<p>・以下の取組により、「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 機構本部に学識経験者、労使代表者からなる運営委員会を設置し、平成24年度計画の職業能力開発業務関係部分について審議し、了承を得たうえで、厚生労働省に同計画の届出を行った。 また、職業能力開発促進センター等の運営に当たり、地域の実情に応じた運営に努めるため、都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等で構成する地方運営協議会を各職業訓練支援センターに設置し、それぞれの地域における平成24年度の訓練計画について協議するとともに、その実施に当たって各関係機関による連携・協力を要請した。 東日本大震災の被災地等の6県(青森、岩手、宮城、山形、福島、茨城)において、県、労働局・公共職業安定所、事業主団体等から地域の復旧・復興に係る人材ニーズを聴取・把握し、被災離職者等が通所しやすい実習場の借上げなどにより、被災離職者等の再就職を目的とした住宅建築施工科などの震災復興訓練を設定・実施した。</p> <p>② 「機構版教育訓練ガイドライン」に基づき、訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的・効率的な訓練を実施した。 訓練コースの見直しを行うに当たっては、 ・離職者訓練受講者の習得度測定、フォローアップ調査、在職者訓練の訓練カルテ方式などによる訓練コースの点検による評価及び問題点の把握 ・全国の職業訓練指導員等が事業所等を訪問し、企業が求める人材や職業能力に関するヒアリング調査の実施や求人・求職状況等の調査などによる職業訓練に関する地域ニーズの把握 等を踏まえ、訓練コース案を作成した。</p> <p>③ カリキュラム等検討委員会に訓練コース案のカリキュラム内容の精査や都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、経済団体等の使用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員で構成される訓練計画専門部会において、各訓練科(コース)について、都道府県及び民間教育訓練機関等の訓練科と競合がないか、訓練ニーズを踏まえた訓練設定となっているか等の観点から審議を行い、訓練コースの見直しに反映させるとともに、その結果を3月中にホームページに公表した。</p> <p>④ 職業能力開発総合大学校について、平成24年度末までに相模原</p>		<p>評定</p>

	<p>校を廃止し、附属校である東京校（小平市）へ集約するため、「職業大改革プロジェクト推進会議」において重要事項の進捗管理等を行うとともに、専門プロジェクトや移転準備室等を設置し、具体的に移転に向けて準備を進めた。</p> <p>また、平成26年度から導入するハイレベル訓練（仮称）については、実施に向け、厚生労働省へ訓練対象者、訓練内容等の基本的な考え方の作成のための必要な協力を行うとともに、平成24年度から拡充するスキルアップ訓練については、段階的に対象人員を拡大していくための実施計画や具体的実施方法について検討を進めた。</p> <p>⑤ 施設ごとに訓練の種類等をセグメントの単位として、決算報告書の支出額のほか各施設の訓練実績等を用いて、訓練生一人当たりの経費を算出し、施設の在り方等の見直しの検討に活用した。</p>
<p>【評価の視点】 第2 4 (1) ① 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>・労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた、効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、関係機関等と十分に連携を図ったか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構本部に学識経験者、労使代表者13人からなる運営委員会を設置し、平成23年度は、平成24年度計画のうち、職業能力開発業務関係部分について審議し、了承を得たうえで、平成24年3月30日に厚生労働省に同計画の届出を行った。 ・職業能力開発促進センター等の運営に当たり、地域の実情に応じた運営に努めるため、都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等で構成する地方運営協議会を各職業訓練支援センターに設置し、平成24年2月から3月までの間に全ての都道府県において、地方運営協議会を開催し、それぞれの地域における平成24年度の訓練計画について協議するとともに、その実施に当たって各関係機関による連携・協力を要請した。 ・また、東日本大震災の被災地等の6県（青森、岩手、宮城、山形、福島、茨城）において、県、労働局・公共職業安定所、事業主団体等から地域の復旧・復興に係る人材ニーズを聴取・把握し、被災離職者等が通所しやすい実習場の借上げなどにより、被災離職者等の再就職を目的とした住宅建築施工科などの震災復興訓練を設定・実施した。 ・訓練コースの見直しを行うに当たっては、都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、経済団体等の使用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員で構成される訓練計画専門部会において、各訓練科（コース）について、都道府県及び民間教育訓練機関等の訓練科と競合がないか、訓練ニーズを踏まえた訓練設定となっているか等の観点から審議を行い、訓練コースの見直しに反映させるとともに、その結果を3月中にホームページに公表した。 <p>（業務実績「①イ 運営委員会の設置」、「①ロ 労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等と以下のとおり連携を図った。」 「①ハ 効果的な訓練の実施について」（P.156）参照）</p>
<p>・企業等のニーズに応えた訓練コースの設定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を実施したか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練の品質の維持・向上を図るための指針である「機構版教育訓練ガイドライン」に基づき、訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的・効率的な訓練を実施した。 具体的には、人材ニーズの調査結果を踏まえた訓練コースの設定（Plan）、カリキュラムの要点を押さえ受講者の習得状況に応じた訓練の実施（Do）、訓練受講者の就職率、習得度、満足度等の効果測定や訓練コースの設定から実施に至る業務プロセスの点検等による問題点の把握（Check）、訓練コースや指導方法等の改善（Act）という一連の流れに沿って、継続的な見直しを行った。 ・訓練コースの見直しを行うに当たっては、 ①離職者訓練受講者の習得度測定、離職者訓練の改善・見直しのためのフォローアップ調査、在職者訓練の品質保証に向けた取組（訓練カルテ方式）などによる訓練コースの点検による評価及び問題

	<p>点の把握</p> <p>②全国の職業能力開発施設の職業訓練指導員等が事業所等を訪問し、企業が求める人材や職業能力に関するヒアリング調査の実施や求人・求職状況等の調査などによる職業訓練に関する地域ニーズの把握等</p> <p>を踏まえ、訓練コース案を作成した。</p> <p>・カリキュラム等検討委員会に訓練コース案のカリキュラム内容の精査や都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、経済団体等の使用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員で構成される訓練計画専門部会において、各訓練科（コース）について、都道府県及び民間教育訓練機関等の訓練科と競合がないか、訓練ニーズを踏まえた訓練設定となっているか等の観点から審議を行い、訓練コースの見直しに反映させるとともに、その結果を3月中にホームページに公表した。</p> <p>(業務実績「①ハ 効果的な訓練の実施について」(P.156)参照)</p>
<p>・訓練コースの見直しを行い、その結果をホームページに公表したか。</p>	<p>実績：○</p> <p>・訓練コースの見直しを行うに当たっては、</p> <p>①離職者訓練受講者の習得度測定、離職者訓練の改善・見直しのためのフォローアップ調査、在職者訓練の品質保証に向けた取組(訓練カルテ方式)などによる訓練コースの点検による評価及び問題点の把握</p> <p>②全国の職業能力開発施設の職業訓練指導員等が事業所等を訪問し、企業が求める人材や職業能力に関するヒアリング調査の実施や求人・求職状況等の調査などによる職業訓練に関する地域ニーズの把握等</p> <p>を踏まえ、訓練コース案を作成した。</p> <p>・訓練コース案のカリキュラム内容の精査や都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、経済団体等の使用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員で構成される訓練計画専門部会において、各訓練科（コース）について、都道府県及び民間教育訓練機関等の訓練科と競合がないか、訓練ニーズを踏まえた訓練設定となっているか等の観点から審議を行い、訓練コースの見直しに反映させるとともに、その結果を3月中にホームページに公表した。</p> <p>(業務実績「①ハ 効果的な訓練の実施について」(P.156)参照)</p>
<p>第2 4 (1) ⑨ 公共職業能力開発施設等について</p> <p>・職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校の都道府県への移管について、希望する都道府県への移管を進めたか。</p> <p>・職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校については、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の質と量を確保するための取組を行ったか。</p>	<p>実績：○</p> <p>・厚生労働省が各道府県知事に提示する基礎数値(譲渡対象施設に係る算定額、職員数、譲渡対象資産の評価額及び訓練定員)の作成に当たって、譲渡対象施設の経費や職員数、譲渡対象資産の評価額及び訓練別・訓練科別の訓練定員について資料を取りまとめ、厚生労働省に提供した。</p> <p>(業務実績「⑨イ 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校の都道府県への移管」(P.157)参照)</p> <p>実績：○</p> <p>・職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校については、厳しい雇用情勢に配慮しつつ、次のとおり都道府県と連携するなどにより、地域において必要な訓練の質と量を確保を図った。</p> <p>・人材ニーズの把握や訓練科の設定分野、内容、実施時期、地域等について都道府県と十分な役割や連携・調整を行い訓練計画案を作成した上で、都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、経済団体等の使用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員で構成される訓練計画専門部会を各都道府県で開催し、人材ニーズ等に基づく訓練コースが設定されているか、民間教育訓練機関が実施する訓練との競合がないか等について意見聴取、審査を行い、地域において必要であり、競合がないと認</p>

	<p>められた訓練コースに限定して、訓練を実施した。 また、各都道府県が策定する地方職業能力開発実施計画の取りま とめに関し、必要な協力を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東日本大震災の被災地等の6県（青森、岩手、宮城、山形、福島、茨城）において、県、労働局・公共職業安定所、事業主団体等から地域の復旧・復興に係る人材ニーズを聴取・把握し、住宅建築施工科などの人材ニーズが高かった分野について、被災離職者等の再就職を目的とした震災復興訓練を設定・実施した。 (業務実績「⑨ロ 都道府県との連携による地域における訓練の質と量の確保」(P.157) 参照)
<ul style="list-style-type: none"> ・職業能力開発総合大学校について、平成24年度末までに相模原校を廃止し、附属校である東京校（小平市）へ集約するとともに、平成26年度から導入するハイレベル訓練（仮称）、平成24年度から拡充するスキルアップ訓練の実施に向け、カリキュラムの検討など必要な準備を進めたか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「職業大改革プロジェクト推進会議」において、重要事項の進捗管理等を行い、各課題に応じた専門的な検討・準備を行うために設置された専門プロジェクトにおいて、相模原校から移設する訓練用機器等の選定や、東京校の施設・設備の改修内容及びその所要経費をとりまとめた。 さらに平成23年11月からは、相模原校、東京校に移転準備室を設置し、平成24年度末までに東京校へ集約するため、具体的な計画を検討した。 ・ハイレベル訓練（仮称）については、平成26年度からの実施に向け、厚生労働省において訓練対象者、訓練期間、訓練内容等の基本的な考え方を作成するために必要な協力を行った。 また、スキルアップ訓練については、平成24年度から段階的に対象人員を拡大していくための実施計画や具体的実施方法について検討を進めた。 (業務実績「⑨ハ 職業能力開発総合大学校について」(P.157) 参照)
<ul style="list-style-type: none"> ・各施設の在り方等の見直しに当たっては、達成目標を定めた上で、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講じたか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設ごとに訓練の種類（離職者訓練、在職者訓練、高度技能者養成訓練、指導員養成訓練及び指導員再訓練）等をセグメントの単位として、決算報告書の支出額のほか各施設の業務実績等を用いて、訓練等に要した経費を算出し、職業能力開発促進センター等の各道府県への譲渡に係る基礎数値の算出に活用するとともに、訓練生一人当たりの経費を算出した。 ・また、資金（予算）管理は、決算実績を踏まえた年度計画の作成、資金（予算）の執行、年度途中での執行状況の点検、点検結果を踏まえた年間計画の変更といったPDCAサイクルにより、業務目標や業務実績の達成状況を見据えながら実施した。 (業務実績「⑨ニ 上記各施設の在り方等の見直しに当たって必要とされる施設ごとのセグメント情報を整備し、活用する。」(P.158) 参照)

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（18）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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>3 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）に基づく職業訓練の認定を的確に実施すること。 また、認定職業訓練が円滑かつ効果的に行われるよう、(職業訓練実施計画も踏まえて) 必要な指導及び助言を行うこと。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）に基づく職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた審査を行う。 また、認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、職業訓練実施計画も踏まえて、訓練コース設定の指導や機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行う。</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>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）に基づく職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた審査を行う。 また、認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、職業訓練実施計画も踏まえて、訓練コース設定の指導や機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行う。</p>	<p>(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項</p> <p>○求職者支援制度における当機構の役割 ・平成23年5月に成立した「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」（平成23年法律第47号）に基づき、平成23年10月から開始された求職者支援制度において、当機構は、求職者支援制度の周知広報・説明会の開催、訓練実施機関への訓練計画の策定に関する相談援助、職業訓練認定申請書の審査・認定、訓練実施機関への訓練実施の助言・指導を実施した。</p> <p>○求職者支援訓練の認定申請書の受理・審査等 ・当機構は、厚生労働省が定めた認定基準に基づき、認定申請書類に不備がないか、早期に安定した雇用に結びつけるよう、職業能力の開発及び向上を図るために効果的な訓練内容となっているかを踏まえ、以下のとおり認定申請書の受理・審査等の認定業務を実施した。 (訓練コースの種類) ・基礎コース 多くの職種に共通する基本的能力を習得するための訓練コース。 ・実践コース 介護分野、医療事務分野、情報分野等、特定の職種の職務に必要な実践的能力を一括して習得するための訓練コース。</p> <p>・審査・認定状況 【平成23年度開講分】 (審査件数) ・コース数 9,751コース ・定員 209,951人 (うち認定件数) ・コース数 5,745コース ・定員 122,195人 (認定コース定員の分野内訳) ・基礎コース 31,216人 ・介護系 18,527人 ・医療事務系 10,257人 ・情報系 15,244人 ・その他の分野 46,951人 ※その他の分野は、営業販売事務分野、デザイン分野等である。 (うち不認定件数) ・コース数 4,006コース ・定員 87,756人 <主な不認定理由> ・中央訓練協議会・地域訓練協議会において定められた認定上限値を超える申請があった(基礎コースの割合は地域職業訓練実施計画の20%以内、求職者支援訓練に新規参入となる訓練実施機関の職業訓練率は5%以上10%以内) ・職業能力の開発・向上に資する教科となっていない等、認定基準に適合しない 等</p> <p>【平成24年度開講分】 (審査件数) ・コース数 4,375コース ・定員 94,443人</p>

			<p>※「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則」（平成23年厚生労働省令第93号）の公布の翌日（平成23年7月26日）から平成24年3月末までの実績。</p> <p>○訓練実施機関に対する助言・指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・求職者支援訓練の質を確保するため、定期的に訓練及び就職支援の実施状況等を調査し、訓練実施機関に対する巡回指導を実施した。 ・巡回指導実施状況 <ul style="list-style-type: none"> 訓練実施施設に対する巡回指導件数 8,816件 対象訓練コース数 3,422コース （巡回指導のポイント） <ul style="list-style-type: none"> ・受講者の選考は適切に行われているか。 ・認定申請に基づき、適切に訓練が実施されているか。 ・就職支援の実施体制が整備され、適切な就職支援が実施されているか。 ・訓練実施施設が抱える課題はないか。 <p>○訓練実施機関に対する周知・広報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省と協議して定めた「求職者支援訓練の認定申請書を提出するに当たっての留意事項」、「求職者支援訓練の選定方法」、「求職者支援訓練に係るカリキュラム作成に当たっての留意事項」及び「求職者支援訓練を実施するに当たっての留意事項」について、改訂の都度、速やかに機構ホームページにおいて公開し、民間教育訓練機関等に対して周知・広報を行った。
<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p>	<p>A</p>	<p>評価</p>
<p>【評価項目18 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等】</p> <p>-----</p> <p>【評価の視点】 第2-4(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項</p> <p>・職業訓練の認定業務に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた審査を行ったか。</p>	<p>・以下の取組により、「評価の視点」に対応した。</p> <p>① 厚生労働省が定めた認定基準に基づき、認定申請書類に不備がないか、早期に安定した雇用に結びつけるよう、職業能力の開発及び向上を図るために効果的な訓練内容となっているか等を踏まえ、認定申請書の受理・審査等の認定業務を行い、平成23年度開講コースは、審査件数9,751コース、定員209,951人の審査を実施し、うち5,745コース、定員122,195人の訓練コースを認定した。また、平成24年度開講コースは、審査件数4,375コース、定員94,443人の訓練コースの審査を実施した。</p> <p>② 認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、訓練コース設定の指導や職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行うため、定期的に訓練及び就職支援の実施状況等を調査するなどして、訓練実施機関に対する巡回指導を8,816件、3,422コースについて実施した。</p> <p>-----</p> <p>・厚生労働省が定めた認定基準に基づき、認定申請書類に不備がないか、早期に安定した雇用に結びつけるよう、職業能力の開発及び向上を図るために効果的な訓練内容となっているか等を踏まえ、以下のとおり認定申請書の受理・審査等の認定業務を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・審査・認定状況 <p>【平成23年度開講分】 (審査件数)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コース数 9,751コース ・定員 209,951人 <p>(うち認定件数)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コース数 5,745コース ・定員 122,195人 <p>【平成24年度開講分】 (審査件数)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コース数 4,375コース ・定員 94,443人 <p>(業務実績「(2)求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項」(P.162)参照)</p>		

<p>・認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、訓練コース設定の指導や職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行ったか。</p>	<p>・求職者支援訓練の質を確保するため、定期的に訓練及び就職支援の実施状況等を調査し、訓練実施機関に対する巡回指導を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・巡回指導実施状況 <table style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>訓練実施施設に対する巡回指導件数</td> <td style="text-align: right;">8,816件</td> </tr> <tr> <td>対象訓練コース数</td> <td style="text-align: right;">3,422コース</td> </tr> </table> <p>(業務実績「(2)求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項」(P.162)参照)</p>	訓練実施施設に対する巡回指導件数	8,816件	対象訓練コース数	3,422コース
訓練実施施設に対する巡回指導件数	8,816件				
対象訓練コース数	3,422コース				

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（19）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>・ 予算の執行については、業務の進捗状況及び予算執行状況を把握し、予算の効率的執行等の観点から適宜見直しを行った。予算、収支計画及び資金計画については、平成23年度決算報告のとおりである。</p> <p>(1) 予算措置 平成23年度は、人件費削減の取組、地方業務の委託方式廃止等により予算の節減を図った。なお、平成23年度においては、雇用・能力開発機構から移管された業務及び求職者支援制度に係る予算が増となっている。</p> <p style="text-align: right;">(単位：百万円)</p> <table border="1" data-bbox="1189 472 2107 644"> <thead> <tr> <th></th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>23年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>運営費交付金 予算額</td> <td>17,756</td> <td>14,679</td> <td>49,673</td> <td>34,994 (238.4%)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>※(14,069)</td> <td>△610 (△4.2%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>※雇用・能力開発機構から移管された業務及び求職者支援制度に係る予算を除く。</p> <p>(2) 運営費交付金債務 予算執行において、職員諸手当の見直しによる人件費の削減、地域障害者職業センター賃借料等の引下げ、その他の無駄削減・業務効率化のための積極的取組、省資源、省エネ意識の徹底、一般競争入札及び複数年度契約の積極的な実施に努め、業務経費等の節減を図った結果、国庫負担の軽減に寄与した。</p> <p style="text-align: right;">(単位：百万円)</p> <table border="1" data-bbox="1211 839 1749 948"> <thead> <tr> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>23年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2,115</td> <td>2,212</td> <td>5,367 ※(1,841)</td> </tr> </tbody> </table> <p>※雇用・能力開発機構から移管された業務及び求職者支援制度に係る運営費交付金債務を除く。</p> <p>(3) 損益 (単位：百万円)</p> <table border="1" data-bbox="1211 1054 1749 1142"> <thead> <tr> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>23年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10</td> <td>4</td> <td>2,440</td> </tr> </tbody> </table> <p>平成23年度の損益については、宿舍等勘定において解雇等により住居を喪失した求職者や、東日本大震災の被災者の入居を受け入れたことに伴い、入居者の退去を促進する取組を停止していることなどから利益が発生した。</p> <p>・ 障害者雇用納付金に係る積立金については、通則法第47条に基づき、金銭信託による運用を実施しているところである。</p>		21年度	22年度	23年度	対前年度増減	運営費交付金 予算額	17,756	14,679	49,673	34,994 (238.4%)				※(14,069)	△610 (△4.2%)	21年度	22年度	23年度	2,115	2,212	5,367 ※(1,841)	21年度	22年度	23年度	10	4	2,440
	21年度	22年度	23年度	対前年度増減																										
運営費交付金 予算額	17,756	14,679	49,673	34,994 (238.4%)																										
			※(14,069)	△610 (△4.2%)																										
21年度	22年度	23年度																												
2,115	2,212	5,367 ※(1,841)																												
21年度	22年度	23年度																												
10	4	2,440																												

		平成21年度	平成22年度	平成23年度
金銭信託	運用額	200億円	120億円	100億円
	運用益	約2.0億円	約1.5億円	約1.3億円
	利回り	1.00%	1.26%	1.31%
定期預金	運用額	—	30億円	—
	運用益	約0.2億円	約0.19億円	約0.08億円
	利率	0.83%	0.26% 0.27% 0.27%	0.16% 0.27%

※定期預金による運用額は、各年度末における運用額であり、運用益は、当該年度に定期預金に預け入れて得られた利息である。
また、利率は、当該年度における運用単位での運用利率である。

4 暫定的に行う雇用促進住宅業務については下記に従い、財務内容の改善に努めること。

①「規制改革推進のための3か年計画」(平成19年6月22日閣議決定)等に基づき、民間事業者等の知見・ノウハウを活用しながら、総収益の最大化を図りつつ、現に入居者がいることを踏まえた上で、雇用促進住宅の売却方法について常に工夫を行いつつ、譲渡を着実に推進し、これを可能な限り前倒しできるよう取り組み、遅くとも平成33年度までにすべての譲渡・廃止を完了すること。ただし、厳しい雇用失業情勢や東日本大震災の被害状況にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策及び震災による被災者等に対する支援策として、平成20年度までに廃止決定した雇用促進住宅を含め、最大限活用することとし、現に入居している者への配慮をしつつ、その適切な実施に留意すること。

② 譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めること。

4 暫定的に行う雇用促進住宅業務については下記に従い、財務内容の改善に努める。

①「規制改革推進のための3か年計画」(平成19年6月22日閣議決定)等に基づき、民間事業者等の知見・ノウハウを活用しながら、総収益の最大化を図りつつ、現に入居者がいることを踏まえた上で、雇用促進住宅の売却方法について常に工夫を行いつつ、譲渡を着実に推進し、これを可能な限り前倒しできるよう取り組み、遅くとも平成33年度までにすべての譲渡・廃止を完了すること。ただし、厳しい雇用失業情勢や東日本大震災の被害状況にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策及び震災による被災者等に対する支援策として、平成20年度までに廃止決定した雇用促進住宅を含め、最大限活用することとし、現に入居している者への配慮をしつつ、その適切な実施に留意すること。

② 譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努める。

4 暫定的に行う雇用促進住宅業務については下記に従い、財務内容の改善に努める。

①雇用促進住宅の譲渡を着実に推進する。ただし、厳しい雇用失業情勢や東日本大震災の被害状況にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策及び震災による被災者等に対する支援策として、平成20年度までに廃止決定した雇用促進住宅を含め、最大限活用することとし、現に入居している者への配慮をしつつ、その適切な実施に留意すること。

② 管理運営に係る委託業務については、独立採算による合理的な運営に努める。

①雇用促進住宅の譲渡等については、22住宅を地方公共団体に譲渡するとともに、13住宅については、入居者の退去が完了し空き家となった。この結果、平成23年度末終了時点における運営住宅数は1,310住宅(3,360棟、124,247戸)となった。その他、平成23年度末現在で、地方公共団体が譲受けの意向を表明した住宅数は68住宅となっている。また、緊急一時入居については、平成20年12月15日からの受入開始以降、廃止決定した住宅を含め、平成23年度末現在で、入居戸数(実数)4,088戸となっている。加えて、平成23年3月11日に発生した東日本大震災に伴い住宅を喪失した被災者等についても雇用促進住宅を無償提供することとし、平成23年度末現在、入居戸数(実数)5,034戸となっている。

・暫定的に行う雇用促進住宅業務については以下のとおり、財務内容の改善に努めた。

・委託費(対前年度削減額)

- ・平成19年度<参考> 294億円
- ・平成20年度 208億円(86億円減)
- ・平成21年度 176億円(32億円減)

③ 雇用促進住宅の運営に係る利益剰余金の国庫納付を速やかに実施すること。

③ 雇用促進住宅の運営に係る利益剰余金の国庫納付を速やかに実施すること。

③ 雇用促進住宅の運営に係る利益剰余金については、旧雇用・能力開発機構の決算確定後、機構の発足当初に支払が必要となる最小限の経費等を除き、速やかに国庫納付する。

③ 雇用促進住宅の運営に係る利益剰余金については、新法人発足当初支払が必要となる最小限の経費等を除き、平成22年度決算後積立金全額を国庫納付することとしていたが、平成23年4月1日としていた雇用・能力開発機構廃止法案の施行日が同年10月1日となったため、雇用・能力開発機構の平成23事業年度決算後の平成24年1月10日に、宿舍等勘定利益剰余金約634億円のうち、固定資産や新法人発足当初支払が必要となる最小限の経費、東日本大震災による被災者の受入に伴い平成23年10月以降発生する経費等である約278億円を除いた残余の約356億円を国庫納付した。

第4 短期借入金の限度額

1 限度額 18,000百万円

2 想定される理由

- ・ 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

第4 短期借入金の限度額

1 限度額 18,000百万円

2 想定される理由

- ・ 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

第4 短期借入金の限度額

・ 短期借入れは発生しなかった。

第5 財産の処分等に関する計画

1 不要財産等の処分に関する計画

石川障害者職業センター跡地及び旧三重障害者職業センターについては、平成23年度中に国庫納付する。
また、岩手1号職員宿舍及び富士見職員宿舍については、職員の退去後、速やかに国庫納付する。
なお、石川障害者職業センター跡地については、独立行政法人通則法第46条の2第1項に基づき現物による国庫納付とする。
旧三重障害者職業センター、岩手1号職員宿舍及び富士見職員宿舍については、同法第46条の2第2項に基づき金銭による国庫納付とする。ただし、金銭による国庫納付により難しい場合は、同法第46条の2第1項に基づき現物による国庫納付とする。

2 重要な財産の処分等に関する計画

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。

また、職業能力開発促進センター等の敷地、職員宿舍等旧雇用・能力開発機構が保有していた資産のうち承継した資産については、引き続き、その必要性を厳しく検証し、不要資産について

第5 財産の処分等に関する計画

1 不要財産等の処分に関する計画

石川障害者職業センター跡地及び旧三重障害者職業センターについては、平成23年度中に国庫納付する。
また、岩手1号職員宿舍及び富士見職員宿舍については、職員の退去後、速やかに国庫納付する。
なお、石川障害者職業センター跡地については、独立行政法人通則法第46条の2第1項に基づき現物による国庫納付とする。
旧三重障害者職業センター、岩手1号職員宿舍及び富士見職員宿舍については、同法第46条の2第2項に基づき金銭による国庫納付とする。ただし、金銭による国庫納付により難しい場合は、同法第46条の2第1項に基づき現物による国庫納付とする。

2 重要な財産の処分等に関する計画

① 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処分を行う。
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。

② 職業能力開発促進センター等の敷地、職員宿舍等旧雇用・能力開発機構が保有していた資産のうち承継した資産については、引き続き、その必要性を厳しく検証し、不要資産については処分を行う。

第5 財産の処分等に関する計画

・ 石川障害者職業センター跡地については、独立行政法人通則法第46条の2第1項に基づき、平成24年3月に現物による国庫納付を行った。
・ 旧三重障害者職業センターについては、一般競争入札により売却し、独立行政法人通則法第46条の2第2項に基づき、平成24年3月に金銭による国庫納付を行った。
・ 岩手1号職員宿舍については、平成23年10月に用途廃止を行ったところであり、今後売却手続きを行い、譲渡収入を国庫納付することとしている。
・ 富士見職員宿舍については、職員の退去後、用途廃止を行い、今後売却処分により、譲渡収入を国庫納付することとしている。

・ せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生じた遊休資産については、国の資産債務改革の趣旨を踏まえて処分を円滑に実施すべく、飯塚市、厚生労働省、独立行政法人労働者健康福祉機構及び総合せき損センターと調整を行い、平成21年11月に体育館・プール等を解体撤去した。総合せき損センターと共有する建物設備については、総合せき損センター建替え時に処分を行うこととし、それまでの間の維持管理経費に対する負担については、建物設備を使用しなくなること及び体育館・プール等を解体撤去したことを踏まえて、共有する建物の持分に応じた負担割合、経費の使途に着目した負担割合による見直しを行い、維持管理経費の節減を図った。
・ 岡山障害者職業センターの移転に伴い生じた遊休資産については、平成21年11月に売却し、収入については、平成23年3月に国庫納付を行った。

・ 雇用・能力開発機構から承継した資産については、厚生労働省省内事業仕分け（平成22年4月）において提示した「ポリテクセンター等の敷地など、保有資産全体の2割程度を処分（処分予定面積約31万㎡）」する改革案に引き続き取り組んでおり、現在土地保全業務等を行い、不要財産処分に向けた手続きを着実に実施しているところである。

	<p>ては処分を行う。</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 ・ 旧雇用・能力開発機構から移管した職業能力開発業務及び宿舍等業務の充実 ・ 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実 	<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 ・ 旧雇用・能力開発機構から移管した職業能力開発業務及び宿舍等業務の充実 ・ 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実 	<p>第6 剰余金の使途</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 前年度剰余金は発生していないことから、剰余金の使用実績はなかった。 	
<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p> <p style="text-align: center;">A</p>		<p>評定</p>	
<p>【評価項目 19 予算、収支計画及び資金計画】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 以下の「評価の視点」に対応した。 <ol style="list-style-type: none"> ① 中期目標期間の平成23年度としての予算節減目標を一般管理費及び業務経費とも達成した。特に業務経費については、大幅な節減となった。 ② 障害者雇用納付金に係る積立金については、最近の納付金収支の推移及び今後の見通しを踏まえ、資金の流動性及び運用の安全性を確保した上で、効率的な運用・管理に取り組んでいる。 ③ 雇用促進住宅の譲渡等については、22住宅を地方公共団体に譲渡するとともに、13住宅については、入居者の退去が完了し空き家となった。この結果、平成23年度末終了時点における所有住宅数は1,310住宅(3,360棟、124,247戸)となった。 ④ 雇用促進住宅の管理運営に係る委託業務については、更なる民間参入を促進するため、入札公告期間の延長や厚生労働省ホームページへの掲載等、多様な手段による周知を行うとともに、住宅数の多い都道府県については更に分割して受託しやすくする工夫をし、全国で平成22年度の47単位から62単位にして発注を行った結果、住宅の管理運営業務における民間受託者数は、平成22年度の2事業者から6事業者に増加した。 ⑤ 雇用促進住宅の運営に係る利益剰余金については、雇用・能力開発機構の平成23事業年度決算後の平成24年1月10日に、宿舍等勘定利益剰余金約634億円のうち、固定資産や新法人発足当初支払が必要となる最小限の経費、東日本大震災による被災者の受入に伴い平成23年10月以降発生する経費等である約278億円を除いた剰余の約356億円を国庫納付した。 			
<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 運営費交付金を充当して行う事業については、中期目標に基づき予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行しているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中期目標に基づき平成23年度予算を障害者雇用納付金を充当して行う事業を含めて作成し、それに基づき、予算の範囲内で事業を実施した。 ・ 職員諸手当の見直しによる人件費の削減、地域障害者職業センター賃借料等の引下げ、その他の無駄削減・業務効率化のための積極的取組、省資源、省エネ意識の徹底、一般競争入札及び複数年度契約の積極的な実施に努めた結果、予算に対して一般管理費で18.5%、業務経費で13.2%の節減を行った。(業務実績：「第3 予算、収支計画及び資金計画」(P.165)参照) 			
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 運営費交付金については、業務の実施と運営費交付金財源とが期間的に対応していると判断できる経費(一般管理費における光熱水料、通信運搬費及び土地建物借料)に期間進行基準を採用し、その他の経費に費用進行基準を採用したうえで、独立行政法人会計基準に定める運営費交付金の収益化基準に従い適正に執行した。(業務実績：「第3 予算、収支計画及び資金計画」(P.165)参照) 			

<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>実績：○ ・管理会計により、効率的かつ効果的な予算執行に努め、経費の節減を図るとともに、計画と実績の差異の把握を行い、発生理由を明らかにしているところである。 ・差異の主な発生理由は、様々な取組による経費の節減や助成金の実績額が予算額を下回ったこと等によるものであり、合理的な理由に基づくものである。 (業務実績：「第3 予算、収支計画及び資金計画」(P.165)参照)</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>実績：○ ・運営費交付金債務については、職員諸手当の見直しによる人件費の削減、地域障害者職業センター賃借料等の引下げ、その他の無駄削減・業務効率化のための積極的取組、省資源、省エネ意識の徹底、一般競争入札及び複数年度契約の積極的な実施に努めた結果生じたものであり、合理的な理由に基づくものである。 (業務実績：「第3 予算、収支計画及び資金計画」(P.165)参照)</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)資産の運用・管理 イ金融資産 a)資金の運用」事項に該当)</p>	<p>実績：○ ・障害者雇用納付金に係る積立金については、通則法第47条に基づき、金銭信託による運用を実施している。平成23年度末満期償還分の運用は、今後の納付金勘定の収支見通しを踏まえ流動性を確保するため、大口定期預金で運用した。 (業務実績：「第3 予算、収支計画及び資金計画」(P.165)参照)</p>
<p>・雇用促進住宅について、平成33年度までに譲渡・廃止を完了するため、譲渡等を着実に推進したか。</p>	<p>実績：○ ・雇用促進住宅の譲渡等については、住宅を地方公共団体に譲渡を行うとともに、入居者の理解が得られた22住宅を民間事業者売却した。また、住宅について建物取り壊し後の更地化を行い、住宅については、入居者の退去が完了し空き家となった。この結果、平成23年度末終了時点における所有住宅数は1,310住宅(3,360棟、124,247戸)となった。 その他、平成23年度末現在で、地方公共団体が譲受けの意向を表明した住宅数は68住宅となっている。 (業務実績：「第3 予算、収支計画及び資金計画」(P.165)参照)</p>
<p>・厳しい雇用失業情勢や東日本大震災の被害状況にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策及び震災による被災者等に対する支援策として、平成20年度までに廃止決定した住宅を含め、最大限活用を図ったか。</p>	<p>実績：○ ・緊急一時入居については、平成20年12月15日からの受入開始以降、廃止決定した住宅を含め、平成23年度末現在で、入居戸数(実数)4,088戸となっている。 加えて、平成23年3月11日に発生した東日本大震災に伴い住居を喪失した被災者等についても雇用促進住宅を無償提供することとし、平成23年度末現在、入居戸数(実数)5,034戸となっている。 (業務実績：「第3 予算、収支計画及び資金計画」(P.165)参照)</p>
<p>・譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めたか。</p>	<p>実績：○ ・管理運営に係る委託業務については、平成20年度は、7ブロック単位で競争性のある企画競争を実施し、平成21年度は、さらに競争性を高めるため47都道府県単位の総合評価方式による一般競争入札を実施し、さらに平成22年度からは、最低価格落札方式による一般競争入札を実施した。平成23年度においては、平成22年5月に開催された行政刷新会議事業仕分けの結果を受け、更なる民間参入を促進するため、入札公告期間の延長や厚生労働省ホームページへの掲載等、多様な手段による周知を行うとともに、住宅数の多い都道府県については更に分割して受託しやすくする工夫をし、全国で平成22年度の47単位から62単位にして発注を行った結果、住宅の管理運営業務における民間受託者数は、平成22年度の2事業者から6事業者に増加した。 また、委託費は修繕費等の削減により、毎年度、大幅な削減を行っていたが(平成19年度：294億円→平成22年度：123億円)、平成23年度は東日本大震災にかかる経費の発生等により、前年度比43億円</p>

<p>・雇用促進住宅の運営に係る利益剰余金について、速やかに国庫納付したか。</p>	<p>増加した。</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用促進住宅の運営に係る利益剰余金（平成23年9月末日約63,404,991千円）のうち、厚生労働大臣が宿舍等業務に必要と認めた額を除く35,627,660千円を平成24年1月10日に国庫返納した。（業務実績：「第3 予算、収支計画及び資金計画」（P.165）参照）
<p>・不要財産等の処分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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 石川障害者職業センター跡地については、独立行政法人通則法第46条の2第1項に基づき、平成24年3月23日に現物により国庫納付を行った。 旧三重障害者職業センター（土地・建物）については、一般競争入札により売却し、通則法第46条の2第2項に基づき、平成24年3月29日に金銭による国庫納付を行った。 岩手1号宿舍については、平成23年10月に用途廃止を行ったところであり、今後売却手続きを行い、譲渡収入を国庫納付することとしている。 富士見職員宿舍については、職員の退去後、用途廃止を行い、今後売却処分により、譲渡収入を国庫納付することとしている。（業務実績：「第5 財産の処分等に関する計画」（P.167）参照）
<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）保有資産全般の見直し」事項に該当）</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生じた遊休資産については、国の資産債務改革の趣旨を踏まえて処分を円滑に実施すべく、飯塚市、厚生労働省、独立行政法人労働者健康福祉機構及び総合せき損センターと調整を行い、平成21年11月に体育館・プール等を解体撤去した。総合せき損センターと共有する建物設備については、総合せき損センター建替え時に処分を行うこととし、それまでの間の維持管理経費に対する負担については、建物設備を使用しなくなること及び体育館・プール等を解体撤去したことを踏まえて、共有する建物の持分に応じた負担割合、経費の使途に着目した負担割合による見直しを行い、維持管理経費の節減を図った。（業務実績：「第5 財産の処分等に関する計画」（P.167）参照）
<p>・職業能力開発促進センター等の敷地、職員宿舍等旧雇用・能力開発機構が保有していた資産のうち承継した資産については、引き続き、その必要性を厳しく検証し、不要資産については処分を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用・能力開発機構から承継した資産については、厚生労働省省内事業仕分け（平成22年4月）において提示した「ポリテクセンター等の敷地など、保有資産全体の2割程度を処分（処分予定面積約31万㎡）」する改革案に引き続き取り組んでおり、現在土地保全業務等を行い、不要財産処分に向けた手続きを着実に実施しているところである。（業務実績：「第5 財産の処分等に関する計画」（P.167）参照）
<p>・当期総利益（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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 当期の総利益については、宿舍等勘定において解雇等により住居を喪失した求職者や、東日本大震災の被災者の入居を受け入れたことに伴い、入居者の退去を促進する取組を停止していることなどから利益が発生した。 経常損失1,236,360,269円の内訳は、障害者雇用納付金勘定において発生した経常損失3,795,780,104円と高齢・障害者雇用支援勘定、障害者職業能力開発勘定、職業能力開発勘定、認定特定求職者職業訓練勘定、宿舍等勘定において発生した経常利益2,559,419,835円の差額である。 最終的に利益計上となった理由は、障害者雇用納付金勘定の損失額の合計3,795,780,104円について、「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の業務運営並びに財務及び会計に関する省令」第11条（法令に基づく引当金）に基づく納付金関係業務引当金戻入を行ったためである。（別添資料「項目1 財務状況」参照）

<ul style="list-style-type: none"> ・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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当期は、主に運営費交付金債務の収益化について、期間進行基準を採用し、本部事務所や障害者職業総合センター等における省エネの取組を行った結果として利益が発生したものであり、過大な利益にはあたらない。(別添資料「項目1 財務状況」参照) 	
<ul style="list-style-type: none"> ・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)資産の運用・管理 イ金融資産 b) 債権の管理等」事項に該当) 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・貸付業務は行っていない。 ・機構で保有する未収金等の債権については、回収計画を定めた債権管理簿を作成し、計画的な回収を行っている。また、催告を行うも弁済が認められない場合、必要に応じて法的措置を講じている。(別添資料「項目1 財務状況」参照) 	

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（20）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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>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。 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。 さらに、離職者・在職者及び学卒者への職業訓練を実施する職業訓練指導員については、民間企業等幅広い層から、職業訓練指導員として必要な資質を有する者を任期付き雇用により積極的に活用し、社会のニーズに機動的に対応できる体制を実現する。</p>	<p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画 (1)方針 ・機構の運営に必要な優秀な人材を確保するため、以下のような取組を行った。 ・平成24年4月採用については、機構の業務運営に必要な優秀な人材の確保に向けて、職員募集方法や採用試験の面接形式等に一層の工夫をした。具体的には、各採用職種ごとの就職情報や業務内容を具体的にわかりやすく盛り込んだ訴求力のある採用パンフレットの作成・配布、ホームページや就職情報サイトへの募集案内の掲載等により、積極的に応募者の確保に努めた。 ・また、本部、仙台、大阪、福岡における採用説明会において、障害者職業カウンセラーの仕事ぶりや障害者、事業主等の利用者の発言など映像と音声により地域センターの役割及びカウンセラーの業務内容を具体的に理解できるDVDを作成し採用説明会で上映するとともに、地域センターに勤務している職員による日常の業務の紹介を取り入れ、応募に際して当機構の業務内容等の理解が促進されるよう取り組んだ。 ・採用選考においては、引き続き人物本位の採用のため面接を重視して3次にわたり面接試験を行い、グループ討議のテーマ設定をより実際の勤務場面における問題解決に関する内容にするなどの改善を図った。 ・雇用・能力開発機構から移管された業務に適切に対応するため、上記に掲げた平成24年4月採用に関する活動に加え、秋季において積極的な募集を行い、上記と概ね同様の面接を重視した採用選考を実施した。 ・職員の専門性と意識の向上を図るため、次のとおり職員各層に対する研修を実施した。 ・平成23年度は、管理職員を対象として、マネジメント力向上を図るべく、理事長が示した経営指針を本部各課、各施設単位において推進、具現化し、業務を効果的・効率的に遂行できるようにするための研修、新規採用等の嘱託職員を対象として、機構の使命を理解・認識し、的確に業務に取り組むための研修及び経理関係業務に従事する経験の浅い職員を対象として、会計事務の適切な処理を促進するための研修をそれぞれ実施した。 ・また、地方業務の直接実施に伴い、地方業務を担当する者を対象として研修を実施した。 ・人事評価制度のより適切かつ効果的な実施に向け、人事評価制度に係る評価者研修を新たに実施した。 ・障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職を対象として、障害者雇用に係る新たな課題やニーズに対応した知識・技術の習得や能力の開発を目的とする課題別研修を実施した。平成23年度は、引き続き利用者が増加している就職等の困難性の高い障害者に対する支援を強化すべく、「精神障害者、発達障害者等に対する支援の充実等」をテーマに、障害特性に応じた効果的な支援技法等の修得を課題として、講義、ケーススタディ等の手法を用い、効果的に支援技法の習得を図った。また、専門性の向上に資するため、問題発見力の向上、会議・ミーティング運営の促進技法に関する講義、演習を実施した。 ・事務職の新規採用職員研修について重度障害者雇用事業所等での職場実習を実施した。 ・平成21年度に制定した障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職に対する実践的な知識・技術等の習得を図るためのOJT指針に基づき、採用後3年次までの当該職員を配置するすべての広域及び地域センターにおいて個々の職員の経験や担当業務状況に応じて計画的なOJTを実施した。 ・実務経験が2年以上のジョブコーチを対象として、精神障害者、発達障害者等に関するケーススタディ、経験の少ないジョブコーチに対する指導技法等の研修を実施した。 ・新たに採用されたリワークカウンセラーを対象として、企業における職場復帰の取組状況、医療機関における職場復帰支援の現状やリワーク支援との連携のあり方等の研修を実施した。 ・新規採用の評価アシスタント、リワークアシスタント及び就労支援アシスタントに対し、従来各配置センターにおいて実施してきたOJTに加え、障害特性等を十分に踏まえた的確な対応を図るための知識、技術等を早期に習得させるための集合研修を障害者職業総合センターにおいて新たに実施した。 ・職業能力開発職を対象として職業訓練指導員人材育成システムによる人材育成方針の下、産業構造の変化や技術革新に対応するための技能・技術研修、各階層に求められる役割や能力等に応じた階層別研修等を実施した。 ・職員の自主的な学習活動として、幅広い視野を身につけ資質の向上を図るため、勤務時間終了後に企業におけるリスク・マネジメントの現場、生涯能力開発体系等の各種ツールを活用</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

(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。

(2) 人員に係る計画

福祉的就労から一般雇用への移行の促進による各地域における障害者の雇用支援の取組の全国的拡大や精神障害者・発達障害者等の就職困難性の高い障害者に対する支援への重点化、70歳まで働ける企業の実現等の課題への対応のため、大幅に業務量が増加する中、行政刷新会議による事業仕分け等を踏まえ、地方委託業務の抜本的見直しを行いつつ、機動的な人員の再配置

した効果・効率的な業務展開のテーマで講習会を実施した。

- ・なお、雇用・能力開発機構から移管された業務に適切に対応するため、職業能力開発職に対しては、専門分野の技能・技術及び業務遂行能力の向上を図るための研修を実施した。また、全職種共通の研修等については、新任管理職赴任前研修及び事務職員上級研修を新設し、新たな研修体系に整理し、研修の充実を図った。
- ・人件費削減の一方で職員のモラルの維持向上を図り利用者本位のサービスを提供するため、以下のような取組を行った。
 - ・経営トップ（理事長）から、理事会、部長会議、施設長会議、社内報（メルマガ）等あらゆる場を活用して、ミッション（使命）の浸透、利用者本位のサービス提供の徹底を図るとともに、全国の施設に経営トップが直接出向いて意見交換、指導を実施した。
 - ・役職員一人ひとりが実践すべき行動理念を「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構行動規範」として策定し、カードサイズの印刷物にして嘱託職員を含む全役職員に携帯させている。
 - ・機構の業務運営の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ため平成20年度に導入したホームページを活用したモニター制度について、平成21年度からモニターを50人から100人に増やし本格実施した。モニターの委嘱に当たっては、ホームページ、新聞、定期刊行誌を活用して幅広く募集を行い、174人の応募があった中から、多様な世代、属性の方を選考した。モニターから、機構業務について随時、意見・要望等を受け付け、①「高齢者は社会人としてベテランであり、自社の専門家でもあることから、若年者の指導・サポート担当として再雇用等が進められるべきである」との意見を受け、高齢者雇用啓発誌において、定年後再雇用された高齢者が、若い職員のOJTを担当し実力を発揮している事例を多数取材して紹介したほか、②「精神障害者の雇用の重要性や有用性について、今後は企業の管理者層への理解を浸透させるべきである」との意見を受け、都内で内閣府との共催により精神障害者雇用をテーマに精神障害者を多数雇用している企業の総務・管理部長、精神神経科学を専門とする大学医学部教授、特例子会社に勤務する当事者、障害者の就労支援の専門家であるアドバイザー、厚生労働省担当官といったパネリストによる座談会を開催し、企業の多数の労務管理担当者等の出席を得て議論にも参加していただくなど、積極的な取組を行った。
 - ・また、平成23年度は「生涯現役社会の実現に向けた高齢者雇用支援策」、「精神障害者の雇用促進、職場適応及び職場復帰を進めるための雇用支援策」及び「見やすく分かりやすいホームページづくり」の3つの課題について報告を求め、73件の提出があった。今後これらを取りまとめホームページで公開するとともに、平成24年度の業務運営の改善につなげることにしている。
- ・業務の効率的・効果的实施と職員のモチベーションの維持・向上を図るため、職場単位の改善運動であるEサービス運動を引き続き実施した（計73件）。平成23年度の取組においては、平成22年度のEサービス運動の好事例を全国会議の場で理事長表彰するとともに、最優秀賞受賞者による事例発表やその他の表彰事例の紹介を行った。また、「利用者サービスの向上」、「事務の簡素・合理化／経費削減」、「個人情報保護」等推奨テーマを設定し、全職員の参加意識向上と積極的取組のために各部・施設長に対して配慮するよう通知した。併せて、好事例を社内報（メルマガ）及び機構内LANにより全部署・職員が随時参照できるようにすることで、その一層の取組を推進した。これにより、利用者サービスの向上、業務の効率化及び省資源省エネ・冗費の削減に資するとともに、小集団活動を通じて職員間の連帯感が増し、風通しの良い職場作りにつながった。
- [Eサービス運動取組の事例]
 - ・平成23年度報告された73件について審査を行い、優れた取組として11件選出した。選出・表彰された主な事例の取組内容は以下のとおり。
 - ・利用者アンケート結果に基づく受付の環境整備を行うとともに、職員に接遇意識を高めるためのキャッチフレーズの募集を行い、職場に掲示することにより、「利用者が声をかけやすい事務所づくり」を実現し、利用者サービスの向上につなげることができた。
 - ・施設の危険な箇所をまとめた安全点検レポート、防災危機管理マニュアル及び緊急装備品の保管場所と保管内容の資料等の作成・活用によって、職員一人ひとりが災害対策行動のとれる体制整備を行うことができた。
- ・職業能力開発指導員体制について、社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する観点から、生産現場の先端的技能・技術やものづくりのノウハウを民間企業から取り入れるため、任期付き雇用を積極的に活用した（平成23年10月以降は3人の受け入れを実施した。（年度内受入合計30人））。

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。

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。

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。

- 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。
- 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。
- 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。
- 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及び求職者等への職業訓練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

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。

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。

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

により利用者のニーズに的確に応えた。

- ・平成23年10月には、雇用・能力開発機構が行ってきた職業能力開発業務等の移管を踏まえ、より効果的・効率的な組織管理体制となるよう、業務の実施体制の集約化などにより、管理部門において職員の20人削減を行い、人員配置の見直しを行った。
- ・平成20年度から、北海道、沖縄を除く全国の45地域センターの管理事務を11センターに集約する一方、平成23年4月から、地方業務の直接実施に伴い業務を的確に処理するための企画管理体制の整備を行い、平成24年4月から、地域センターの発達障害者に対する専門的支援の本格実施に伴う体制の強化を行った。
- ・さらに、地域センターの一層の効果的・効率的な業務運営を確保するため、各地域センターの一人当たりの業務量等を分析し、各地域センターにおけるカウンセラー及びリワークカウンセラーの配置数の見直しに係る検討を基に、平成23年4月に地域センターにおける人員の再配置を行った。
- ・業務の効率的・効果的実施の観点から東日本大震災被災地域の離職者等に対する「震災復興訓練」実施のため、全国からの職業能力開発指導員の応援派遣を行うとともに、「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」の施行に伴う職業訓練の認定業務等実施のため、体制整備を行うなど、スケールメリット等を活かした弾力的な人員配置に努めた。

- ・給与、報酬等支給総額については、近年取り組んできた給与構造改革の効果、期末手当・勤勉手当の削減等により、平成23年度末において、基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額と比較して22.7%に相当する額を削減した。
- ・機構の給与水準については、平成23年度計画の検証の観点から踏まえ、国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由、給与水準の適切性の検証、給与水準の適正化のために講ずる措置を総務省の定める「独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について(ガイドライン)」に基づき、ホームページ上で公表した。

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	124	施設整備費補助金
(職業能力開発促進センター) 実習場建替 設備更新	891	
(職業能力開発大学校) 設備更新	144	

(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。

3 積立金の処分に関する事項

旧雇用・能力開発機構から承継した積立金は、宿舍等業務に充てることとする。

2 積立金の処分に関する事項

旧雇用・能力開発機構から承継した積立金は、宿舍等業務に充てることとする。

2 積立金の処分に関する事項

主に、解雇等により住居を喪失した求職者や、東日本大震災の被災者の入居を受け入れたことに伴い、入居者の退去を促進する取組を停止したことにより、当期純利益が24億円生じたため、雇用・能力開発機構から承継した積立金を取り崩す必要がなかったものである。

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及び求職者や在職者等に対

<p>する職業訓練実施状況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及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況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>5 「第2次情報セキュリティ基本計画」(平成21年2月3日情報セキュリティ政策会議決定)等の政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進すること。</p> <p>6 「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)に盛り込まれた改革を着実に実施すること。</p>							
<p>評価の視点等</p>		<p>自己評価</p>	<p>A</p>		<p>評価</p>		
<p>【評価項目20 人事に関する計画、施設・設備に関する計画】</p>	<p>・全ての数値目標を達成し、以下の「評価の視点」に対応した。 ① 人件費について、給与、報酬等支給総額については、近年取り組んできた給与構造改革の効果、期末手当・勤勉手当の削減等により、平成23年度末において、基準年度(平成17年度)と比較して22.7%に相当する額を削減した。 ② 給与水準について、平成23年度計画の検証の観点から踏まえ、国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由、給与水準の適切性の検証、給与水準の適正化のために講ずる措置を総務省の定める「独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について(ガイドライン)」に基づき、ホームページ上で公表した。 ③ 福祉的就労から一般雇用への移行の促進による各地域における障害者の雇用支援の取組の全国的拡大や精神障害者・発達障害者</p>						

	<p>等の就職困難性の高い障害者に対する支援への重点化、70歳まで働ける企業の実現等の課題への対応のため、大幅に業務量が増加する中、行政刷新会議による事業仕分け等を踏まえ、地方委託業務の抜本的見直しを行いつつ、機動的な人員の再配置により利用者のニーズに的確に応えた。</p> <p>平成23年10月には、雇用・能力開発機構が行ってきた職業能力開発業務等の移管を踏まえ、より効果的・効率的な組織管理体制となるよう、業務の実施体制の集約化などにより、管理部門において職員20人削減を行い、人員配置の見直しを行った。</p> <p>④ 業務の効率的・効果的实施と職員のモチベーションの維持・向上を図るため、職場単位の改善運動であるEサービス運動を引き続き実施し、利用者サービスの向上、業務の効率化及び省資源省エネ・冗費の削減に資するとともに、小集団活動を通じて職員間の連帯感が増し、風通しの良い職場作りにつながった。</p>												
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>・次のとおり中期計画の目標に向けて削減を図った。</p> <table border="1" data-bbox="824 523 1249 619"> <tr> <td>平成23年度</td> <td>△22.7%</td> <td>（平成17年度比）</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>△18.0%</td> <td>（平成17年度比）</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>△15.6%</td> <td>（平成17年度比）</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>△12.9%</td> <td>（平成17年度比）</td> </tr> </table> <p>（業務実績：「1 人事に関する計画」（P.172）参照）</p>	平成23年度	△22.7%	（平成17年度比）	平成22年度	△18.0%	（平成17年度比）	平成21年度	△15.6%	（平成17年度比）	平成20年度	△12.9%	（平成17年度比）
平成23年度	△22.7%	（平成17年度比）											
平成22年度	△18.0%	（平成17年度比）											
平成21年度	△15.6%	（平成17年度比）											
平成20年度	△12.9%	（平成17年度比）											
<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 機構の運営に必要な優秀な人材を確保するため、以下のような取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> 平成24年4月採用については、機構の業務運営に必要な優秀な人材の確保に向けて、職員募集方法や採用試験の面接形式等に一層の工夫をした。具体的には、各採用職種ごとの就職情報や業務内容を具体的にわかりやすく盛り込んだ訴求力のある採用パンフレットの作成・配布、ホームページや就職情報サイトへの募集案内の掲載等により積極的に応募者の確保に努めた。 また、本部、仙台、大阪、福岡における採用説明会において、障害者職業カウンセラーの仕事ぶりや障害者、事業主等の利用者の発言など映像と音声により地域センターの役割及びカウンセラーの業務内容を具体的に理解できるDVDを作成し採用説明会で上映するとともに、地域センターに勤務している職員による日常の業務の紹介を取り入れ、応募に際して当機構の業務内容等の理解が促進されるよう取り組んだ。 採用選考においては、引き続き人物本位の採用のため面接を重視して3次にわたり面接試験を行い、グループ討議のテーマ設定をより実際の勤務場面における問題解決に関する内容にするなどの改善を図った。 雇用・能力開発機構から移管された業務に適切に対応するため、上記に掲げた平成24年4月採用に関する活動に加え、秋季において積極的な募集を行い、上記と概ね同様の面接を重視した採用選考を実施した。 業務のより効率的な実施を図るため、以下のとおり人員配置の見直しを行った。 <ul style="list-style-type: none"> 平成23年10月には、雇用・能力開発機構が行ってきた職業能力開発業務等の移管を踏まえ、より効果的・効率的な組織管理体制となるよう、業務の実施体制の集約化などにより、管理部門における職員20人削減を行い、人員配置の見直しを行った。 福祉的就労から一般雇用への移行の促進による各地域における障害者の雇用支援の取組の全国的拡大や精神障害者・発達障害者等の就職困難性の高い障害者に対する支援への重点化、70歳まで働ける企業の実現等の課題への対応のため、大幅に業務量が増加する中、行政刷新会議による事業仕分け等を踏まえ、地方委託業務の抜本的見直しを行いつつ、機動的な人員の再配置により利用者 												

- のニーズに的確に応えた。
- ・平成20年度から、北海道、沖縄を除く全国の45地域センターの管理事務を11センターに集約する一方、平成23年4月から、地方業務の直接実施に伴い業務を的確に処理するための企画管理体制の整備を行い、平成24年4月から、地域センターの発達障害者に対する専門的支援の本格実施に伴う体制の強化を行った。
 - ・業務の効率性・効果的实施の観点から東日本大震災被災地域の離職者等に対する「震災復興訓練」実施のため、全国からの職業能力開発指導員の応援派遣を行うとともに、「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」の施行に伴う職業訓練の認定業務等実施のため、体制整備を行うなど、スケールメリット等を活かした弾力的な人員配置に努めた。
 - ・職員専門性と意識の向上を図るため、次のとおり職員各層に対する研修を実施した。
 - ・平成23年度は、管理職員を対象として、マネジメント力向上を図るべく、理事長が示した経営指針を本部各課、各施設単位において推進、具現化し、業務を効果的・効率的に遂行できるようにするための研修、新規採用等の嘱託職員を対象として、機構の使命を理解・認識し、的確に業務に取り組むための研修及び経理関係業務に従事する経験の浅い職員を対象として、会計事務の適切な処理を促進するための研修をそれぞれ実施した。
 - ・また、地方業務の直接実施に伴い、地方業務を担当する者を対象として研修を実施した。
 - ・人事評価制度のより適切かつ効果的な実施に向け、人事評価制度に係る評価者研修を新たに実施した。
 - ・障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職を対象として、障害者雇用に係る新たな課題やニーズに対応した知識・技術の習得や能力の開発を目的とする課題別研修を実施した。平成23年度は、引き続き利用者が増加している就職等の困難性の高い障害者に対する支援を強化すべく、「精神障害者、発達障害者等に対する支援の充実等」をテーマに、障害特性に応じた効果的な支援技法等の修得を課題として、講義、ケーススタディ等の手法を用い、効果的に支援技法の習得を図った。また、専門性の向上に資するため、問題発見力の向上、会議・ミーティング運営の促進技法に関する講義、演習を実施した。
 - ・事務職の新規採用職員研修について重度障害者雇用事業所等での職場実習を実施した。
 - ・平成21年度に制定した障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職に対する実践的な知識・技術等の習得を図るためのOJT指針に基づき、採用後3年次までの当該職員を配置するすべての広域及び地域センターにおいて個々の職員の経験や担当業務状況に応じて計画的なOJTを実施した。
 - ・実務経験が2年以上のジョブコーチを対象として、精神障害者、発達障害者等に関するケーススタディ、経験の少ないジョブコーチに対する指導技法等の研修を実施した。
 - ・新たに採用されたリワークカウンセラーを対象として、企業における職場復帰の取組状況、医療機関における職場復帰支援の現状と課題やリワーク支援との連携のあり方等の研修を実施した。
 - ・新規採用の評価アシスタント、リワークアシスタント及び就労支援アシスタントに対し、従来各配置センターにおいて実施してきたOJTに加え、障害特性等を十分に踏まえた的確な対応を図るための知識、技術等を早期に習得させるための集合研修を障害者職業総合センターにおいて新たに実施した。
 - ・職業能力開発職を対象として職業訓練指導員人材育成システムによる人材育成方針の下、産業構造の変化や技術革新に対応するための技能・技術研修、各階層に求められる役割や能力等に応じた階層別研修等を実施した。
 - ・職員の自主的な学習活動として、幅広い視野を身につけ資質の向上を図るため、勤務時間終了後に企業におけるリスク・マネジメントの現場、生涯能力開発体系等の各種ツールを活用した効果・効率的な業務展開のテーマで講習会を実施した。

	<p>・なお、雇用・能力開発機構から移管された業務に適切に対応するため、職業能力開発職に対しては、専門分野の技能・技術及び業務遂行能力の向上を図るための研修を実施した。また、全職種共通の研修等については、新任管理職赴任前研修及び事務職員上級研修を新設し、新たな研修体系に整理し、研修の充実を図った。 (業務実績：「1 人事に関する計画」(P.172) 参照)</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>実績：○ ・給与、報酬等支給総額については、近年取り組んできた給与構造改革の効果、期末手当・勤勉手当の削減等により、平成23年度末において、基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額と比較して22.7%に相当する額を削減した。 (業務実績：「1 人事に関する計画」(P.172) 参照)</p> <p>○ 講ずる措置 ・平成18・19年度に、俸給の大幅引下げ(役員△7%、職員平均△4.8%(中高年層最大約△7%))、昇給幅の細分化と昇給抑制、手当制度の見直し等の思い切った給与構造改革を実施した。 ・平成22年度において、在職地域・学歴構成による要因を勘案した対国指数は100.0ポイントとなったが、平成24年4月1日に本部事務所が東京都特別区から千葉市へ移転したことにより、地域・学歴勘案で110.0ポイントとなった。 ・今後は、新機構として、平成24年度に対国家公務員指数を年齢勘案で103ポイント程度、年齢・地域・学歴勘案で105ポイント程度とすることを目標として、以下の措置を講じたところであり、その達成を見込んでいるところである。 ・原則、55歳を超える職員について、俸給月額及び職務手当等の支給額を一定率で減額(△1.5%) ・次期昇給期における昇給号俸数の抑制 (別添資料「項目3 組織体制・人件費管理 ①給与水準の状況と総人件費改革の進捗状況」参照)</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」と同趣旨)</p>	<p>実績：○ ・機構の給与水準については、平成23年度計画の検証の観点も踏まえ、国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由、給与水準の適切性の検証、給与水準の適正化のために講ずる措置を総務省の定める「独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について(ガイドライン)」に基づき、ホームページ上で公表した。 (業務実績：「1 人事に関する計画」(P.172) 参照)</p> <p>・給与水準の状況 ○ 指数の状況 <table border="1" data-bbox="786 1066 1142 1157"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>107.6</td> </tr> <tr> <td>参考 地域勘案</td> <td>111.5</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>103.6</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>110.0</td> </tr> </table> ○ 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由 ① 国家公務員の給与決定上の学歴を見ると大卒は52.6%(参考「平成23年国家公務員給与等実態調査の結果」)であるのに対し、機構の事務職員の94.7%が大卒以上であり、その割合を上回っていることによる。 ② 国家公務員の管理職員(俸給の特別調整額受給者)の割合が16.6%(参考「平成23年国家公務員給与等実態調査の結果」)であるのに対し、機構の事務職員のうち、職務手当の受給者の割合は30.2%となっている。機構の事務職員は、その大部分は、機構本部に配置されている。 機構本部においては各府省の本省と同様に、業務の企画・調整及び対外的な業務運営にかかる責任の明確化、相互牽制体制の確保等の必要から地方支分部局に比べ管理職の比率が高くなっていることによる。</p>	対国家公務員	107.6	参考 地域勘案	111.5	学歴勘案	103.6	地域・学歴勘案	110.0
対国家公務員	107.6								
参考 地域勘案	111.5								
学歴勘案	103.6								
地域・学歴勘案	110.0								

	<p>③ 本部を起点とした全国規模の異動が多く、借家・借間に居住する者が増加傾向にあるため、住居手当の支給水準は国家公務員同等であるが、支給される者が全体の24.7%を占め、国家公務員の15.0%（参考「平成23年国家公務員給与等実態調査の結果」）を大幅に上回っていることによる。</p> <p>④ また、職員給与は、これまで人材確保等の観点から、類似の非特定独立行政法人等の給与水準を勘案して定めてきたものであり、結果として比較指標の高さに影響していると考えている。</p> <p>⑤ 地域・学歴勘案については、平成24年4月1日より、本部事務所が東京都特別区から千葉市へ移転されたため、平成22年度には100.0ポイントであったものであるが、平成23年度には110.0ポイントと上昇した。これは、当機構の平均給与額を増額させるような制度変更を全く行っていないにもかかわらず、事務職員の大半を占める本部職員の比較対象となる国家公務員の平均給与額が1級地（東京都特別区（18%））から4級地（千葉市（10%））に在勤する者に変更となり、また、特に管理職については、東京都特別区に集中する本府省に在勤する管理職との比較ではなくなったこと等から、相対的に指数が上がったことによる。</p> <p>○ 給与水準の適切性の検証 【国からの財政支出について】 ・支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 60.3% （国からの財政支出額 62,529百万円、支出予算の総額 103,773百万円：平成23年度予算）</p> <p>【検証結果】 ・機構は、高齢者及び障害者の雇用の支援のための専門性の高い事業を全国規模で行っている我が国唯一の機関であり、他に同様の規模で類似の事業を行っている団体及び民間企業は存在しないこと、また、事業のための財源は国からの交付金の割合が60.3%であることから、機構の給与水準は、国との比較が妥当であること。 ・平成23年度決算における支出総額84,396百万円のうち、給与、報酬等支給総額16,074百万円の占める割合は19.0%であり、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていないこと。 ・平成23年度内に実際に給与が支給されていた東京都特別区に本部事務所があったと仮定したならば、对国家公務員指数は、前述の職員の在職地域及び学歴構成による要因を勘案した場合、100程度となっており、給与水準は国と均衡しているものと考えられる。</p> <p>・累積欠損額：無し （別添資料「項目3 組織体制・人件費管理 ①給与水準の状況と総人件費改革の進捗状況」参照）</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>実績：○</p> <p>・勤労手当 ・民間における賞与のうち考課査定分に相当する手当として支給している。国も同様の趣旨で勤労手当を支給している。 成績率は、平成22年度に国と同様の4区分を設定した。</p> <p>・訓練指導員手当 ・職業訓練指導員が職業訓練業務に従事したときに俸給に対して一定の支給割合を乗じた額を職業訓練指導員手当として支給している。 国にない手当であるが、同職種の地方公務員には職業訓練指導員手当が支給されている。 平成23年度に都道府県の状況等を踏まえ、支給割合を10/100から5/100に引き下げた。 （別添資料「項目3 組織体制・人件費管理 ②国と異なる、又は法人独自の諸手当の状況」参照）</p>
<p>・国家公務員の再就職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</p>	<p>実績：○</p> <p>・国家公務員再就職者が就いているポストの名称</p>

<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・嘱託（監事監査業務）、嘱託（研究業務）、嘱託（職業指導業務） ・ポストの見直しの状況 ・4ポスト廃止（7ポスト→3ポスト）（役員1→0，常勤職員3→0，非常勤職員3→3） <p>（別添資料「項目3の2 国家公務員再就職者の在籍状況及び法人を一度退職した後、嘱託等で再就職した者の在籍状況」参照）</p>
<p>・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。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・再就職者の非人件費ポストは、本部において広報啓発業務を行う嘱託、地方施設において職業訓練指導業務を行う嘱託等があるが、いずれのポストも、高齢者等の雇用安定等に関する法律第9条に基づく職員の定年退職後の再雇用制度の対象者を配置するポストである。 これらのポストの配置に当たっては、配置対象者の経歴及び専門性や、当該ポストに必要な技能等を総合的に勘案して行っている。
<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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期計画どおり適切に実施した。
<p>・旧雇用・能力開発機構から承継した積立金は、宿舍等業務に充てたか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主に、解雇等により住居を喪失した求職者や、東日本大震災の被災者の入居を受け入れたことに伴い、入居者の退去を促進する取組を停止したことにより、当期純利益が24億円生じたため、雇用・能力開発機構から承継した積立金を取り崩す必要がなかったものである。
<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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・レクリエーション経費について支出はない。 ・レクリエーション経費以外の福利厚生費（法定外福利費）についても、事業・事務の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、必要な事業に絞って実施している。また、互助組織への支出については、平成23年度から法人支出を廃止した。 ・健康保険料の労使負担割合については、厚生労働大臣からの要請（平成22年5月13日）を踏まえ、加入する健康保険組合に対して見直しを要請し、理事会及び組合会において、負担割合が労使折半となるよう提案を行い（平成22年12月21日）、平成23年4月分から負担割合を労使折半とした。 <p>（別添資料「項目3 組織体制・人件費管理 ③福利厚生費の状況」参照）</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>実績：○</p> <p>【国民のニーズの把握と業務改善の取組の促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評議員会の開催 <ul style="list-style-type: none"> ・使用者代表、労働者代表、障害者及び学識経験者からなる評議員会を開催し、関係者のニーズ等を把握するとともに、第2期中期計画の変更、平成23年度計画に基づく業務運営を説明し、機構の業務に対する要望等について意見交換を行った。 ・ニーズ等に即した業務 <ul style="list-style-type: none"> ・高齢関係NPO団体等から、「高齢期の就労の受け皿の拡充やマッチング機能の向上が必要」との意見を受け、「高齢期のエンブローアビリティ向上に向けた支援と労働市場の整備に関する調査研究」を主要テーマに設定した。 ・発達障害者の雇用マニュアルコミック版の作成について、事業主、支援機関等から「発達障害の特性と職場での対応方法について読みやすく理解しやすい内容の資料がほしい」といった数多くの要望を受け、読みやすいコミック形式で職場において発達障害者に生じやすい課題場面を取り上げて対応を解説するとともに、コミック部分で十分説明できなかった事項を解説ページにて補完した。また、各種支援機関と当該機関の支援内容を紹介した。 ・機構の業務運営の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ため平成20年度に導入したホームページを活用したモニター制度について、平成21年度からモニターを50人から100人に増や

し本格実施した。モニターの委嘱に当たっては、ホームページ、新聞、定期刊行誌を活用して幅広く募集を行い、174人の応募があった中から、多様な世代、属性の方を選考した。モニターから、機構の業務について随時、意見・要望を受け付け、①「高齢者は社会人の指図・サポート担当として再雇用等が進められるべきである」との意見を受け、高齢者雇用啓発誌において、定年後再雇用された高齢者が、若い職員のOJTを担当し実力を発揮している事例を多数取材して紹介したほか、②「精神障害者の雇用重要性や有用性について、今後は企業の管理者層への理解を浸透させるべきである」との意見を受け、都内で内閣府との共催により精神障害者雇用テーマに精神障害者を多数雇用している企業の総務・管理部長、精神神経科学を専門とする大学医学部教授、特例子会社に勤務する当事者、障害者の就労支援の専門家であるアドバイザー、厚生労働省担当、官といったパネリストによる座談会を開催し、企業の多数の労務管理担当者等の出席を得て議論にも参加していただくなど、積極的な取組を行った。

・各種調査の実施

・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実施した。これらの調査の結果については自由記述欄の内容を含めて分析を行い、広域・地域センター、地方業務部門にフィードバックし、今後の業務に活かすよう指導することにより、さらに事業の効果を高めることとした。

【職員の積極的な貢献を促すための取組】

・法人の姿勢やミッションを職員に徹底する取組

・経営トップ（理事長）から、理事会、部長会議、施設長会議、社内報（メルマガ）等あらゆる場を活用して、ミッション（使命）の浸透、利用者本位のサービス提供の徹底を図るとともに、全国の施設に経営トップが直接出向いて意見交換、指導を実施した。

・役職員一人ひとりが実践すべき行動理念を「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構行動規範」として策定し、カードサイズの印刷物にして嘱託職員を含む全役職員に携帯させている。

・コンプライアンスの徹底のために取り組むべき事項を定めたコンプライアンス基本方針及びコンプライアンス推進計画を策定した。

・民間企業等におけるコンプライアンス違反の原因、内容とその対処方法に関する事例等を取り入れた職員研修を実施し、コンプライアンス意識の浸透を図った。

・嘱託職員を含む全役職員を対象とした認識度調査を実施し、コンプライアンスに関する取組の進捗状況や役職員全員のコンプライアンス意識の浸透状況を検証した。

・能力開発のための取組

・職員の専門性と意識の向上を図るため、次のとおり職員各層に対する研修を実施した。

・平成23年度は、管理職員を対象として、マネジメント力向上を図るべく、理事長が示した経営指針を本部各課、各施設単位において推進、具現化し、業務を効果的・効率的に遂行できるようにするための研修、新規採用等の嘱託職員を対象として、機構の使命を理解・認識し、的確に業務に取り組むための研修及び経理関係業務に従事する経験の浅い職員を対象として、会計事務の適切な処理を促進するための研修をそれぞれ実施した。

・また、地方業務の直接実施に伴い、地方業務を担当する者を対象として研修を実施した。

・人事評価制度のより適切かつ効果的な実施に向け、人事評価制度に係る評価者研修を新たに実施した。

・障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職を対象として、障害者雇用に係る新たな課題やニーズに対応した知識・技術の習得や能力の開発を目的とする課題別研修を実施した。平成23年度は、引き続き利用者が増加している就職等の困難性の高い障害者に対する支援を強化すべく、「精神障害者、発達障害者

等に対する支援の充実等」をテーマに、障害特性に応じた効果的な支援技法等の修得を課題として、講義、ケーススタディ等の手法を用い、効果的に支援技法の習得を図った。また、専門性の向上に資するため、問題発見力の向上、会議・ミーティング運営の促進技法に関する講義・演習を実施した。

- ・事務職の新規採用職員研修について重度障害者雇用事業所等での職場実習を実施した。
- ・平成21年度に制定した障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職に対する実践的な知識・技術等の習得を図るためのOJT指針に基づき、採用後3年次までの当該職員を配置するすべての広域及び地域センターにおいて個々の職員の経験や担当業務状況に応じて計画的なOJTを実施した。
- ・実務経験が2年以上のジョブコーチを対象として、精神障害者、発達障害者等に関するケーススタディ、経験の少ないジョブコーチに対する指導技法等の研修を実施した。
- ・新たに採用されたリワークカウンセラーを対象として、企業における職場復帰の取組状況、医療機関における職場復帰支援の現状と課題やリワーク支援との連携のあり方等の研修を実施した。
- ・新規採用の評価アシスタント、リワークアシスタント及び就労支援アシスタントに対し、従来各配置センターにおいて実施してきたOJTに加え、障害特性等を十分に踏まえた的確な対応ができるようにするための知識、技術等を早期に習得させるための集合研修を障害者職業総合センターにおいて新たに実施した。
- ・職業能力開発指導員を対象として職業訓練指導員人材育成システムによる人材育成方針のもと産業構造の変化や技術革新に対応するための技能・技術研修、各階層に求められる役割や能力等に応じた階層別研修等を実施した。
- ・職員の自主的な学習活動として、幅広い視野を身につけ資質の向上を図るため、勤務時間終了後に企業におけるリスク・マネジメントの現場、生涯能力開発体系等の各種ツールを活用した効果・効率的な業務展開のテーマで講習会を実施した。
- ・雇用・能力開発機構から移管された業務に適切に対応するため、職業能力開発指導員に対する研修については、雇用・能力開発機構における研修内容を踏襲するとともに、全職種共通の研修等については、雇用・能力開発機構における研修内容等も踏まえ、新たな研修体系に整理し、研修の充実を図った。

・E サービス運動の実施

- ・業務の効率的・効果的实施と職員のモチベーションの維持・向上を図るため、職場単位の改善運動であるEサービス運動を引き続き実施した(計73件)。平成23年度の取組においては、平成22年度のEサービス運動の好事例を全国会議の場で理事長表彰するとともに、最優秀賞受賞者による事例発表やその他の表彰事例の紹介を行った。また、「利用者サービスの向上」、「事務の簡素・合理化/経費節減」、「個人情報保護」等推奨テーマを設定し、全職員の参加意識向上と積極的取組のために各部・施設長に対して配慮するよう通知した。併せて、好事例を社内報(メルマガ)及び機構内LANにより全部署・職員が随時参照できるようにすることで、その一層の取組を推進した。これにより、利用者サービスの向上、業務の効率化及び省資源省エネ・無駄な経費の削減に資するとともに、小集団活動を通じて職員間の連帯感が増し、風通しの良い職場作りにつながった。

・職業能力開発指導員体制

- ・社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する観点から、生産現場の先端的技能・技術やものづくりのノウハウを民間企業から取り入れるため、任期付き雇用よりの受け入れを行った。(平成23年10月以降は3人の受け入れを実施した。(年度内受入合計30人))

(業務実績：「1 人事に関する計画」(P.172)参照)