

第二期中期目標期間
暫定評価説明資料

業務運営の効率化

暫定評価

A(4.37)

20年度	21年度	22年度	23年度
A(4.33)	A(4.00)	S(5.00)	A(4.16)

【中期計画の概要】

- 効果的・効率的な業務運営体制の確立
地方における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の委託方式廃止による直接実施、本部機能の幕張本部への集約化等
- 業務運営の効率化に伴う経費節減等
 - 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、新規業務、拡充業務分等除く。）について、毎年度平均で3%程度の額を節減する。
 - 業務経費（新規業務、拡充業務分等除く。）について、毎年度平均で総額1.9%程度の額を節減する。
 - 「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。
 - 「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き、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。
- 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は、1件当たりの平均処理期間を5%短縮する。

【主な業務実績】	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
◆ 地方業務については委託方式を廃止し、平成23年度から全47都道府県において機構が直接実施を開始。管理経費について平成22年度予算977,324千円から平成23年度予算359,629千円と、617,695千円(63%)の縮減を図った。また、本部機能については、平成24年3月に千葉市への移転を終え、幕張本部への集約化が完了。				
◆ 一般管理費の節減(数値目標:毎年度平均で3%程度の額を節減) ※予算は対前年度節減率	予算 ▲3.1% 執行率 93.8%	予算 ▲3.1% 執行率 89.3%	予算 ▲7.1% 執行率 80.6%	予算 ▲5.2% 執行率 81.5%
◆ 業務経費の節減(数値目標:毎年度平均で総額1.9%程度の額を節減) ※予算は対前年度削減率	予算 ▲2.4% 執行率 92.1%	予算 ▲3.1% 執行率 84.3%	予算 ▲24.5% 執行率 80.0%	予算 ▲29.6% 執行率 86.8%
◆ 随意契約(少額随契除く)の推移 ※平成23年度の契約件数、金額は雇用・能力開発機構からの業務移管分含む。	157件 80.2億円	165件 71.7億円	81件 9.4億円	164件 17.8億円
◆ 業務・システムの最適化 ・ システム全体経費の削減額(平成19年度比48,140千円以上の削減)	—	55,408千円	51,810千円	52,467千円
・ システムの保守・運用費低減率(平成19年度比38%以上の低減)	—	38.7%	40.1%	38.9%
◆ 助成金・給付金の1件当たりの平均処理期間短縮率(数値目標:平成19年度比5%以上短縮)	3.9%	12.4%	21.8%	7.1%

【主な中期目標の達成状況】

- 一般管理費については、**毎年度3%以上の額を節減し、業務経費については、毎年度総額1.9%以上の額を節減し、中期計画の目標を大幅に上回り達成。**
- 「随意契約の見直し計画」に基づき、総合評価方式の拡充等に努め、**適正化に向けた取組を着実に実施。**
- 障害者雇用支援システムについては、**平成19年度に策定した最適化計画に基づき、いずれも削減目標を達成。**
- 給付金・助成金の**1件当たりの平均処理期間については、最終年度には中期計画の目標を上回り達成する見込み。**

20年度	21年度	22年度	23年度
A(4.00)	A(3.62)	A(4.14)	A(4.00)

【中期計画の概要】

- 1 機構に対する関係者のニーズ等について幅広く把握し、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。
- 2 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。
- 3 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。
- 4 高齢者等及び障害者に係る各雇用支援業務について、相互に支援ノウハウ、各種情報等の共有化を図ることにより、事業主相談における基礎的事項についての即時対応、助成金・給付金の効果的な周知、実践的手法の開発・提供等のサービスにおける相乗効果を発揮する。
- 5 ホームページ等を通じて高齢者等及び障害者の雇用に関する情報等を提供するほか、求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等について積極的に広報を行う。

【主な業務実績】

- ◆ 使用者代表、労働者代表、学識経験者等からなる評議員会を設置・開催し、関係者のニーズの把握に努め、業務の改善に努めた。
- ◆ 機構本部の部長を委員とする内部評価委員会及び学識経験者で構成する外部評価委員会を設置し、毎年度委員会による業績評価を実施するとともに、評価結果等を機構内LANにより全職員に直接周知し、それぞれの職場、職務での業務の点検、改善を図った。
- ◆ 内部統制については、以下により向上を図った。
 - ・ 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。
 - ・ 役職員が実践すべき行動理念を「行動規範」として策定し、カードサイズの印刷物にして全役職員に携帯させた。
 - ・ 公益通報に関する規程に基づく公益通報窓口(JEEDホットライン)を本部に設置し、通報事案の処理体制を構築した。
- ◆ 職場における具体的な工夫例や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チェックポイントを盛り込んだ企業向けパンフレットを作成し、高齢者雇用アドバイザー等が相談・援助の際に活用するなど、業務の連携によるサービスの充実を図った。
- ◆ ホームページの運用では、新たにバナーを追加したり、画像を増加させる等の工夫を行い、利用者の利便性の向上に努め、アクセス件数の増大を図った。

【主な中期目標の達成状況】

- 外部の学識経験者等による業績評価を毎年度実施し、自己評価を決定するとともに、評価結果等を全職員に周知し、業務改善を実施。
- 2元構造のコンプライアンス体制による内部統制の構築、「行動規範」の策定及び公益通報制度の設置等、内部統制の向上に取り組んだ。
- 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チェックポイントを盛り込んだ企業向けパンフレットを作成し、相談・援助に活用するなど業務の連携によるサービスの充実を図った。

20年度	21年度	22年度	23年度
A(3.66)	A(3.50)	A(3.71)	A(3.83)

【中期計画の概要】

- 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
 - 事業主等の利便性を図るため、各種給付金の支給要件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。
 - 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。
- 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、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。

【主な業務実績】	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
◆ 支給要件等に変更があった場合のホームページでの公開状況(数値目標:変更が確定した日から7日以内に公開)	2日後に公開	6日後に公開 (4月改正分) 3日後に公開 (1月改正分)	6日後に公開	即日公開

【主な中期目標の達成状況】

- 支給要件等に変更があった場合のホームページでの公開状況は、**毎年度中期計画の目標を達成。**
- 確認書類の添付の省略、廃止及び様式の統合等の申請様式の簡素合理化を実施。
- 地方業務部門ごとに支給申請事業所に対する調査実施件数の目標値を示し、計画的な調査を行った。また、中小企業定年引上げ等奨励金について、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実践的な研修を行い、厳正な事業所調査を実施。
- 不正受給の発覚に際しては、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事例集を作成するとともに、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、関係機関に対して不正事案の概要や不正受給防止策等について情報提供を実施。

高齢者雇用に関する相談・援助、 実践的手法の開発、啓発等

暫定評価

A(3.87)

20年度	21年度	22年度	23年度
A(4.07)	A(3.62)	A(3.80)	A(4.00)

【中期計画の概要】

- 1 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施
 - (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が、事業主に対して、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。
 - (2) 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、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。
- 2 実践的手法の開発・提供
高齢者等の雇用確保のための条件整備に必要な調査研究を事業主等と共同で実施する。
- 3 啓発広報活動等の実施
高齢者雇用を支援する月間を設け、企業等が高齢者等にとって働きやすい雇用環境にするために創意工夫を行った改善事例の発表等を内容とする行事を開催する。

【主な業務実績】

	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
◆ 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助実施件数 (数値目標:延べ30,000件)	32,456件	32,893件	33,702件	35,929件
◆ 追跡調査において、具体的な課題改善効果があった旨の評価が得られた割合(数値目標:70%以上)	86.9%	83.0%	82.3%	78.8%
◆ 共同研究実施件数	11件	11件	10件	10件

【主な中期目標の達成状況】

- 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施件数は、**年々増加し、毎年度中期計画の目標を達成。**
- 相談・援助を実施した事業主等に対する追跡調査において、具体的な課題改善効果があった旨の評価が得られた割合は、**毎年度中期計画の目標を上回り達成。**
- 高齢者等の能力の有効活用等に必要調査研究を行う事業主等と共同して研究を実施。
- 高齢者雇用支援月間における啓発活動を効果的・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て実施。

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①

暫定評価

S(4.75)

20年度	21年度	22年度	23年度
S(4.66)	A(4.37)	S(5.00)	S(5.00)

【中期計画の概要】

- 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施
 - 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、延べ125,000人以上に効果的に実施する。
 - 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、当該計画を延べ85,000件以上策定する。
 - 職業準備訓練及び職業講習を実施することにより、75%以上の対象者が就職等に向かう次の段階へ移行できるようにするとともに、その修了者の就職率が50%以上となるよう、内容の充実を図る。
 - ジョブコーチによる支援については、10,500人以上の障害者を対象に的確に実施し、支援終了者の職場への定着率が80%以上となるようにする。
 - 精神障害者総合雇用支援を9,000人以上を対象に実施し、復職・雇用継続率が75%以上となるようにする。
 - 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、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。
- 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

事業主のニーズに応じた事業主支援計画を延べ27,500件以上策定する。また、追跡調査を実施し、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。

【主な業務実績】	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	合計
(障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施)					
◆ 職業リハビリテーションサービスの実施対象者数 (数値目標:125,000人以上)	27,435人	28,428人	29,864人	30,857人	116,584人
◆ 職業リハビリテーション計画の策定件数 (数値目標:85,000件以上)	19,776件	23,133件	24,040件	24,328件	91,277件
◆ 職業準備支援等の実施による就職等に向かう次の段階への移行率(数値目標:75%以上)	80.1%	83.6%	88.1%	88.5%	—
◆ 職業準備支援等の修了者の就職率(数値目標:50%以上)	52.2%	56.7%	67.5%	68.1%	—
◆ ジョブコーチ支援対象者数(数値目標:10,500人以上)	3,064人	3,087人	3,302人	3,342人	12,795人
◆ ジョブコーチ支援終了者の職場定着率(数値目標:80%以上)	84.5%	84.8%	87.6%	87.4%	—
◆ 精神障害者総合雇用支援の対象精神障害者数 (数値目標:9,000人以上)	1,467人	2,023人	2,459人	2,666人	8,615人
◆ 復職支援及び雇用継続支援終了者の復職・雇用継続率 (数値目標:75%以上)	80.2%	80.8%	82.0%	84.0%	—
◆ ジョブコーチ支援終了者に対するアンケート調査における効果 があった旨の評価(数値目標:80%以上)	92.7%	91.4%	94.0%	90.3%	—
◆ 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に おける効果があった旨の評価(数値目標:80%以上)	96.3%	96.7%	99.1%	97.8%	—

地域障害者職業センターにおける障害者及び 事業主に対する専門的支援②

【主な業務実績】	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	合計
(障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施) ◆ 事業主支援計画の策定件数(数値目標:27,500件以上)	7,120件	9,831件	10,876件	11,219件	39,046件
◆ 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における課題改善効果が見られた旨の評価 (数値目標:70%以上)	90.2%	91.5%	92.1%	92.2%	—

【主な中期目標の達成状況】

- 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、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結果、平成23年度は**過去最高の30,857人の障害者に対して職業リハビリテーションサービスを実施し、平成23年度末現在で延べ116,584人の実績**となっており、**中期計画の目標(125,000人以上)を確実に達成できる見込み**。
- 職業準備支援等修了者の就職等に向かう次の段階への移行率及び就職率は、**平成23年度実績で、それぞれ88.5%、68.1%と過去最高となるとともに、毎年度中期計画の目標(移行率75%、就職率50%)を上回り達成**。
- ジョブコーチによる支援事業については、**平成23年度実績で過去最高の3,342人の支援対象者数となり、平成23年度末現在で支援対象者は延べ12,795人と、中期計画の目標(10,500人)を上回るとともに、支援終了後6か月経過時点での定着率についても、平成23年度実績で87.4%となり、毎年度中期計画の目標(80%)を上回り達成**。
- 精神障害者総合雇用支援の支援対象者については、**平成23年度末現在で延べ8,615人となり、中期計画の目標(9,000人)を確実に達成できる見込み**。
- 復職支援及び雇用継続支援終了者の復職・雇用継続率については、平成23年度実績で**過去最高の84.0%となり、毎年度中期計画の目標(75%)を上回り達成**。
- 事業主支援計画の策定件数については、平成23年度実績で**過去最高の11,219件となり、平成23年度末現在で延べ39,046件と、中期計画の目標(27,500件)を上回り達成するとともに、追跡調査による課題改善効果が見られた旨の評価は、毎年度中期計画の目標(70%以上)を大幅に上回り達成**。

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

暫定評価

A(3.88)

20年度	21年度	22年度	23年度
A(3.77)	A(3.75)	A(4.00)	A(4.00)

【中期計画の概要】

- 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
 - 地域センターにおいて、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、関係機関の職員等の実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成、提供、実務的研修を実施する。
 - 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、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。
 - 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。
- 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

障害者職業力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専門的、技術的研修を実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を図る。

【主な業務実績】	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
(助言・援助等)				
◆ 就業支援基礎研修	—	66回／2,143人	61回／1,962人	64回／2,244人
◆ ジョブコーチ支援スキル向上研修	—	2回／61人	2回／44人	2回／42人
◆ 助言・援助等を受けた関係機関に対するアンケート (数値目標:80%以上)	—	97.8%	99.3%	97.7%
◆ マニュアル・教材の提供を受けた者等に対するアンケート (数値目標:80%以上)	—	90.8%	93.9%	95.0%
◆ 職業リハビリテーション推進フォーラム	60回／4,493人	54回／4,461人	56回／3,820人	53回／4,058人
(専門的な人材の育成)				
◆ 障害者就業・生活支援センター職員研修	9回／312人	7回／250人	7回／234人	7回／265人
◆ 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修	7回／154人	7回／146人	7回／131人	7回／126人
◆ 発達障害者就業支援セミナー	2回／200人	2回／262人	2回／306人	2回／332人
◆ 職業リハビリテーション実践セミナー	2回／436人	2回／452人	2回／416人	2回／531人
◆ 研修受講者に対するアンケート調査(研修直後／6か月後)	97.8%／93.8%	98.4%／91.1%	98.3%／90.3%	98.3%／94.8%
◆ 研修受講者の所属長に対するアンケート調査	93.3%	92.6%	92.8%	94.6%

【主な中期目標の達成状況】

- 地域の関係機関に対する助言・援助等については、関係機関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説明、解説等を行う。
- 助言・援助等及びマニュアル・教材等の提供を受けた者等に対するアンケートは、**毎年度中期計画の目標を大幅に上回り達成。**
- 障害者職業力カウンセラーの養成及び研修を実施するとともに、**受講者アンケートを踏まえ、研修内容の充実を図りつつ、**医療・福祉等の分野の職員を対象にした専門的、技術的研修を実施し、職業リハビリテーションの専門的な人材育成に努めた。

20年度	21年度	22年度	23年度
A(3.77)	A(3.87)	A(4.14)	A(4.00)

【中期計画の概要】

- 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、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、現場の課題解決に資する研究等に重点を置いて調査・研究を実施。
 - 終了した調査・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。
- 職業リハビリテーションに係る技法の開発
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、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。
- 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を行う。
 - 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20件以上作成する。

【主な業務実績】	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	合計
(調査・研究) ◆ 終了した調査・研究	5テーマ	6テーマ	7テーマ	6テーマ	—
(技法・開発) ◆ 開発した技法テーマ	3テーマ	3テーマ	3テーマ	3テーマ	—
(普及・活用) ◆ 職業リハビリテーション研究発表会参加者数	872人	969人	1,010人	1,003人	—
◆ マニュアル・教材・ツール等の作成 (数値目標:20件以上)	7件	5件	6件	6件	24件

【主な中期目標の達成状況】

- 終了した調査・研究については、**毎年度**「3分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」を得て、**中期計画の目標を達成**。
- 技法の開発においては、**発達障害者の就職促進**のための支援ノウハウのマニュアル化、**在職精神障害者の職場復帰**に関し、ストレス対処スキル向上のための支援技法の改良及び**高次脳機能障害者（失語症等）の就労支援**技法の開発等に取り組んだ。
- 職業リハビリテーション研究発表会、学会等での発表、各種研修での講義、インターネットを通じての情報提供により、**研究・開発成果の普及**を行った。
- 関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を平成23年度末時点で**合計24件**作成し、**既に中期計画の目標を上回り達成**。

20年度	21年度	22年度	23年度
A(3.66)	A(3.75)	A(4.00)	A(4.16)

【中期計画の概要】

- 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
 - 職業的重度障害者、とりわけ精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上となるようにする。
 - 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む。
 - 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。
- 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、研修の実施等により、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献する。
 - 指導技法の開発成果については、アンケート調査を実施し、80%以上から有用であった旨の評価が得られるようにする。

【主な業務実績】

	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
(職業訓練の充実)				
◆ 定員充足率(数値目標:95%以上)	97.5%	101.4%	103.6%	101.4%
◆ 訓練修了者の就職率(数値目標:80%以上)	89.4%	86.2%	83.9%	86.4%
(指導技法の開発・普及)				
◆ 障害者職業能力開発施設等に対するアンケート調査における有用であった旨の評価(数値目標:80%以上)	—	91.4%	97.3%	98.2%

【主な中期目標の達成状況】

- 精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者等、職業訓練上特別な支援を要する障害者の受入れを拡大し、職業訓練上特別な支援を要する障害者の割合が平成23年度に**51.1%**と初めて5割を超えた。定員充足率は**毎年度中期計画の目標を上回るとともに、3年連続定員を超えた受入れ**を実施。
- 訓練生の就職先確保に向け、求人開拓の実施要請のために公共職業安定所等へ訪問するなど**就職促進対策の実施**により、訓練修了者の就職率は**毎年度、中期計画の目標を上回り達成**。
- **上肢に障害を有する者、精神障害者、高次脳機能障害者及び発達障害者**に対する職業訓練の実践マニュアル等を作成し、他の障害者職業能力開発校等に提供するとともに、指導技法等を発表し、意見交換等を行う「**障害者職業能力開発指導者交流会**」を開催。
- 指導技法の開発成果が有用であった旨の評価が得られた割合は、**毎年度中期計画の目標を大幅に上回り達成**。

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

暫定評価

A(4.18)

20年度

21年度

22年度

23年度

A(3.55)

A(4.12)

A(4.42)

S(4.66)

【中期計画の概要】

- 1 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、関係機関と連携し、事業主説明会を毎年度250回以上開催する。
- 2 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する調査の的確な実施により、収納率は、常用雇用労働者数が300人を超える事業主において99%以上、200人を超え300人以下の事業主において中期目標期間終了時まで同様の収納率を目指す。
- 3 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のため、申告・申請手続きの簡素化及び電算機処理システムの改訂等を行う。
- 4 障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査は、駐在事務所の廃止及び本部組織の一元化に際し、不正受給の防止に留意し、集約化による専門性の向上等業務の効率化かつ効果的な実施に努める。

【主な業務実績】

	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
◆ 事業主説明会の開催回数(数値目標:毎年度平均で250回以上、開催。)	279回	296回	446回	458回
◆ 障害者雇用納付金の収納率(300人を超える事業主)(数値目標:99%以上)	99.76%	99.74%	99.80%	99.87%
◆ 障害者雇用納付金の収納率(200人を超え300人以下の事業主)(数値目標:99%以上を目指す)	—	—	—	99.91%

【主な中期目標の達成状況】

- 関係機関と連携を図りつつ、**事業主説明会を毎年度250回以上開催し、中期計画の目標を大幅に上回り達成。**
- 障害者雇用納付金の徴収については、**督促状及び督促状の発出や電話及び訪問による督促の実施等に努めた結果、常用雇用労働者数が300人を超える事業主において毎年度中期目標である99%以上の収納率を達成。**また、平成22年7月から新たに適用対象となった**200人を超え300人以下の事業主においては、平成23年度が申告・申請の初年度であるにも関わらず中期計画の目標を大幅に上回り達成。**
- 事業主の利便性の向上のため、申告、申請様式の簡素化、障害者雇用納付金電算機処理システムの改修を行うとともに、電子申告・申請システムについて平成24年4月からの稼働に向けて開発を実施。
- 駐在事務所の廃止及び本部組織への一元化に際し、不正受給防止に支障が生じないよう地方業務部門に対し確認調査が必要な事業主等の情報提供を指示するとともに、助成金担当部と不正受給防止に係る情報交換等を実施。

20年度

21年度

22年度

23年度

A(3.66)

A(3.50)

A(3.85)

A(3.66)

【中期計画の概要】

- 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
 - (1) 事業主等の利便性を図るため、各種助成金の支給要件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。
 - (2) 助成金の効果的活用のため、職業安定機関等と連携し、事業主等に周知・広報を行う。事業主に分かりやすいパンフレットや支給申請の手引き等を作成し、事業主等に配布する。適正支給に配慮しつつ、添付書類の簡略化等による事務手続きの簡素合理化を図る。
- 2 適正な支給業務の実施
 - (1) 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、不正受給防止対策を強化する。
 - (2) 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、関係機関に情報提供し、必要な不正受給防止対策を講ずる。

【主な業務実績】

平成20年度

平成21年度

平成22年度

平成23年度

- ◆ 支給要件等に変更があった場合のホームページの公開状況
(数値目標:変更が確定した日から7日以内に公開)

(変更なし)

1日後に公開

1日後に公開

(変更なし)

【主な中期目標の達成状況】

- 支給要件等に変更があった場合のホームページでの公開状況は、**いずれも中期計画の目標を上回り達成。**
- 事業主に対する助成金の説明会を積極的に開催するとともに、助成金のパンフレットについて、受給までの流れの記載を充実させ、図表を用いるなど分かりやすくして事業主に配布した。さらに、適正支給に配慮しつつ、様式を共通化したり、添付書類を簡素化する等事業主の事務手続きの簡素合理化を実施。
- 施設・設備の設置に係る助成金のうち、450万円以上の案件や疑義のある案件について、すべて支給前調査を行うとともに、抽出による支給後調査を毎年度実施。
- 不正受給の発覚に関しては、速やかに調査を行い、返還手続を進め、関係機関に再発防止策等の情報提供を行った。また、「不正受給防止事務実施チェックリスト」を作成し、窓口確認の徹底を図ったほか、担当者全国会議を毎年開催し、審査における注意点など実践的な審査能力向上を図った。

20年度	21年度	22年度	23年度
A(3.58)	A(3.70)	A(3.90)	A(3.83)

【中期計画の概要】

- 各種講習、相談・援助等の実施
 - 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、相談・指導等に必要な専門知識を付与するための講習内容の充実を図る。
 - 障害者雇用エキスパートは、特に困難な課題を抱える事業主に対する相談・援助を実施する。
- 実践的手法の開発・提供

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、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事業主等に配布するほか、ホームページで公開する。
- 就労支援機器の普及・啓発

ホームページ等を通じた情報提供、効果的な活用に係る相談等を実施し、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。
- 啓発事業の実施
 - 全国レベルで障害者雇用優的事业所等の表彰、障害者ワークフェア等の諸事業を複合的に実施する。
 - 障害者ワークフェアの来場者へアンケート調査を実施し、80%以上から障害者の雇用問題について理解が深まった旨の評価を得る。

【主な業務実績】	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
◆ 就労支援機器利用率(全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数)(数値目標:60%以上)	63.6%	60.5%	61.3%	75.6%
◆ 障害者ワークフェア来場者アンケート調査(障害者雇用問題の理解度)(数値目標:80%以上)	94.2%	97.2%	97.1%	97.2%

【主な中期目標の達成状況】

- 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、参加型カリキュラムの導入、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み、講習内容を充実。
- 障害者雇用エキスパートは、特例子会社の設立、就労支援機器の活用等、特に困難で個別の課題に関する相談・援助を実施。
- 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、報告書、マニュアル等にとりまとめ、ホームページ上に掲載したほか、公共職業安定所、事業主、支援機関等に広く配布。
- 就労支援機器は、ホームページを通じて最新機器情報の提供に努めるとともに、障害者雇用エキスパートによる機器活用に関する相談・援助等を行った結果、**利用率は毎年度中期計画の目標を上回り達成。**
- **障害者ワークフェアのアンケート調査において理解が深まった旨の評価が、毎年度中期計画の目標を大きく上回り達成。**

障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

暫定評価

A(4.40)

20年度	21年度	22年度	23年度
A(4.00)	A(4.37)	A(4.42)	S(4.83)

【中期計画の概要】

- 障害者の技能に関する競技大会の開催
全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を定期的で開催し、成績優秀者を顕彰する。競技種目の重点化を図り、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果的な大会運営を行う。
- 大会来場者に対してアンケート調査を実施し、80%以上から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を得る。
- 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。
- 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。

【主な業務実績】

	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
◆ 全国障害者技能競技大会（アビリンピック）来場者アンケート調査（理解度） （数値目標：80%以上）	94.5%	98.1%	96.3%	—
◆ 全国障害者技能競技大会（アビリンピック）来場者数	39,300人	42,200人	34,600人	—

【主な中期目標の達成状況】

- 国際アビリンピックの開催年度であった平成23年度を除いて、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を毎年度開催。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競技定員の見直しを行うとともに、先駆的又は雇用の拡大が期待される職種について技能デモンストレーションを実施。
- アビリンピック来場者に対するアンケート調査において、障害者の職業能力及び雇用に対する**理解度が深まった旨の評価が得られた割合は、毎年度中期計画の目標を大幅に上回り達成。**
- 第8回国際アビリンピックへは、平成22年度全国障害者技能競技大会の成績優秀者31人を派遣し、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）と海外開催では過去最高の成績を獲得。
- 各都道府県において、障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を毎年度開催。平成23年度末時点で競技種目334種目のうち、全国アビリンピックで実施している競技種目が307種目（91.9%）となり、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。

20年度	21年度	22年度	23年度
—	—	—	S(4.66)

【中期計画の概要】

- 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。
- 2 主にももの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のみ限定して実施する。訓練コースの設定に当たっては、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する。また、各地域において、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。

【主な業務実績】	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
◆ 施設内訓練就職率 (数値目標:80%以上)	—	—	—	84.6%
◆ 施設内訓練常用雇用率	—	—	—	69.5%

【主な中期目標の達成状況】

- 「就職支援マップ」等の就職支援ツールを活用した就職支援等により、訓練終了後3か月時点の就職率は、**中期計画の目標を上回り達成。**
- 地方運営協議会等を活用し、民間教育訓練機関等に「就職支援マップ」、「就職支援行動ガイド」等の就職支援ツールやその活用方法を紹介するなど、**就職支援に係るノウハウを提供。**
- 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実施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、**主にも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限定して実施。**

高度技能者養成訓練

暫定評価

S(4.50)

20年度	21年度	22年度	23年度
—	—	—	S(4.50)

【中期計画の概要】

- ものづくり産業における人材ニーズに対応した訓練内容とすることや、就職支援を徹底して行うことにより、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。
- 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。
- 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、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。

【主な業務実績】

	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
◆ 就職率(数値目標:95%以上)	—	—	—	98.1%
◆ 他大学関係機関との連携	—	—	—	218件
◆ 共同研究	—	—	—	83件
◆ 受託研究	—	—	—	6件

【主な中期目標の達成状況】

- 1年次から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するとともに、面接指導等の個別の就職支援の強化を図った結果、**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、中期計画の目標を上回り達成。**
- 産学連携の一環として、民間企業等との**共同研究・受託研究を実施**するとともに、工業高校や高等専門学校、大学等との連携等に取り組み、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・実習の授業内容として、有効に活用。
- 地方運営協議会等を活用し、設置訓練科に係る訓練ニーズを確認するとともに、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、若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化。

20年度	21年度	22年度	23年度
—	—	—	A(4.16)

【中期計画の概要】

1 在職者訓練

- (1) 受講者及び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、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。
- (2) 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、民間教育訓練機関等の訓練の実施状況等を踏まえ、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のみ真に限定して実施する。

2 事業主等との連携・支援

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、訓練設備の貸与等を行う。

【主な業務実績】	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
----------	--------	--------	--------	--------

◆ 在職者訓練

・ 受講者の満足度 (数値目標:80%以上)	—	—	—	98.7%
・ 事業主の満足度 (数値目標:80%以上)	—	—	—	97.6%

【主な中期目標の達成状況】

○ 在職者訓練

- ・ 受講者と事業主に対するアンケート調査を実施し、**中期計画の目標を上回り達成。**
- ・ 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、訓練コースの見直しに活用したほか、訓練コースの受講を通じて習得した能力の測定・評価を実施。**
- ・ 各地域に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との競合の有無の意見聴取・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真に限定して実施。**

- 事業主等との連携・支援については、職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与を実施するとともに、雇用調整助成金等の支給対象となる労働者を対象に、中小企業等のニーズに対応した「緊急雇用対策講習」を実施。

指導員の養成、訓練コースの開発、国際連携・協力の推進等

暫定評価

A(3.83)

20年度

21年度

22年度

23年度

—

—

—

A(3.83)

【中期計画の概要】

- 1 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。
- 2 政策的必要性の高い分野を中心に、訓練コースの開発等効果的・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。
- 3 国、国際協力機構等の委託を受けて、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。

【主な業務実績】

- ◆ 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訓練を実施した。
- ◆ 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、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・研究及び職業訓練用教材の作成を実施し、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。
(平成23年度)
・業種別職業能力開発体系の構築に関する調査研究 他9テーマ 等
- ◆ 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、海外からの研修員の受入れや職員の開発途上国への派遣等、当機構のノウハウを活かした支援を実施した。

【主な中期目標の達成状況】

- 職業訓練指導員の養成、訓練コースの開発、国際連携・協力の推進等について、**中期計画の目標の各事項を計画どおり達成。**

特に、訓練コースの開発等においては、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、標準カリキュラム等を作成。

20年度	21年度	22年度	23年度
—	—	—	A(3.83)

【中期計画の概要】

1 効果的な職業訓練の実施

- (1) 学識経験者、労使代表者等からなる運営委員会を本部に設置し、職業能力開発業務の円滑な運営を図るとともに、都道府県、事業主や労働者の代表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、労使や地域の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、関係機関等と連携を図る。
- (2) 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、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保する。

2 公共職業能力開発施設等

- (1) 職業能力開発促進センター等は、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。
- (2) 職業能力開発促進センター等は、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。
- (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、ハイレベル訓練（仮称）、スキルアップ訓練の実施に向けた準備を進める。
- (4) セグメント情報を踏まえ、業務量に応じた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。

【主な業務実績】

◆ 効果的な職業訓練の実施

- 運営委員会を本部に設置し、年度計画のうち職業能力開発業務部分を審議するとともに、地方運営協議会を各職業訓練支援センターに設置し、訓練計画の協議を行った。
- 「機構版教育訓練ガイドライン」を策定し、PDCAサイクルによる訓練コースの不断の見直しを実施した。

◆ 公共職業能力開発施設等

- 譲渡対象施設の経費や職員数、訓練定員等の資料をとりまとめ、厚生労働省に提供した。
- 震災復興訓練の設定・実施等、都道府県と連携して、地域において必要な訓練の質と量の確保を図った。
- 職業能力開発総合大学校の相模原校及び東京校に移転準備室を設置し、東京校へ集約するための具体的な計画を検討するとともに、スキルアップ訓練の実施計画や具体的実施方法の検討等を進めた。
- 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譲渡に係る基礎数値の算出に活用した。

【主な中期目標の達成状況】

- 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と連携するとともに、相模原校から東京校への集約に向けた具体的な計画を作成するなど、**中期計画の目標の各事項を計画どおり達成。**

求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等

暫定評価

A(3.66)

20年度	21年度	22年度	23年度
—	—	—	A(3.66)

【中期計画の概要】

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。

【主な業務実績】	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
----------	--------	--------	--------	--------

◆ 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

【主な中期目標の達成状況】

- 厚生労働省が定めた認定基準に基づき、認定申請書に不備がないか、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実施。
- 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。
- 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」等の改訂の都度、速やかにホームページに公開し、民間教育訓練機関等に対して周知・広報を実施。

20年度	21年度	22年度	23年度
A(4.00)	A(3.75)	A(4.00)	A(4.00)

【中期計画の概要】

- 1 予算、収支計画及び資金計画に基づく適切な予算執行を行う。
- 2 雇用促進住宅業務について
 - (1) 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。ただし、解雇等に伴い住居を喪失した求職者及び震災による被災者等に対する支援策として、廃止決定した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、その適切な実施に留意する。
 - (2) 譲渡・廃止が完了するまでに間は、独立採算による合理的な経営に努める。
- 3 不要財産等の処分に関する計画について、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を、平成23年度中に国庫納付する。
- 4 重要な財産の処分等に関する計画について、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を、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、職員宿舎等旧雇用・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。

【主な業務実績】	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
----------	--------	--------	--------	--------

◆ 予算執行において、人件費の削減、地域障害者職業センター賃借料等の引き下げ、省資源、省エネ意識の徹底、一般競争入札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。

◆ 雇用促進住宅業務について

・ 所有住宅数(入居戸数)	—	—	—	1,310住宅(124,247戸)
・ 緊急一時入居戸数	—	—	—	4,088戸
・ 東日本大震災の被災者等への貸与戸数	—	—	—	5,034戸

・ 管理運営に係る委託業務については、平成22年度には一般競争入札を実施し、委託費の節減に努めた。

◆ 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、国庫納付を行った。

◆ 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に踏まえて処分した。

【主な中期目標の達成状況】

- 予算執行については、**人件費の削減、地域障害者職業センター賃借料等の引き下げ等により業務経費等の節減を図った結果、国庫負担の軽減に寄与。**
- 雇用促進住宅業務については、**22住宅の地方公共団体への譲渡等により所有住宅数は1、310住宅となり、また、緊急一時入居については、入居戸数4,088戸、東日本大震災の被災者等への無償提供については入居戸数5,034戸となった。**
- 雇用促進住宅の管理運営に係る委託費については、**最低価格落札方式による一般競争入札の実施等により削減。**
- 不要財産及び重要な財産の処分については、計画に沿って石川障害者職業センター跡地等を国庫納付又は廃止に伴い処分。

20年度	21年度	22年度	23年度
A(3.66)	A(3.62)	A(3.85)	A(3.83)

【中期計画の概要】

- 1 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。
- 2 人件費については、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。
- 3 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。
- 4 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。

【主な業務実績】

	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
◆ 機構の運営に必要な優秀な人材を確保するため、各採用職種ごとの業務内容等を具体的に分かりやすく盛り込んだ採用パンフレットの作成・配布や採用選考においては、人物本位の採用として面接を重視し、グループ討議では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。				
◆ 職員の専門性と意識の向上を図るため、職員各層に対して、マネジメント力向上のための研修や障害者雇用に係る新たなニーズに対応した知識・技術の習得等を目的とする課題別研修等を実施した。				
◆ 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、職場単位での改善運動であるEサービス運動を実施し、利用者サービスの向上、業務の効率化等に資するとともに、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。				
◆ 人件費の削減率	12.9%	15.6%	18.0%	22.7%
◆ 雇用・能力開発機構が行ってい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、管理部門において20名の削減を行い、人員の配置の見直しを行った。				
◆ 機構の給与水準については、国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由、給与水準の適正化のために講ずる措置等を総務省の定めるガイドラインに基づき、ホームページ上で公表した。				

【主な中期目標の達成状況】

- 人事に関する計画においては、優秀な人材の確保のための面接重視による採用選考等の実施や、職員各層に対する課題別研修等の実施、職員のモラルの維持向上等を図るためのEサービス運動の実施により、効果的かつ効率的な業務運営に努めた。
- 人件費については、給与構造改革、期末手当・勤勉手当の削減等により**平成23年度末では22.7%削減と中期計画の目標を大幅に上回り達成**。
- 機構の給与水準については、総務省の定めるガイドラインに基づき、ホームページ上で公表。