

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（1）

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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、業務の効果的实施等の観点から、適宜弾力的に見直すこと。</p> <p>2 一般管理費などの経費（人件費のうち退職手当に係る経費を除く。）については効率的な利用に努め、中期目標の期間の最後の事業年度において、この経費（精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る経費を除く。）の平成14年度と比べて13%程度に相当する額と、精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る経費の事業開始後1年間（平成17年</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、業務の効果的实施等の観点から、適宜見直しを行う。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等 一般管理費などの経費（人件費のうち退職手当に係る経費を除く。）については効率的な利用に努め、人件費の抑制や施設管理費等の縮減により、中期目標の最後の事業年度において、この経費（精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る経費を除く。）の平成14年度と比べて13%程度に相当す</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 効果的な業務運営体制の確立 組織体制については、業務運営の一層の効率化及び効果的实施等の観点から、状況の変化に応じて適宜見直しを行う。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等 一般管理費などの経費（人件費のうち退職手当に係る経費を除く。）については、中期目標の最後の事業年度となる平成19年度において、この経費（精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る経費を除く。）の平成14年度と比べて13%程度に相当する額と、精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る経費の事業開始後1年間（平成17年度下半</p>	<p>平成19年度の業務の実績</p> <p>1 効果的な業務運営体制の確立</p> <ul style="list-style-type: none"> 厚生労働大臣が8月末に策定した機構整理合理化案について、厚生労働省独立行政法人評価委員会をはじめ関係の委員会の議論・検討を経て、12月24日に次のような内容の整理合理化計画が閣議決定された。 (組織体制) <ul style="list-style-type: none"> 高年齢者雇用に関する給付金の支給業務については、業務実施体制を事業規模に合わせて縮小する。 駐在事務所（全国5か所）を廃止し、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。 せき髄損傷者職業センターについては廃止し、当該センターの業務は福岡障害者職業センターが引き継ぐ。 地域障害者職業センターの管理事務については、おおむね4分の1程度の地域センターに事務処理を集約する。 高齢期雇用就業支援コーナーについて、利用者ニーズに対応した業務の見直し及び箇所数の削減を行った上で、存続するコーナーのうち3か所において「市場化テスト法」に基づく民間競争入札を導入する。 (事務事業) <ul style="list-style-type: none"> 再就職支援コンサルタントによる援助業務は廃止する。 地域センターにおいて実施している職業講習（OA講習）は廃止する。 <p>平成19年度は、上記のような見直し検討の状況を踏まえつつ実施可能なものについて前倒し実施に取り組むなど、業務運営の一層の効率化及び効果的实施等の観点から、次の事項について見直しを行い、実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域センターの管理業務について、業務の効率的な実施の観点から、試行を進めてきた2か所の事務を1人の事務職員で処理する実施体制を全国で4か所（8センター）から7か所（14センター）に拡充した。 せき損センターについて、業務の効率的・効果的实施の観点から、課の統合等による合理化（業務3課を1課に統合）を行った。 再就職支援コンサルタントによる援助業務を廃止した（平成19年度末、コンサルタント52名削減）。 <p>高年齢者等又は障害者の雇用の促進及びその職業の安定に係る事業を行う法人への業務の委託について、高齢・障害両都道府県協会の統合メリットを高め、業務をより一層の効果的かつ効率的に実施及びサービスの充実を図るため、組織体制の見直し及び職員の適正配置を平成22年度までに実施することを内容とする工程表を策定し、平成20年度から実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務局次長の廃止（東京・大阪・愛知・兵庫を除く） 専任職員47名削減 高齢期雇用就業支援コーナー相談員等130名削減 都道府県間の業務実績に応じた職員の適正配置 高齢者関係業務と障害者関係業務の統合（給付金・助成金業務と相談支援業務への部課の編成） <p>地域障害者職業センターや職業リハビリテーションセンター等の施設の業務実績については、四半期毎に各センターの業務実績を取りまとめ、各センターにフィードバックすることにより、各センターにおける業務進捗状況の適切な管理を推進するとともに、本部における業務ヒアリングやセンターへの訪問による業務実績状況の詳細な把握、進捗が遅れている業務の原因分析・改善指導を実施した。</p> <p>各施設ごとの財務状況については、各施設において経理システムにより管理し、月次の収支状況報告により把握を行っている。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <ul style="list-style-type: none"> 一般管理費などの経費については、中期目標・中期計画を達成すべく予算上平成18年度と比較して、3.5%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とともに、平成18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の提示、推進体制の強化、Eメールによる全職員の積極的参加の呼びかけ等により本部・施設での創意工夫を指示したところ、電気・水道・ガス料金の節減（例えば障害者職業総合センターにおいて平成18年度比7.0%の節減、平成18年度3.6%の削減の2倍）、エコ（省エネ）をテーマとした職場改善運動

度下半期及び平成18年度上半期)と比べて4%程度に相当する額の合計額を節減すること。

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間において、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこと。これを実現するため、現中期目標期間の最終年度までの間においても、必要な取組を行うこと。併せて、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、給与体系の見直しを進めること。

また、業務経費(事業主等に支給する障害者雇用調整金等を除く。)については、毎年度1%以上の額を節減すること。ただし、平成17年度については当該年度に事業を開始する精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る業務経費を除いて平成16年度の1%以上の額を、平成18年度については精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る平成18年度上半期の業務経費を除いて平成17年度の1%以上の額を、節減すること。

3 機構が行う障害者の雇用に関する技術的事項に関する研究、調査、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。

4 高年齢者等の雇用の機会の増大に資する事業主又はその事業主の団体に対しての給付金、障害者雇用納付金制度及び障害者雇用継続援助事業に基づく助成金の支給業務については、厳正な審査を引き続き実施しつつ、事務手続きの効率化、審査能力の向上等により、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10%短縮すること。

る額と、精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る経費の事業開始後1年間(平成17年度下半期及び平成18年度上半期)と比べて4%程度に相当する額を合計した額を節減する。

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間において、平成17年度(精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る人件費については事業開始後1年間)を基準として5%以上の額の節減(退職手当及び福利厚生費(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。)を行う。これを実現するため、現中期目標期間の最終年度までの間において、平成17年度を基準として1%以上の額(精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る経費を除く。)と、精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る人件費の事業開始後1年間と比べて1%以上の額を合計した額を節減する。併せて、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、地域別給与水準の見直し、年功カーブの見直し等を実施する。

また、業務経費(事業主等に支給する障害者雇用調整金等を除く。)については、毎年度1%以上の額を節減する。ただし、平成17年度については当該年度に事業を開始する精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る業務経費を除いて平成16年度の1%以上の額を、平成18年度については精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る平成18年度上半期の業務経費を除いて平成17年度の1%以上の額を、節減する。

3 障害者雇用納付金を財源に行う調査研究、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調査研究、講習及び啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障が生じないように、その事業規模に配慮する。

4 給付金及び助成金業務の効率化
高年齢者等の雇用の機会の増大に資する事業主又はその事業主の団体に対しての給付金、障害者雇用納付金制度及び障害者雇用継続援助事業に基づく助成金の支給業務については、支給申請の際のトラブル防止のため、事業主等に対して、支給申請書等の記入方法等の教示など事前相談を行うとともに、申請から支給決定までの期間等について十分な説明を行う。また、適正支給の観点に留意しつつ、事務手続きの効率化を図るとともに、給付金及び助成金の支給業務の一部を委託する公益法人(以下給付金受付業務を委託する公益法人を「地方高齢法人」、助成金受付業務を委託する公益法人を「地方障害法人」という。)における申請内

期及び平成18年度上半期)と比べて4%程度に相当する額を合計した額の節減を達成するため、平成19年度所要額を節減する。

なお、一般管理費については節電・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。
「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、現中期目標期間の最終年度となる平成19年度までの間において、一般管理費などの経費のうち人件費(人件費のうち退職手当及び福利厚生費(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、平成17年度を基準として1%以上の額(精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る経費を除く。)と、精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る人件費の事業開始後1年間と比べて1%以上の額を合計した額の節減を達成するため、平成19年度所要額を節減する。また、職員の士気の確保に配慮しつつ、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、地域別給与水準の見直し、手当制度の見直し等を行う。

業務経費(事業主等に支給する障害者雇用調整金等を除く。)については、前年度に比べ1%以上の額を節減し、また、一般競争入札の積極的な実施等に努めることにより、経費節減を行う。

3 障害者雇用納付金を財源に行う調査研究、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調査研究、講習及び啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障が生じないように、その事業規模に配慮する。

4 給付金及び助成金業務の効率化
高年齢者等の雇用の機会の増大に資する事業主又はその事業主の団体に対しての給付金、障害者雇用納付金制度及び障害者雇用継続援助事業に基づく助成金の支給業務については、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)の短縮に向け、次の措置を講ずる。

の進展等、具体的な節減効果に結びついた。

・また、一般競争入札を積極的に実施(平成18年度10件から平成19年度27件と大幅に増加)し、6.7%の経費節減を図った。

・「行政改革の重要方針」による人件費削減の取組状況については、平成19年度末現在で、中期計画に記載されている基準額と比較して6.2%に相当する額を節減した。また、給与水準の見直しを行うため、平成18年度に引き続き給与制度改革を行った。
・給与制度改革の取組事項は以下のとおり
・地域手当の見直し(国の1級地から4級地について、一部を除き国よりも低い支給割合へ見直した。)
・職務手当を定率制から定額制に変更し、額は概ね国より低く設定
・期末・勤勉手当の職位別加算割合を見直し、大部分を引き下げ
・国に新設された広域異動手当に類似する手当を機構は設定せず

・業務経費については、中期目標・中期計画を達成すべく予算上平成18年度と比較して1.3%の節減を図った。
・さらに平成19年度中において、効率的執行及び経費節減の観点から各部別、施設別にヒアリング等による調整を行い、事業の契約にあたって、仕様書の見直し等に努めるとともに、一般競争入札を積極的に実施(平成18年度89件から平成19年度122件と大幅に増加)し、6.6%の経費節減を図った。

3 障害者雇用納付金を財源に行う調査研究、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調査研究、講習及び啓発事業の執行については、障害者雇用調整金、奨励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、事業規模について適宜配慮しながら行った。

4 給付金及び助成金業務の効率化
○緊急対策(平成18年度)の常態化による効率化の推進(給付金)
・平成18年度の継続雇用定着促進助成金の制度改正に伴う駆け込み申請がなくなったことにより申請件数が平成18年度比31.0%減少したこと(66,635件→45,955件)及び、平成18年度「駆け込み申請」に対応して実施した緊急対策の成果を踏まえ業務処理の効率化を常態化したことにより、平均処理期間は55.4日と平成18年度(87.3日)比36.5%短縮することができた。
平成14年度との比較では46.4%と大幅な短縮となっている。

○支給件数増加の中での取組の強化による効率化の推進(助成金)
・助成金の処理件数は24,487件であり、平成18年度(22,458件)比9.0%増加した中で、事務手続きを効率化すること等により、平均処理期間を44.9日と平成18年度(45.9日)比2.2%短縮することができた。
平成14年度との比較では19.4%の短縮となっている。

○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:51.8日(平成14年度比44.4%短縮)

容の確認の強化、審査能力の向上等を図るため、①申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等による合理化の推進、②事業主等に分かりやすい資料の作成配布、③手続等の周知徹底に関する会議を定期的
に設け、委託先の公益法人の助成金担当者の質の向上を図る等の取組を行い、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10%短縮する。

① 給付金及び助成金の種類ごとのパンフレットを一層、利用しやすいものに改善し、事業主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。

② 給付金業務については、「定着助成金システム」を改修の上「定年引上げ等奨励金」支給処理機能を追加した「給付金システム」を構築し効率化を図るとともに、助成金業務については、業務担当者用に助成金ごとの事務手引を作成し、事務手続の効率化を図る。

③ ホームページに掲載している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や支給申請手続の説明について、対象とする助成金の拡大や内容の改善を図り、申請事業主が利用しやすいものとする。

④ 支給申請の際のトラブル防止のため、事業主等に対して、支給申請書等の記入方法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。

・処理件数：70,442件（平成14年度比10.6%増）

①申請書類の的確・容易な作成に資するパンフレット等の作成

○給付金

・平成19年度新設の定年引上げ等奨励金のパンフレットについて従来のスタイルを改善し、説明文中の専門用語については用語解説の頁を設けるとともに、高齢法の適用条文を掲載することにより支給要件や申請方法を容易に理解できるように配慮した。
・共同助成金のパンフレットについても改善を図り、計画申請期間（年3回）等を図表を用いて分かりやすく表示した。

○助成金

・助成金の種類ごとに作成している6種類のパンフレットについて、平成18年度に4種類のパンフレットの改訂を行ったのに引き続き、平成19年度は残りの2種類の改訂を行い、その巻頭に個人情報取扱いや助成金利用に当たっての注意事項を分かりやすく掲載した。

②事務手続の効率化

○給付金

・定年引上げ等奨励金の新設に伴う処理機能の追加にあわせ「給付金システム」の機能の向上を図ることにより、都道府県協会では本部の審査状況や処理期間を随時検索できるようになり、事務効率化に関する意識の向上が図られた（都道府県協会から機構本部までの平均処理期間20日の目標に対して17.8日に短縮。）
・定着助成金及び定年引上げ等奨励金の本部審査用のチェックリストを作成し、臨時職員に配布することで、申請書と添付書類の照合・確認作業を定型化し、迅速かつ正確に行えるよう改善した。一方で職員は、就業規則の文言の確認及び都道府県協会への照会等専門性の高い業務に専念する分業体制を常態化し、10月に職員1名を削減するなど一層の効率化を図った。

○助成金

・平均処理期間の短縮のため、変更認定申請、変更承認申請及び変更届に係る事務手続き等の改善（平成20年3月19日付けで支給要領を改正）を実施した。
・主な改善事項は、次のとおりである。
①当初の支給対象障害者が離職した後、新たに雇用した障害者を支給対象障害者とする変更及び職場介助者等の変更等に係る変更承認申請を廃止して、支給の申請の際、当該変更を説明する文書を提出する手続きに簡略化した。
②住宅の新築・増改築、通勤バス・自動車の整備に係る通勤対策助成金について、障害者の雇用拡大にも資する観点から、受給資格の認定前に新築等に着手することを可能とするよう支給要件を改善した。
③添付書類の提出が遅延している事案について、当該書類の提出期限を通知することにより早期の提出を促す等の手続きを規定した。

③支給申請手続等のホームページへの掲載

○給付金

・ホームページに助成金の種類ごとの「支給申請の手引」のPDFデータを掲載し、添付書類一覧や実際の様式に則した記入例が容易に参照できるようにした。

○助成金

・ホームページに掲載している助成金の説明において、別ページにある支給要件に関する詳細解説や参照箇所にリンクを張ることにより、利便性と迅速性を高めた。

④事業主等に対する十分な説明

○給付金

・支給申請書等用紙の配布時に、必ず記入方法の説明を行うとともに質問に対しては即時回答し、さらに支給決定までに要する期間の目安についても知らせることとした。

○助成金

・助成金の支給決定が遅延した要因を分析し、問題の所在を整理した。
・これを助成金業務担当者会議の議題とし、遅延要因となっている添付書類（例えば、支払証拠書類について、ファクタリング制度（会社間の債権・債務の相殺による決済方式）の導入等により、従来の支払証拠書類の準備に長時間を要する場合等。）の必要性の説明を的確に行う等、事業主等に対しての説明に際しては、ポイントを絞って分かりやすく行うよう助成金業務担当者に指示した。

<p>5 障害者職業リハビリテーション業務に係る業務・システムの最適化のため、システム構成及び調達方式の見直し等を行うことにより、システムコスト削減、システム調達における透明性の確保及び業務運営の合理化を図ること。 このため、当該業務・システムに関する刷新可能性調査を実施し、これを踏まえ平成19年度までに最適化計画を策定し、公表すること。</p>	<p>5 業務・システムの最適化 職業リハビリテーション業務に係る業務・システムの最適化のため、システム構成及び調達方式の見直し等を行うことにより、システムコスト削減、システム調達における透明性の確保及び業務運営の合理化を図ること。 このため、当該業務・システムに関する刷新可能性調査を平成18年度中に実施し、これを踏まえ平成19年度までに最適化計画を策定し、ホームページで公表する。当該最適化計画においては、業務運営の効率化・合理化に係る効果・目標を数値により明らかにする。</p>	<p>⑤ 業務担当者会議の開催により、給付金及び助成金の支給業務等の一部を委託する法人（以下給付金受付業務等高齢者業務を委託する法人を「地方高齢法人」、助成金受付業務等障害者業務を委託する法人を「地方障害法人」という。）における申請内容の確認の強化、審査能力の向上等を図る。</p> <p>⑥ 地方高齢法人及び地方障害法人の審査業務等を効率的・効果的に実施するため、審査点検に係るチェックリストを活用する。</p> <p>5 業務・システムの最適化 職業リハビリテーション業務に係る業務・システムの最適化のため、平成18年度に実施した当該業務・システムに関する刷新可能性調査の結果を踏まえ平成19年度に最適化計画を策定し、ホームページで公表する。当該最適化計画においては、業務運営の効率化・合理化に係る効果・目標を数値により明らかにする。</p>	<p>・なお、遅延の要因となっている添付書類については、代替書類の可否等企業の実態を踏まえた改善策について検討を進めているところであるが、平成19年度は、住宅・駐車場の賃借に係る助成金について、当該住宅・駐車場の管理を管理会社に委託している場合においては、管理会社との間の契約書及び管理会社への支払証明書により代替することを可能とした。</p> <p>⑤業務担当者会議の開催等による審査能力の向上 ○給付金 ・5月9日に「給付金業務担当者全国会議」を開催し、新設された定年引上げ等奨励金の支給業務の取扱いについて指示を行うとともに、給付金の相談・審査等における留意事項や疑義解釈などの説明を行った。また、9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、給付金の不正受給防止対策を中心に、各協会の審査手続き等の事例報告を行うなど審査能力の向上のための研修を行った。</p> <p>○助成金 ・6月27日から29日の3日間にわたって「助成金業務担当者会議」を開催し、助成金の支給業務の基礎を中心とした研修（27日）、審査における注意点、疑義解釈など全体的事項についての指示（28日）、実践的な審査能力の向上を図るための助成金ごとの少人数でのケーススタディ（29日）を行った。</p> <p>⑥審査点検に係るチェックリストの活用 ○給付金 ・審査点検にかかるチェックリストを掲載した審査業務のマニュアル冊子「審査点検要領」を作成して、都道府県協会の給付金業務担当者に配布し、当該冊子を随時参照、活用できるようにすることで効率的、効果的な業務遂行に資した。</p> <p>○助成金 ・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）について、助成金業務担当者の点検業務のチェックリストを作成し、都道府県協会の助成金業務担当者に配布することにより、審査業務等の効率的、効果的な業務遂行に資した。 ・また、都道府県協会に対しては、受理簿等による進捗管理の徹底を指示するとともに、特に、処理期間が全国平均より長期となっている協会に対しては、その旨及び理由を示し、改善を指示した。</p> <p>5 業務・システムの最適化 ・平成19年度においては、平成18年度に実施した業務・システムに関する刷新可能性調査の結果を踏まえ、職業リハビリテーション業務に係る業務・システムに関する最適化計画を策定し、ホームページで公表した。 また、平成20年度からの開発段階への移行（システム再構築）に向けて、設計・開発業者及び開発監理支援事業者を選定した。 ・最適化計画におけるシステム経費の削減見込みは、48,140千円／年、システム関係業務の効率化・合理化による職業リハビリテーション業務の充実に振り向けるサービス時間は93,788時間／年である。</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

評価の視点	自己評価	S	評定	S												
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 一般管理費などの経費（人件費のうち退職手当に係る経費を除く。）について、中期目標の期間の最後の事業年度において、この経費（精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る経費を除く。）の平成14年度と比べて13%程度に相当する額と、精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る経費の事業開始後1年間（平成17年度下半期及び平成18年度上半期）と比べて4%程度に相当する額の合計額を節減すること。 平成18年度以降の5年間において、平成17年度（精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る人件費については事業開始後1年間）を基準として5%以上の額の節減（退職手当及び福利厚生費（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。）を行うこと。 これを實現するため、中期目標期間の最終年度までの間において、平成17年度を基準として1%以上の額（精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る経費を除く。）と、精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る人件費の事業開始後1年間と比べて1%以上の額を合計した額を節減すること。 業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等を除く。）については、毎年度1%以上の額を節減すること。 ただし、平成17年度については当該年度に事業を開始する精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る業務経費を除いて平成16年度の1%以上の額を、平成18年度については精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る平成18年度上半期の業務経費を除いて平成17年度の1%以上の額を、節減すること。 高年齢者等の雇用の機会の増大に資する事業主又 	<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（評価シート18及び19を除く）は、学識経験者からなる外部評価委員会による評価結果を記載したものである。 平成19年度の取組としては、特に、 <ol style="list-style-type: none"> 閣議決定された整理合理化計画について、実施可能なものについては前倒し実施に取り組んだ（地域センターの管理業務の効率化の拡大実施、せき損センターの課の統合、再就職支援コンサルタントの廃止）。 都道府県協会の組織・人員の見直し、事務局次長の廃止、専任職員・非常勤職員の削減（それぞれ▲47、▲130）、業務実績に応じた職員の適正配置等を22年度までに実施することを内容とする工程表を策定し、20年度から実施。 経費削減について、目標を上回る予算上の削減を行うとともに、さらに予算執行の節減に取組み、これらを加えると、一般管理費では、14年度予算と比べ19.5%節減、業務経費では15年度予算と比べ16.6%の節減を實現した。 18年度に引き続き、地域手当、職務手当等の見直しを内容とする給与制度改革を実施し、「行政改革の重点方針」による人件費削減目標（18年度から5年間で5%以上削減）に対し既に6.2%の削減と3年前倒して目標を達成した。 給付金及び助成金業務の効率化について年間処理件数が14年度比10.6%増加する中で、事務手続の効率化の取組等を強化することにより、平均処理期間を44.4%減と目標の10%減を大幅に上回る成果をあげた。 平成14年度と比べて13.7%に相当する額を節減した。 精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る経費の事業開始後1年間と比べて4.0%に相当する額を節減した。 中期計画の基準額と比較して6.2%に相当する額を節減した。（業務実績「2業務運営の効率化に伴う経費節減等」（P. 2）参照） 次のとおり中期目標を上回った。（業務実績「2業務運営の効率化に伴う経費節減等」（P. 2）参照） <table border="1" data-bbox="756 1675 1478 1934"> <tr> <td>平成16年度</td> <td>△1.0%</td> <td>(平成15年度比)</td> </tr> <tr> <td>平成17年度</td> <td>△4.3%</td> <td>(精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る業務経費を除いて平成16年度比)</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>△3.3%</td> <td>(精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る平成18年度上半期の業務経費を除いて平成17年度比)</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>△1.3%</td> <td>(平成18年度比)</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> 次のとおり中期期間の目標を上回った。（業務実績「4給付金 	平成16年度	△1.0%	(平成15年度比)	平成17年度	△4.3%	(精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る業務経費を除いて平成16年度比)	平成18年度	△3.3%	(精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る平成18年度上半期の業務経費を除いて平成17年度比)	平成19年度	△1.3%	(平成18年度比)	S	<p>（委員会としての評定理由）</p> <p>業務運営の効率化については、整理合理化計画の前倒し実施や、管理部門の圧縮等を通じた都道府県協会への委託業務の合理化・効率化を推進するとともに、一般競争入札の拡大や、給与水準の見直し等を行い、業務運営の効率化に積極的に取組み、一般管理費、業務経費及び人件費のすべてにおいて目標を上回る節減が達成できていることなどから、中期計画を大幅に上回っていると評価できる。今後とも業務運営の効率化を推進する必要があるが、業務の遂行に必要な体制が確保されるよう配慮されたい。</p> <p>（評定理由）</p> <p>○業務運営の効率化・合理化について積極的な姿勢が見られ、結果として目標を大幅に上回る実質的成果を上げている。</p> <p>○それぞれ目標を上回る成果を達成しているが、「大幅に上回」っているというほどすべての項目で顕著に目標を大幅に上回っているわけではない。</p> <p>○整理合理化計画を受けて体制の見直しを行うとともに、管理部門の圧縮など都道府県協会への委託業務の合理化・効率化を行った。一般管理費（14年度比13.7%）、業務経費（18年度比1.3%）の節減、給与制度改革の実施による人件費節減（17年度比6.2%）も着実に進めた。給付金・助成金1件当たりの平均処理期間を大幅に短縮した（対14年度比44.4%減）。職リハ業務に関するシステム最適化により経費を大幅に削減した（48,1404円/年の見込み）。</p> <p>○各種の数値目標が達成されているが、平成18年度における「駆け込み申請」がなくなったことにより、申請件数が平成18年度比31.0%減少したために、業務量が大幅に減少したことで、業務経費の削減や業務の効率化が達成されたと考えられる。申請件数の減少率と業務経費の削減率および業務効率化の日数等は等価ではないが、全体として業務量の減少に伴う当然減である可能性が高いところから、評定をAとした。</p> <p>○全事項において、目標を超えた、優れた結果が得られている。</p> <p>○①数値目標は達成したと評価する。</p> <p>②「評価の視点」に対しては、いずれも適切に対応できた、と評価する。</p> <p>○説明を受けた部分については、優れた達成状況。人件費総額の削減は大いに推進すべきと思うが、個別の優秀者についての配慮は必要と思料。</p> <p>○目標となる各項目を計画どおり達成。但し、高齢化がますます進む中、高齢期雇用就業支援コーナー等相談員を130名削減するという事は、この高齢化の方針に反するのでは??経営の効率化の点で問題…?</p> <p>○業務運営の効率化等に関しては、数値の上で効果が上がっている。一方で、当初の目標設定に甘さはなかったかという疑問はある。今後は目標適定に関して見直しをしてほしい。</p> <p>○すべてにおいて目標を大幅に上回る成果を上げている。とりわけ一般管理費の削減効果が顕著である。</p> <p>（その他の意見）</p> <p>○業務量の削減に伴い、各種人件費（残業代、臨任費等）が減少すべきであったと考えられるが、その実態が本資料からは明確に読み取ることができない。</p> <p>○効果的、かつ効率化を、より進めるためには、職員のレベル向上の施策が必要ではないか。たとえば、研修の実施。予算管理を、制度としての導入が望まれる。</p> <p>○①一層の競争入札への取り組みへ努力してほしい。</p> <p>②「高齢・障害の統合効果」は上がってきたが、利用者へのサービスから一層効果を上げるよう期待したい。</p> <p>○随意契約を一般競争入札に移行しなかった部分について、その理由を明示する必要がある。</p>	S
平成16年度	△1.0%	(平成15年度比)														
平成17年度	△4.3%	(精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る業務経費を除いて平成16年度比)														
平成18年度	△3.3%	(精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る平成18年度上半期の業務経費を除いて平成17年度比)														
平成19年度	△1.3%	(平成18年度比)														

はその事業主の団体に対しての給付金、障害者雇用納付金制度及び障害者雇用継続援助事業に基づく助成金の支給業務について、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10%短縮すること。

及び助成金業務の効率化」(P. 2) 参照
平均処理期間 短縮率

平成14年度	93.2日	—
平成15年度	87.3日	6.3%
平成16年度	77.0日	17.4%
平成17年度	81.4日	12.7%
平成18年度	76.9日	17.5%
平成19年度	51.8日	44.4%

[評価の視点]

第1 1 効果的な業務運営体制の確立
・機構の組織体制について、業務の効果的実施等の観点から、適宜見直しを行っていたか。

実績：○

・地域障害者職業センターの管理業務について、業務の効率的な実施の観点から、試行を進めてきた2カ所の事務を1人の事務職員で処理する実施体制を全国で4カ所（8センター）から7カ所、計14センターに拡充した。
・せき随損傷者職業センターについて、業務の効率的・効果的実施の観点から、課の統合等による合理化（業務3課を1課に統合）及び地域障害者職業センターにおける発達障害者等の支援が困難な対象者の増加に対応した業務実施体制を整備した。（業務実績「1効果的な業務運営体制の確立」(P. 1) 参照）

・統合に伴う業務運営や管理部門等の合理化、効率化を図っていたか。

実績：○

・高年齢者等又は障害者の雇用の促進及びその職業の安定に係る事業を行う法人への業務の委託について、高齢・障害両協会の統合メリットを高め業務をより一層効果的かつ効率的に実施するため、組織体制の見直し及び職員の適正配置を内容とする工程表を策定し、平成20年度から実施。（業務実績「1効果的な業務運営体制の確立」(P. 1) 参照）

・地域障害者職業センター、職業リハビリテーションセンター等の施設ごとの業務実績、財務情報等を把握・分析していたか。

実績：○

・地域障害者職業センターや職業リハビリテーションセンター等の施設の業務実績については、四半期毎に各センターの業務実績を取りまとめ、各センターにフィードバックすることにより、各センターにおける業務進捗状況の適切な管理を推進するとともに、本部における業務ヒアリングやセンターへの訪問による業務実績状況の詳細な把握、進捗が遅れている業務の原因分析・改善指導を実施した。
・各施設ごとの財務状況については、各施設において経理システムにより管理し、月次の収支状況報告により把握を行っている。（業務実績「1効果的な業務運営体制の確立」(P. 1) 参照）

第1 2 業務運営の効率化に伴う経費節減等

・一般管理費について、省資源、省エネルギーを適切に推進し、これらに関する経費を節減したか。

実績：○

・平成18年度に引き続き、平成19年度は役職員に対し経費節減に関する意識徹底を図るとともに、E サービス運動における経費節減事例を提示することなどにより、省資源・省エネルギーに努めた結果、平成18年度と比較して、障害者職業総合センターにおける水道料金について11.8%、電気料金について4.1%、ガス料金11.5%等の節減を図った。
・一般管理費の主要な節減事例は以下のとおり

(千円・%)

事 項	18年度	19年度	節減額	節減率
一般競争入札の推進（比較可能分のみ）	108,777	64,300	44,477	40.9
総合センター水道料金の節減	9,811	8,655	1,156	11.8
総合センターガス料金の節減	9,435	8,347	1,087	11.5
研修・講習室の廃止による節減	436,204	403,095	33,110	7.6

(業務実績「2業務運営の効率化に伴う経費節減等」(P. 1、2) 参照)

・事業の契約に当たり仕様書の見直しや競争入札等を積極的に実施したか。

実績：○

・契約において、経費節減を念頭に置いた仕様書の見直しを徹

・一般管理費のうち人件費について「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）を踏まえて、平成18年度以降の5年間において5%以上の削減を行うための取組を進めたか。

・国家公務員の給与構造改革を踏まえ、役職員の給与について必要な見直しを進めたか。

・業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等を除く。）について、前年度に比べ1%以上の額を削減したか。

底するとともに、複数契約の一元化による競争入札の実施、企画競争から一般競争入札へ移行等、更なる競争効果の向上を図りつつ、一般競争入札の積極的実施を徹底することにより、経費節減を推し進めた（一般競争入札件数：平成18年度99件→平成19年度149件）。（業務実績「2業務運営の効率化に伴う経費節減等」（P. 1、2）参照）

実績：○
 ・「行政改革の重要方針」による人件費削減の取組状況については、平成19年度末現在で、中期計画に記載されている基準額と比較して6.2%に相当する額を節減した。また、給与水準の見直しを行うため、地域手当の見直し等の給与制度改革を行った。（業務実績「2業務運営の効率化に伴う経費節減等」（P. 2）参照）

実績：○
 ・給与制度改革の取組事項は以下のとおり。
 ・地域手当の見直し国の1級地から4級地について、一部を除き国よりも低い支給割合へ見直した。
 ・職務手当を定率制から定額制に変更し、額は概ね国より低く設定
 ・期末・勤勉手当の職位別加算割合を見直し、大部分を引き下げ
 ・国に新設された広域異動手当に類似する手当を機構は設定せず
 （業務実績「2業務運営の効率化に伴う経費節減等」（P. 2）参照）

実績：○
 ・業務経費（障害者雇用調整金等を除く）については中期目標・中期計画を達成すべく予算上平成18年度と比較して1.3%の節減を図った。
 ・さらに平成19年度中において、効率的執行及び経費節減の観点から各部別、各施設別にヒアリング等による調整を行い、一般管理費の場合と同様に、更なる競争効果の向上等を図りつつ、一般競争入札の積極的実施を徹底することにより、経費節減を推し進めた（一般競争入札件数：平成18年度89件→平成19年度122件）。
 ・業務経費の主要な節減事例は以下のとおり。

(千円・%)

事 項	18年度	19年度	節減額	節減率
一般競争入札の推進 (比較可能分のみ)	303,842	267,867	35,976	11.8
「働く広場」及び 「エルダー」の印刷	40,324	37,496	2,828	7.0
障害者雇用支援システム 運用・保守	65,202	59,850	5,352	8.2
業務書類等の定期発送 関係業務	7,761	4,587	3,174	40.9
宅配便等運送業務委託	4,749	3,047	1,702	35.8

(業務実績「2業務運営の効率化に伴う経費節減等」（P. 2）参照)

実績：○
 ・障害者雇用納付金を財源に行う調査研究、講習及び啓発事業の実施にあたり、適切な執行管理等を行い、障害者雇用調整金等の支給に支障が生じないよう事業規模に配慮した。（業務実績「3障害者雇用納付金を財源に行う調査研究、講習及び啓発の事業規模の配慮」（P. 2）参照）

第1 3 障害者雇用納付金を財源に行う調査研究
 ・調査研究、講習及び啓発の事業について、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各種助成金の支給に支障が生じない事業規模であったか。

第1 4 給付金及び助成金業務の効率化

・事業主に対し給付金及び助成金の支給要件及び手続等を周知したか。

実績：○
給付金
 ・平成19年度新設の定年引上げ等奨励金のパンフレットについて従来のスタイルを改善し、説明文中の専門用語については用語解説の頁を設けるとともに、高齢法の適用条文を掲載することにより支給要件や申請方法を容易に理解できるように配慮した。
 ・共同助成金のパンフレットについても改善を図り、計画申請期間（年3回）等を図表を用いて分かりやすく表示した。
助成金
 ・助成金の種類ごとに作成している6種類のパンフレットについて、平成18年度に4種類のパンフレットの改訂を行ったのに引き続き、平成19年度は残りの2種類の改訂を行い、その巻頭に個人情報の取扱いや助成金利用に当たっての注意事項を分かりやすく掲載した。
 （業務実績「4の①申請書類の的確・容易な作成に資するパンフレット等の作成」（P. 3）参照）

・申請様式及び添付書類の整理・簡素化を行う等により支給申請手続の効率化を図り、業務担当者や申請事業主が利用しやすいものとしたか。

実績：○
給付金
 ・定年引上げ等奨励金の新設に伴う処理機能の追加にあわせ「給付金システム」の機能の向上を図ることにより、都道府県協会では本部の審査状況や処理期間を随時検索できるようになり、事務効率化に関する意識の向上が図られた（都道府県協会から機構本部までの平均処理期間20日の目標に対して17.8日に短縮。）。
 ・定着助成金及び定年引上げ等奨励金の本部審査用のチェックリストを作成し、臨時職員に配布することで、申請書と添付書類の照合・確認作業を定型化し、迅速かつ正確に行えるよう改善した。一方で職員は、就業規則の文言の確認及び都道府県協会への照会等専門性の高い業務に専念する分業体制を常態化し、10月に職員1名を削減するなど一層の効率化を図った。
助成金
 ・変更認定申請、変更承認申請及び変更届に係る事務手続き等の改善（平成20年3月19日付けで支給要領を改正）を実施した。
 ・主な改善事項は、次のとおりである。
 ①事業計画の変更承認申請等の手続きの簡素化
 ②申請書の添付書類が不足している場合の提出期限の通知等についてルール化
 ③障害者の雇用拡大にも資する観点から、需給資格認定前に事業計画の着手を可能とする助成金を拡大
 ④住宅・駐車場の賃借助成金の添付書類について、経理処理の実態に合わせた負担の軽減
 ⑤都道府県協会に進捗管理の徹底を指示するとともに、処理期間が長期となっている協会へはその旨及び改善策を通知し、改善を指示
 （業務実績「4の②事務手続の効率化」（P. 3）参照）

・ホームページに掲載している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や支給申請手続の説明について、対象とする助成金の拡大を図り、申請事業主が利用しやすいものとする。

実績：○
給付金
 ・ホームページに助成金の種類ごとの「支給申請の手引」のPDFデータを掲載し、添付書類一覧や実際の様式に則した記入例が容易に参照できるようにした。
助成金
 ・ホームページに掲載している助成金の説明において、別ページにある支給要件に関する詳細解説や参照箇所リンクを張ることにより、利便性と迅速性を高めた。
 （業務実績「4の③支給申請手続等のホームページへの掲載」（P. 3）参照）

・事業主に対して支給申請書等の記入方法等について十分な事前相談を行ったか。

実績：○
給付金
 ・支給申請等用紙の配布時に、必ず記入方法の説明を行うとともに質問に対しては即時回答し、さらに支給決定までに要する期間の目安についても知らせることとした。
助成金
 ・助成金の支給決定が遅延した要因を分析し、問題の所在を整理した。
 ・これを助成金業務担当者会議の議題とし、遅延要因となっている添付書類の必要性の説明を的確に行う等、事業主等に対しての説明に際しては、ポイントを絞って分かりやすく行うよう助

<p>・地方の公益法人における審査能力の向上等を図るための措置を講じたか。</p>	<p>成金業務担当者に指示した。 (業務実績「4の④事業主等に対する十分な説明」(P. 3)参照)</p> <p>実績：○ 給付金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・5月9日に「給付金業務担当者全国会議」を開催し、平成19年度から新設された定年引上げ等奨励金の支給業務の取り扱いについて指示を行うとともに、給付金の相談・審査等における留意事項や疑義解釈などの説明を行った。また9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、給付金の不正受給防止対策を中心に、各協会の審査手続き等の事例報告を行うなど審査能力の向上のための研修を行った。 ・審査点検に係るチェックリストを掲載した審査業務のマニュアル冊子「審査点検要領」を作成して、都道府県協会の給付金業務担当者に配布し、当該冊子を随時参照、活用できるようにすることで効率的、効果的な業務遂行に資した。 <p>助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・6月27日から29日の3日間にわたって「助成金業務担当者会議」を開催し、助成金の支給業務の基礎を中心とした研修(27日)、審査における注意点、疑義解釈など全体的事項についての指示(28日)、実践的な審査能力の向上を図るための助成金ごとの少人数でのケーススタディ(29日)を行った。 (業務実績「4の⑤業務担当者会議の開催等による審査能力の向上、⑥審査点検に係るチェックリストの活用」(P. 4)参照)
<p>第1 5 業務・システムの最適化</p> <p>・システム構成及び調達方式の見直しを行い、システムコストの削減、業務運営の合理化、システム調達における透明性の確保等を図るために、業務・システムの監査及び刷新可能性調査を踏まえ、平成19年度までに、業務・システムに関する最適化計画を策定・公表すべく、着実な取組を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成19年度においては、平成18年度に実施した業務・システムに関する刷新可能性調査の結果を踏まえ、職業リハビリテーション業務に係る業務・システムに関する最適化計画を策定し、ホームページで公表した。 また、平成20年度からの開発段階への移行(システム再構築)に向けて、設計・開発業者及び開発監理支援事業者を選定した。 (業務実績「5業務・システムの最適化」(P. 4)参照)

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（2）

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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 関係者のニーズ等の把握 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。</p> <p>2 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。</p> <p>さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、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>3 高齢者等や障害者の雇用情報等の提供 高齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報をホームページにおいて公表し、高齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報の効率的な活用と国民の理解の促進を図ること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 関係者のニーズ等の把握 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。 ここでの意見も踏まえてニーズに即した業務運営を行うため、必要な措置を柔軟に実施する。</p> <p>2 業績評価の実施及び公表に関す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。</p> <p>さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的、かつ分かりやすく公表する。</p> <p>3 高齢者等や障害者の雇用情報等の提供 機構において収集した高齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報については、事業主等に対し、広く利用されるようインターネット上のホームページに公表し、利用者ニーズの把握や定期的な内容の更新等に努めつつ、当該ホームページへの年間アクセス件数が1,000,000件以上となるようにする。</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>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。</p> <p>2 業績評価の実施及び公表に関する業務内容の充実等 平成18年度業務実績については、外部の学識経験者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。また、平成19年度業務については、内部評価委員会を開催し、定期的に業務の進捗状況を把握する。これらの結果を踏まえて、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、機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的、かつ分かりやすく公表する。</p> <p>3 高齢者等や障害者の雇用情報等の提供 機構において収集した高齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報については、事業主等に対し、広く利用されるようホームページに公表し、ホームページへの年間アクセス件数が1,000,000件以上となるようにする。</p>	<p>平成19年度の業務の実績</p> <p>1 関係者ニーズの把握 ○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19年7月25日 ・平成19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11名 ・機構 役員等 (意見例とその対応) 意見① 平成18年度の業績評価では、量的目標は大幅に達成されているが、今後は満足度をより高めていくことが重要であるので、満足度のような質的目標へと見直していくべきではないか。 (対応) 新中期計画における数値目標の設定については、アウトプットを重視した数値目標からアウトカムを重視したものへと重点を移し、満足度や課題改善効果を測定し、その結果を業務改善につなげることにより、業務の質を高めるものとした。 意見② 障害者雇用率が中小企業において低下している原因を教えて欲しい。 (対応) 中小企業における景気回復の遅れ、障害者雇用に熱意のある中小企業経営者の引退の影響、経営状況の厳しさなどが原因と考えられる。中小企業の雇用率改善のための取組は大きな課題であり、厚生労働省と連携して支援を強化していくこととした。 意見③ 70歳まで働ける企業の実現に向けた取組は重要であるが、ここ1、2年については、65歳までの雇用確保措置の確保も重要であるので、この確保に向けた取組も行うべきではないか。 (対応) 新中期計画における高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助について、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導入・定着や希望者全員を対象とする制度導入のための相談・援助等に重点を置くこととした。</p> <p>2 業績評価の実施及び公表に関する業務内容の充実等 ○業績評価の実施（資料2、資料3） ・平成18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、その評価結果を全ての職員に周知した。また、平成19年度の第3四半期までの業務実績の進捗状況について外部評価委員会に報告を行った。 ・内部評価委員会において、平成19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、平成19年度は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（8テーマ）を設定し、内部評価委員会において、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。 ・業務内容の透明性を高めるため、ホームページにおいて、機構の業務内容、中期目標・中期計画・年度計画のほか、外部評価委員会による評価結果をわかりやすく説明した「平成18年度業績評価総括書」を業務実績とその評価結果とともに公表した。</p> <p>3 高齢者等や障害者の雇用情報等の提供 ○ホームページアクセス数（資料4） ・6,898,964件（平成18年度 5,912,916件 平成18年度比16.7%増） ○コンテンツ（掲載情報）の充実 ・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 5.9回）。 ・定年引上げ等奨励金及び障害者能力開発助成金のグループ就労訓練派遣型助成金の新設に伴う情報（制度概要説明から申請様式等まで）の提供等、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4,515ファイルとなり、平成18年度比15%増となった（平成18年度 3,943ファイル）。</p>

○問い合わせへの迅速・的確な対応（資料5）

- ・ホームページに寄せられた各種助成金、職場改善事例等に係る問い合わせに対して、迅速・的確に対応した。
- ・実績 378件（平成18年度比 16.0%増）
- ・平均回答日数 1.06日（平成18年度 0.86日）

○利便性の向上に向けた改善事項

- ・公募案件のホームページでの受付を開始した。これまで、利用者が郵送やファクシミリで応募していたものを、ホームページ上でも簡単に応募できるようにすることにより、利用者の費用及び負担の軽減が図られるとともに、事務の簡素化につながった。

○トップページの改善及びアクセシビリティへの配慮

- ・閲覧文字サイズの変更方法を案内するトップページの入口を「アクセシビリティ支援ツール」から利用者にとって分かりやすい「文字を大きくするには」に変更した。あわせて、画面背景色の変更、音声読み上げ等に対応できる支援ツール（WebUD）を導入し、アクセシビリティに関する説明が一括してできるように改善した。
- ・「最新情報」に日付表示を追加し当該情報の掲載状況が利用者に一目で分かるように改善した。
- ・関係機関リンク先一覧ページを行政機関、障害者団体等のグループごとに整理し、検索しやすくした。
- ・重点的に周知したい情報（国際アビリンピック等）はトップページに画像を掲示して目立たせるとともに、その画像から直接アクセスできるようにするなど効果的に周知できるよう工夫した。

評価の視点等	自己評価	A	評価	A										
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> ホームページへの年間アクセス件数が1,000,000件以上となるようにすること。 <p>[評価の視点]</p> <p>第2-1 関係者のニーズ等の把握</p> <ul style="list-style-type: none"> 関係団体等と情報交換を行うとともに、機構の業務に関する意見等を聞くことにより、関係者のニーズ等を的確に把握し、把握したニーズを柔軟に反映していたか。 <p>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について、内容の一層の充実に向けた検討を行ったか。</p> <p>第2-2 業績評価の実施及び公表に関する業務内容の充実等</p> <ul style="list-style-type: none"> 機構が実施する業務に対して、外部の学識経験者等が行う業績評価を行い、その結果等を業務に反映す 	<p>自己評価</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。 <ol style="list-style-type: none"> 評議員会における意見・要望を踏まえて、新中期計画における数値目標の設定についてアウトカムを重視するとともに、業務実績を踏まえた数値設定とする等実効性の高いものへと改善した。 学識経験者からなる外部評価委員会の指摘・業績評価や内部評価委員会による重点テーマの設定と進捗管理により、進捗が遅れている業務の原因分析・改善や業務実績が低調な施設等に対する指導の徹底を図り、業務改善を図った。 ホームページの運営では、アクセス件数は年々増加し約690万件と目標値の7倍となった。また、コンテンツの充実、問い合わせへの迅速・的確な対応、公募案件のホームページでの受付開始、トップページの改善とアクセシビリティへの配慮を行った。 次のとおり中期計画の目標を大幅に上回った。 <table border="1" data-bbox="774 709 1279 856"> <tr> <td>平成15年度（下半期）</td> <td>971,949件</td> </tr> <tr> <td>平成16年度</td> <td>2,502,737件</td> </tr> <tr> <td>平成17年度</td> <td>4,546,212件</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>5,912,916件</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>6,898,964件</td> </tr> </table> <p>(業務実績「3 高齢者等や障害者の雇用情報等の提供」(P. 10) 参照)</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成19年7月に評議員会を開催し、関係者と情報交換を行うとともに、平成19年度業務に対する意見・要望を伺い、業務の実施に取り組んだ。例えば、新中期計画における数値目標の設定については、アウトプットを重視した数値目標からアウトカムを重視したものへと重点を移し、満足度や課題改善効果を測定し、その結果を業務改善につなげることにより、業務の質を高めるものとした。 産業別高齢者雇用推進事業における産業別懇談会の開催、地域障害者職業センターによる地域職業リハビリテーション推進フォーラムの開催等を通じて、企業・経営者団体、障害者団体等幅広いニーズを把握し、これを各事業の業務に反映させている。(業務実績「1 関係者ニーズの把握」(P. 10) 参照) <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 各種アンケート調査について、事業効果と利用者ニーズを把握するため積極的に実施し、サービスに対する満足度や有効度の把握にとどまらず、満足度や有効度の具体的な内容(どのようなことに満足したのか、何がどのようなことに効果があったのか、どのようなニーズがあるのか等)の把握に努めた。 就業・生活支援センター等職員研修のうち、新任施設長研修では、平成18年度に実施したアンケート調査の結果を踏まえて、支援事例を交えた報告発表及び意見交換を充実させ、満足度が97.1%(平成18年度74.1%)と平成18年度よりも大きく上昇した。 医療・福祉等の分野の職員を対象とした職業リハビリテーションに関する専門的、技術的研修の受講者に対して、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、所属長アンケートの新規実施により、研修効果の測定を実施した。加えて、すべての研修受講者に対し、研修終了6か月又は1年後に追跡調査を実施し、各種講習等の研修効果、受講後のニーズ等を把握し、研修カリキュラムの見直しにおいて活用した。 <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 外部の学識経験者からなる外部評価委員会による業績評価を行い、 	平成15年度（下半期）	971,949件	平成16年度	2,502,737件	平成17年度	4,546,212件	平成18年度	5,912,916件	平成19年度	6,898,964件	<p>A</p>	<p>評価</p> <p>(委員会としての評定理由)</p> <p>業務の質向上については、内部評価委員会に加えて外部の学識経験者から構成される外部評価委員会を設置、活用して業務の評価を実施することなどにより、業務の実施について、PDCAサイクルの徹底を図り、業務の質的な改善に着実に取り組んでいることなどから、中期計画を上回っていると評価できる。</p> <p>(評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○情報提供に関するサービス向上の努力が見られるし、目標以上の成果を上げている。 ○外部評価委員会の評価を自己評価として使うことが実際に業務の改善に役立っているプロセスが見えないと、コストに見合う成果があるとはいえないので、具体的に付け加えていただきたい。 ○内部評価委員会と学識経験者5名による外部評価委員会の両方を活用し、PDCAサイクルに沿って改善を図っている。コンテンツの充実(月平均5.9回更新)、障害者のアクセスしやすさの改善等の努力を行った。 ○評議員会における意見に対して十分に有効な対策が講じられたか否か記載文面からは必ずしも明らかでなく、情報の提供がホームページに偏在している。 ○①数値目標は達成している、と評価する。 ○②"機構内外評価制度"を導入したことは、大いに評価できる。 ○PDCAを廻すことを心がけておられる部分は優れていると思料。是非必ず実行に移して頂きたい。 ○数値目標は達成。質的目標を達成することこそ本来の目標となるのでは? ○外部評価委員会を導入し、密度の濃い検討・評価をした点は評価できる。 ○アクセス件数については実績値よりかなり低い目標設定から目標達成したことになるが実績値の推移から高い/優れた実績をあげたとは言い難い。 ・他の事項はやるべきこと～評議委員会の実施等を目標通りに着手しているの上回ったといえる事実を見出しがたい。 ○目標を上回る成果を確保している。 <p>(その他理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ホームページのアクセス件数とコンテンツ数の増加をもって情報提供の充実としているが、ホームページ以外の広報手段の開発が図られておらず、またホームページのプログラムについてアクセスを増加させる工夫が行われたか否かが明らかでない。 ○役員、監事、内部監査、会計監査人の4者の協議が望まれる。 ○ホームページのアクセス数が大幅に増加したとありその通りであるが、近年の国民の各層のホームページの利用増加を考えると、いわば当然と思える。今後は「質的評価」にも十分配慮すべきと考える。 ○アクセス件数100万件→690万件。特別な施策を打ったのか?アクセス自体に関心が増えるのか?満足度と有効度 6ヶ月→1年→1年半 その推移は? 	<p>A</p>
平成15年度（下半期）	971,949件													
平成16年度	2,502,737件													
平成17年度	4,546,212件													
平成18年度	5,912,916件													
平成19年度	6,898,964件													

<p>るとともに、結果等の公表を行っていたか。</p>	<p>評価結果をわかりやすく記述した「平成18年度業績評価総括書」を付けて、業務実績とその評価結果をホームページへの掲載により公表した。また、評価結果を受けて業務の質の向上に向けた取組方針を定め、業務運営におけるPDCAサイクルの徹底を図った。 (業務実績「2 業績評価の実施及び公表に関する業務内容の充実等」(P. 10) 参照)</p>
<p>第2 3 高年齢者等や障害者の雇用情報等の提供 ・ホームページへのアクセス件数1,000,000件以上を達成したか。</p>	<p>実績：○ ・アクセス件数は6,898,964件(平成18年度5,912,916件)であった。 (業務実績「3 高年齢者等や障害者の雇用情報等の提供」(P. 10) 参照)</p>
<p>・ホームページの内容を適宜更新していたか。</p>	<p>実績：○ ・アクセシビリティに配慮しながら週1回の定期更新と随時更新(月平均更新回数5.9回)により最新の情報発信に努めた。 ・平成19年度の新たな取組として、次の改善等を行った。 ① 閲覧文字サイズの変更方法を案内するトップページの入口を「アクセシビリティ支援ツール」から利用者にとって分かりやすい「文字を大きくするには」に変更した。これと同時に画面背景色の変更、音声読み上げ等に対応できる支援ツール(WebUD)を導入し、アクセシビリティに関する説明が一括してできるように改善した。 ② 「最新情報」に日付表示を追加し当該情報の掲載状況が利用者により一目で分かるように改善した。 ③ 関係機関リンク先一覧ページを行政機関、障害者団体等のグループごとに整理し、検索しやすくした。 ④ 重点的に周知したい情報(国際アビリンピック等)はトップページに画像を掲示して目立たせるとともに、その画像から直接アクセスできるようにするなど効果的に周知できるよう工夫した。 ⑤ 公募案件のホームページでの受付を開始し、これまで、利用者が郵送やファクシミリで応募していたものを、ホームページ上でも簡単に応募できるようにした。このことにより、利用者の費用及び負担の軽減を図り、事務の簡素化につなげた。 (業務実績「3 高年齢者等や障害者の雇用情報等の提供」(P. 11) 参照)</p>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（3）

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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>4 高齢者等の雇用の機会の増大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 高齢者等の雇用の安定を図る観点から、定年の引上げ、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、法律の目的に則り、適正かつ効率的な運営を図ること。</p> <p>(1) 給付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>(2) 高齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給については、職業安定機関と密接な連携を図る体制を確保し、適切な情報提供等を行うことにより、適正な支給業務の実施を図ること。</p>	<p>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 高齢者等の雇用の機会の増大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 高齢者等の雇用の安定を図る観点から、定年の引上げ、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、その政策目的に則り、適正かつ効率的な運営を図る。</p> <p>(1) 事業主等に対する制度の周知・広報 ① 事業主等の利便性を図るため、機構において支給する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。また、機構において支給事務を行う助成金以外のものであっても、高齢者等の雇用の確保や再就職援助等と関連性を有する助成金については、併せてその内容について情報提供を行う。</p> <p>② 重点的に周知・広報を行うべきと認められる給付金については予算の範囲内で、新聞広告、一般誌の広告等を活用して周知を図る。</p> <p>③ 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、地方高齢法人の事務所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ける配布など連携を図る。</p> <p>(2) 適正な支給業務の実施</p> <p>① 適切な支給業務を行うため、機構と地方高齢法人は、給付金業務担当者会議を少なくとも年1回開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行い、</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 高齢者等の雇用の機会の増大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 高齢者等の雇用の安定を図る観点から、定年の引上げ、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、その政策目的に則り、適正かつ効率的な運営を図る。</p> <p>(1) 事業主等に対する制度の周知・広報 ① 事業主等の利便性を図るため、機構において支給する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。また、機構において支給事務を行う助成金以外のものであっても、高齢者等の雇用の確保や再就職援助等と関連性を有する助成金については、併せてその内容についてホームページ等において情報提供を行う。</p> <p>② 「高齢者等共同就業機会創出助成金」については、平成19年度からの制度の見直しを踏まえた活用が図られるよう新聞広告、一般誌の広告等を活用して周知を図る。また、受給事業所の状況を把握するためのアンケート調査等を実施し、その結果を踏まえて本助成金活用のための事例の提供等を行うとともに、前年度のアンケート調査結果に基づき、事業定着の好事例の提供等を行い、制度の活用の向上を図る。</p> <p>③ 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、機構の業務委託を受けて支給事務を行う地方高齢法人の事務所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ける配布など連携を図る。</p> <p>(2) 適正な支給業務の実施 ① 定年の引上げ等における経済的負担の支援のため創設される定年引上げ等奨励金及び制度の見直しが行われる高齢者等共同就業機会創出助成金の周知、支給業務を適切に実施する。</p> <p>② 適切な支給事務を行うため、機構と地方高齢法人は、給付金業務担当者会議を4月下旬に開催するとともに、給付金調査業務担当者地区別研修会の開催(9月)、</p>	<p>(1) 事業主等に対する制度の周知・広報 ○ホームページ等による迅速な情報提供 ・改正雇用保険法施行規則の施行日(4/23)の2日後(4/25)に定年引上げ等奨励金(新設)及び高齢者等共同就業機会創出助成金(改正)の支給要件をホームページで公開した。 ・他法人が支給業務を行っている「地域創業助成金」等関連する助成金についても、当該法人のホームページにリンクを張って情報提供した。</p> <p>○新聞広告等による幅広い周知 ・共同助成金の事業計画受付期間について、その開始直前である7月、11月及び3月にそれぞれ一般5紙、専門4紙に広告を掲載して周知を図った。 ・共同助成金受給事業所の状況を把握するためのアンケート調査等を実施し、事業開始までの準備に係るアドバイス等を掲載した「高齢者等共同就業機会創出助成金活用事例集」を作成し、都道府県協会を通じて創業希望者等に配布した。</p> <p>○パンフレット等による具体的な情報提供 ・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、都道府県協会から配布するとともに、職業安定機関その他の関係機関を通じて配布するなど連携を図った。 ・高齢者等及び障害者雇用双方の事業主の支援ニーズに一時に応えられるよう給付金・助成金双方を簡潔に説明できるリーフレットを作成し、都道府県協会を通じて事業主に配布した。 ・給付金利用実績の低い都道府県協会に対して、行政との連携強化・広報活動の強化による利用促進を指導した。</p> <p>(2) 適正な支給業務の実施 ○定年引上げ等奨励金等の効果的な周知 ・新設の定年引上げ等奨励金等の効果的な周知を図るため、都道府県協会において、以下のような取組を行った。 ・当該奨励金の説明会を全国で416回開催し、給付内容、受給手続き等について周知した。 ・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24,298回行った。 ・「70歳まで働ける企業」創出事業受託団体が実施するセミナーに積極的に参加し、全国で115回の説明を行った。 ・事業主団体が実施する各種会合に出席して、全国で403回の説明を行った。</p> <p>○適切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5月9日に開催し、新規業務について説明するとともに、9月に全国6地区(秋田、東京、富山、兵庫、鳥取、熊本)で、給付金調査業務担当者地区別研修会を実施し、調査業務の留意点についての情報の共有化や調査能力の向</p>

密接な連携を図る。

- ② 不正受給防止を図るため、受給事業主等に対する必要な情報収集や実態調査等を実施する。また、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、地方高齢法人及び都道府県労働局その他関係機関に対して適切な情報提供を行う。

- ③ 機構及び地方高齢法人は、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行う体制を確立し、適切な支給業務の実施を図る。

給付金業務指導の実施により、給付金調査業務の実効性を確保し、密接な連携体制を維持する。

- ③ 不正受給防止を図るため、不正受給防止マニュアル等を踏まえ、チェックリストの整備や申請及び支給に当たっての確認を確実にを行うとともに、機構と地方高齢法人に配置した給付調査員及び共同就業支援コンサルタントが連携して、受給事業主等に対する必要な情報収集や実地調査等を実施する。この実地調査を実施する職員に対しては、給付金調査業務担当者地区別研修会により、調査技能の向上を図る。また、給付金業務と助成金業務の情報交換を行うための会議を定期的開催するとともに、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、地方高齢法人及び都道府県労働局その他関係機関に対して適切な情報提供を行う。

- ④ 機構及び地方高齢法人は、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。

上を図った。

○不正受給防止対策の強化

- 不正受給防止のためのチェックリストを「審査・点検要領」に掲載し、担当者が漏れなく審査・点検するよう徹底した。このほか、平成18年度発覚した共同助成金の不正受給事案を受けて実施した不正受給防止対策（労働保険データの照合、電話、事業所訪問による事業所の実在確認等）を引き続き確実に実施した。
- 給付金業務担当者全国会議を開催し、不正受給防止に関する留意点等の説明を行うとともに、給付金調査業務担当者地区別研修会を開催し、不正受給の事例の紹介等により不正受給防止に関する実践的な調査技能の向上を図った。
- 平成19年度発覚した不正受給事案（4件）は、「不正受給防止マニュアル」に基づき、迅速に厚生労働省及び労働局に内容を報告するとともに、その原因を分析した。分析した結果については不正の経緯や手口を解説した「不正受給事例」を取りまとめ、都道府県協会等に情報提供した。
- 助成金支給業務との連携、不正受給等に関する高齢・障害担当部局間の情報交換のための会議を4回（4月、7月、10月、2月）開催した。

○厳正な調査の実施

- 継続雇用定着促進助成金の調査実施対象事業主の選定基準を定め、不正が行われやすい申請内容を重点的に調査するよう、都道府県協会の給付金調査業務担当者に対する指導を徹底した。
- 都道府県協会への業務指導：17件（平成18年度18件）
- 機構本部による事業所訪問：34事業所（平成18年度32事業所）
- 都道府県協会による不正受給防止に係る事業所訪問：3,258件（平成18年度2,573件）

○関係機関との連携

- 機構と厚生労働省との情報交換：41回（平成18年度23回）
- 都道府県協会と都道府県職業安定機関との情報交換：2,582回（平成18年度1,668回）

評価の視点等	自己評価	A	評価	A																				
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から、7日以内にホームページ等で公開すること。 <p>・地方高齢法人の給付金業務担当者会議を少なくとも年1回開催すること。</p> <p>[評価の視点]</p> <p>第2 4 (1) ① (事業主等に対する情報提供)</p> <ul style="list-style-type: none"> ホームページ等で利用者の利便性に立った情報提供をしたか。 提供する情報に変更があった場合、7日以内に修正していたか。 <p>第2 4 (1) ② (「高年齢者等共同就業機会創出助成金」の周知等)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「高年齢者等共同就業機会創出助成金」について、利用状況の把握、好事例の収集・提供等をしたか。 <p>第2 4 (1) ③ (各種給付金のパンフレット・支給申請の手引等の作成、配布、職業安定機関等との連携)</p> <ul style="list-style-type: none"> 利用者の利便性に立ったわかりやすいパンフレットや手引等を作成し、事業主等に配布したか。 	<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> <ol style="list-style-type: none"> ① 定年引上げ等奨励金(平成19年度創設)等の支給要件等を施行日2日後(目標:7日以内)にホームページで公開するなど迅速な情報提供を行った。 ② 給付金・助成金双方を簡潔に説明したリーフレットの作成、説明会の開催、高齢者雇用アドバイザーによるPR、事業主団体等の各種会合への出席等により、新設の定年引上げ等奨励金等の効果的な周知を図り、積極的な活用につなげた。 ③ 不正受給防止対策について、チェックリストの「審査・点検要領」への掲載によるチェックの徹底、高齢・障害担当部局間の情報交換、給付金調査業務担当者地区別研修会等を新たに実施し、再発防止の徹底を図った。 <p>・次のとおり中期計画の目標を達成した。(業務実績「(1)事業主等に対する制度の周知・広報」(P. 13)参照)</p> <table border="1" data-bbox="774 688 1377 835"> <tr><td>平成15年度</td><td>— (変更なし)</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>変更日から5日以内に公開</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>変更日と同日に公開</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>— (変更なし)</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>変更日から2日以内に公開</td></tr> </table> <p>・次のとおり中期計画の目標を達成した。(業務実績「(2)適正な支給業務の実施」(P. 13、14)参照)</p> <table border="1" data-bbox="774 947 1377 1094"> <tr><td>平成15年度</td><td>全国会議</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>全国会議 ブロック会議</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>全国会議 ブロック会議</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>全国会議 ブロック会議</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>全国会議 ブロック会議</td></tr> </table> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 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で公開した。 改正雇用保険法施行規則の施行日(4/23)の2日後(4/25)に定年引上げ等奨励金(新設)及び高年齢者等共同就業機会創出助成金(改正)の支給要件をホームページで公開した。(業務実績「(1)事業主等に対する制度の周知・広報」(P. 13)参照) 他法人が支給業務を行っている「地域創業助成金」等関連する助成金についても、当該法人のホームページにリンクを張って情報提供した。(業務実績「(1)事業主等に対する制度の周知・広報」(P. 13)参照) <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 共同助成金の事業計画受付期間について、その開始直前である7月、11月及び3月にそれぞれ一般5紙、専門4紙に広告を掲載して周知を図った。 共同助成金受給事業所の状況を把握するためのアンケート調査等を実施し、事業定着の好事例(15例)を掲載した「高年齢者等共同就業機会創出助成金活用事例集」(500部)を作成し、都道府県協会の窓口等を通じて創業希望者等に配布し、制度活用の向上を図った。(業務実績「(1)事業主等に対する制度の周知・広報」(P. 13)参照) <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、都道府県協会、職業安定機関等を通じて事業主等に配布した。 	平成15年度	— (変更なし)	平成16年度	変更日から5日以内に公開	平成17年度	変更日と同日に公開	平成18年度	— (変更なし)	平成19年度	変更日から2日以内に公開	平成15年度	全国会議	平成16年度	全国会議 ブロック会議	平成17年度	全国会議 ブロック会議	平成18年度	全国会議 ブロック会議	平成19年度	全国会議 ブロック会議		<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>給付金の支給については、支給要件等の改正について迅速に情報提供等を行うとともに、不正受給防止対策の強化等に着実に取り組んでいることなどから、中期計画を上回っていると評価できるが、これら取組への一層の努力を期待する。</p> <p>(評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○目標を着実に実施している。 ○中期目標の数字を達成していることは評価できる。 ○新設の定年引上げ等奨励金の周知を着実にを行うとともに不正受給防止対策を強化し、不正受給発覚件数が4件になるなど相当の効果をあげた。 ○各種中期目標はおおむね予定通り達成されているが、予定を上回る達成度とは言い難い。 ○数値目標及び「評価の視点」は大むねクリアしているが、「不正受給件数4件」は数としては少ないとはいえ、表面に出ない件も含めると、取り組みへの一層の努力を期待する。 ○自己評価のとおり。 ○目標はほぼ達成しているがとくに目立った成果とはいえない。 ○すべての数値目標を達成していると評価できる。 ○重点取組である不正受給防止対策強化において事業所訪問について上回る件数の訪問実施などにより、発覚件数4件をあげた。 ○目標を上回る成果を確保している。 <p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○従来からの活動がそのまま行われており、新しい活動が企画・開発された形跡に乏しい。 ○不正受給防止対策は大いにとりくんでもらいたい。 ○助成金の事例集は500部程度で足りるのか?インターネットを活用しているか? 	
平成15年度	— (変更なし)																							
平成16年度	変更日から5日以内に公開																							
平成17年度	変更日と同日に公開																							
平成18年度	— (変更なし)																							
平成19年度	変更日から2日以内に公開																							
平成15年度	全国会議																							
平成16年度	全国会議 ブロック会議																							
平成17年度	全国会議 ブロック会議																							
平成18年度	全国会議 ブロック会議																							
平成19年度	全国会議 ブロック会議																							

<p>第2 4 (2) ① (給付金業務担当者会議等の開催)</p> <p>・地方高齢法人与密接な連携を図っていたか。</p>	<p>・高齢者等及び障害者雇用双方の事業主の支援ニーズに一時に対応されるよう給付金・助成金双方を簡潔に説明できるリーフレットを作成し、都道府県協会を通じて事業主に配布した。</p> <p>・給付金利用実績の低い都道府県協会に対して、行政との連携強化・広報活動の強化による利用促進を指導した。</p> <p>(業務実績「(1)事業主等に対する制度の周知・広報」(P. 13) 参照)</p> <p>実績：○</p> <p>・給付金業務担当者全国会議を5月9日に開催し、新規業務について説明するとともに、9月に全国6地区(秋田、東京、富山、兵庫、鳥取、熊本)で、給付金調査業務担当者地区別研修会を実施し、調査業務の留意点についての情報の共有化や調査能力の向上を図った。</p> <p>(業務実績「(2)適正な支給業務の実施」(P. 13、14) 参照)</p>
<p>第2 4 (2) ② (不正受給防止を図るための情報収集や実地調査等の実施)</p> <p>・不正受給防止を図るため情報収集及び実態調査等の措置を講じていたか。</p> <p>・不正受給が発生した場合は、原因を究明した上で、再発防止策に取り組んでいたか。</p>	<p>実績：○</p> <p>・都道府県協会では、不正受給防止のため3,258件(平成18年度2,573件)、対前年度比127%の増と前年度を上回る事業所訪問を実施した。</p> <p>・機構本部でも34事業主に対し事業所訪問を実施した。</p> <p>・不正受給防止のためのチェックリストを「審査・点検要領」に掲載し、担当者が漏れなく審査・点検できるよう徹底した。このほか、平成18年度発覚した共同助成金の不正受給事案を受けて実施した不正受給防止対策(労働保険データの照合、電話、事業所訪問による事業所の実在確認等)を引き続き実施した。</p> <p>・給付金業務担当者全国会議を開催し、不正受給防止に関する留意点等の説明を行うとともに、給付金調査業務担当者地区別研修会を開催し、不正受給の事例の紹介等により不正受給防止に関する実践的な調査技能の向上を図った。</p> <p>・継続雇用定着促進助成金の調査実施対象事業主の選定基準を定め、不正が行われやすい申請内容を重点的に調査するよう、都道府県協会の給付金調査業務担当者に対する指導を徹底した。</p> <p>(業務実績「(2)適正な支給業務の実施」(P. 14) 参照)</p> <p>実績：○</p> <p>・平成19年度発覚した不正受給事案(4件)は、「不正受給防止マニュアル」に基づき、迅速に厚生労働省及び労働局に内容を報告するとともに、その原因を分析した。分析した結果については発生経緯から不正の手口を解説した「不正受給事例」を取りまとめ、都道府県協会等に情報提供した。</p> <p>・助成金支給業務との連携・不正受給等に関する高齢・障害者担当部局間の情報交換のための会議を4回(4月、7月、10月、2月)開催した。</p> <p>(業務実績「(2)適正な支給業務の実施」(P. 14) 参照)</p>
<p>第2 4 (1) ③ (関係機関との定期的な情報交換の実施)</p> <p>・各種給付金について、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ったか。</p>	<p>実績：○</p> <p>・都道府県協会においては、各都道府県労働局等の連絡会議(全国2,582回、対前年度比155%増)を計画的に実施し、情報交換等を行った。</p> <p>・本部においては、厚生労働省高齢者雇用対策課との情報交換のための会議を年間41回(平成18年度23回)行った。</p> <p>(業務実績「(2)適正な支給業務の実施」(P. 14) 参照)</p>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（４）

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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>5 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 高齢者等の安定した雇用の確保、雇用管理改善、再就職援助措置等の実施、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 65歳までの安定した雇用の確保、高齢者等の雇用管理改善及び再就職援助措置等の効果的な実施に資するため、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、毎年度延べ30,000件（※）の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、実施後はアンケート調査を実施し、雇用管理の改善を進める上で効果があった旨の評価を概ね70%以上得られるようにすること。 また、高齢者雇用アドバイザー等の業務については、質の向上を図ること。 （※参考：14年度実績 延べ28,590件）</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>5 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 高齢者雇用確保措置に関する事業主の自主的な取組、高齢者等の雇用管理の改善、再就職援助措置等の実施、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>(1) 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施 高齢者雇用確保措置、高齢者等の雇用管理改善、再就職援助措置等の実施については、定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は雇用管理改善、再就職援助計画の作成等に取り組もうとする又は取り組む必要がある事業主に対し、高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助を実施する。</p> <p>① 事業主の取組を促進する際に課題となる賃金・退職金制度、人事管理制度等の見直し等について、高齢者雇用アドバイザーが、事業主等に対して、ニーズの把握に努めつつ、適切な訪問計画を作成し、毎年度延べ30,000件（※）の訪問による相談・援助を計画的かつきめ細かく実施するとともに、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の援助を積極的に実施する。実施後は、利用事業主等に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね70%以上の</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>5 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 65歳までの安定した雇用を確保するため、高齢者雇用確保措置の円滑な運用・定着又は早期導入に対する事業主の取組を支援する。さらに、高齢者等職業安定対策基本方針の改正を踏まえ、平成19年度から意欲と能力の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を実現するため、65歳までの高齢者雇用確保措置の円滑な実施に加え、「70歳まで働ける企業」の普及及び促進を図る。 その際には、相談・援助、各種講習、調査研究、啓発広報活動等を職業安定機関と連携して効果的に実施する。 実施に当たっては、平成19年度は、中小企業への助言・指導を強化するとともに、希望者全員の継続雇用に向けた助言・指導を行う。 また、再就職援助措置等の実施、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する事業主支援を引き続き実施する。</p> <p>(1) 高齢者雇用アドバイザー等及び70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助等の実施 65歳までの安定した雇用を確保するため、高齢者雇用確保措置の円滑な運用・定着若しくは早期導入又は募集・採用から職場への定着に向けた雇用管理改善に取り組もうとする又は取り組む必要がある事業主に対し、高齢者雇用アドバイザーによる相談援助を実施する。 さらに、70歳までの雇用機会が確保されるよう、65歳を超える定年延長への取組等を行う事業主に対し、より専門的、技術的な相談援助を中心的に行う70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助を実施する。 また、求職活動支援書の作成等に取り組もうとする又は取り組む必要がある事業主に対し、再就職支援コンサルタントによる相談援助を実施する。</p> <p>① 高齢者雇用確保措置等については、事業主が取組む際に課題となる賃金・退職金制度又は人事管理制度等の見直し等に対して、高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーが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。 また、相談・援助を実施するに当たっては、高齢者の継続雇用に向けた条件整備について具体的な解決案を積極的に提案する観点から、事業主のニーズに応じた企画立案の援助を実施する。</p>	<p>①高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施 ・平成19年度の相談・援助実績は31,944件（平成18年度32,150件）、達成度は106.5%であった。</p> <p>○支援内容の重点化 ・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中小企業に対する支援を重点に取り組んだ。 ・また、高齢者雇用確保措置を実施した企業に対して、65歳までの希望者全員の雇用に向けて、同確保措置の実際の運用に際して発生した問題を改善するための定着支援を引き続き行った。</p> <p>(相談・援助を実施した企業の規模) 19年度 18年度</p>

利用事業主等から雇用管理の改善を進める上で効果があった旨の評価が得られるよう質の向上を図る。
 (※参考：14年度実績 延べ28,590件)

相談・援助実施後は、利用事業主等に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね70%以上の利用事業主等から雇用管理の改善を進める上で効果があった旨の評価が得られるよう質の向上を図る。このため、効果がなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載により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。

50人以下	37.9%	18.6%
51人～300人	58.8%	75.8%

(相談・援助の内容)	19年度	18年度
制度導入支援	57.0%	60.4%
定着支援(希望者全員継続雇用含む)	43.0%	39.6%

○「70歳まで働ける企業」の普及・促進に係る相談・援助の新規実施

・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、5,161件の相談・援助を実施した。
 ・また、事業主に対する相談・援助の好事例を四半期毎に都道府県協会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。

○「70歳まで働ける企業」の普及・促進に係る相談・援助用リーフレットの作成

・70歳雇用支援アドバイザー等が事業主訪問において活用するための、65歳以降も働ける社会の実現の必要性・考え方や70歳雇用支援アドバイザー等によるサービスの内容を分かりやすく解説したリーフレット「年齢にかかわらず働くことができる社会をめざして」を作成し、配布した。

○企画立案の利用促進

・アドバイザーの相談・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を501件(平成18年度447件)行った。
 ・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都道府県協会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。

○アンケート調査の実施(資料6)

・平成19年11月にアドバイザーが訪問した事業主に対してアンケート調査を実施し、事業主から「たいへん効果があった」「効果があった」との回答が90.1%であった。
 ・なお、アンケートの結果等については分析のうえ、都道府県協会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。

○企業診断システムの活用

○利用実績
 ・全国での活用件数については2,477件(達成度165.1%)と、平成18年度の2,171件と比較して306件増加している。

○企業診断システム実践事例集の作成

・システムの効果的な活用促進のため、診断結果分析のポイント、企業に対する診断結果の説明資料等については事例を収集するために、高齢者雇用アドバイザー等に対してアンケート調査を行い、これに基づいて実践事例集を作成し、各アドバイザーに配布した。

○高齢者雇用アドバイザー等の質的向上の取組

○事例検討の開催等(資料7)
 ・全国6ブロックにおいて、アドバイザーブロック別経験交流会を開催し、企業において大きな課題となっている「人事管理制度」、「賃金・退職金制度」等の具体的提案をテーマとした事例検討を実施(平成19年10月～11月)した。
 ・さらに、収集した事例を選別・整理した上で、「人事管理制度」、「賃金退職金制度」等を中心に活動事例集を作成し、都道府県協会を通じて高齢者雇用アドバイザー等に配布し、他の都道府県で行われた多様な活動手法を紹介することで、活動の質の向上を図った。

○再就職支援のための相談・援助

○実施状況
 ・求職活動支援書等の周知啓発を図るとともに、公共職業安定所と連携し、離職者の発生が予定される企業に対して同支援書の作成及び再就職援助措置に係る相談・援助を5,995件(達成度139.4%)実施した。このうち、「求職活動支援書」の作成支援の実績は、549件であった。
 ・再就職支援コンサルタントの取組の好事例を都道府県協会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(四半期毎)。

○アンケート調査の実施(資料8)

② 高齢者雇用アドバイザーが持っている企業診断ノウハウを補完するために開発された企業診断システムを利用して、訪問先企業内の高齢化の現状と経営者の考え方、継続雇用制度の制度化へ向けた企業での実態や課題等を把握することにより、相談・援助活動を効果的に実施する。このため、本システムの活用実績について毎年度1,500回(※)を目指し、積極的な運用を図る。
 (※参考：14年度実績 1,335回)

③ 高齢者雇用アドバイザーのより一層の質の向上を図るため、活動実態の把握及び整理を行い、事業主の取組を促進する際に課題となる賃金・退職金制度、人事管理制度等の見直し等を実施している企業の好事例の提供や事例検討会等を実施するなど業務の活性化を図るための具体的方策を講ずる。

④ 再就職援助措置については、周知・啓発を図るほか、その実施に係る相談・援助を計画的に実施し、事業所訪問等による相談・援助を毎年度4,300件(※)行う。また、相談・援助実施後は、利用事業主等に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね70%以上の利用事業主等から再就職援助措置を進める上で効果があった旨の評価が得られるよう質の向上を図る。

② 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持っている企業診断ノウハウを補完するツールとしての企業診断システムを利用して、訪問先企業内の高齢化の現状と経営者の考え方、継続雇用制度の制度化へ向けた企業での実態や課題等を把握することにより、相談・援助活動を効果的に実施する。このため、本システムの活用実績について1,500回を目指し、積極的な運用を図るとともに、更なる活用に向けて適宜検討を行う。

③ 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のより一層の質の向上を図るため、活動実態の把握と事例検討会を行うとともに、継続雇用制度等を導入した企業等の賃金・退職金制度、人事管理制度等に関する事例を収集・整理し、事例集等を作成するなどにより、業務の活性化を図る。

④ 再就職援助措置等については、「求職活動支援書」の周知・啓発を図るほか、再就職支援コンサルタントによる相談・援助を4,300件実施することにより、求職活動支援書の作成・交付及び再就職援助に対する事業主の取組を支援する。実施後は、利用事業主等に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね70%以上の利用事業主等から再就職援助措置等を進める上で効果があった旨の

(※参考：14年度実績 3,904件)

⑤ 相談・援助活動から得られた事例等情報や再就職の支援などを実施している企業等の事例を積極的に収集・整理し、再就職支援の業務に資する。

⑥ 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する実務研修等を実施する。

評価が得られるよう質の向上を図る。このため、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。

⑤ 再就職援助措置等の実施に係る相談・援助の質的向上等を図るため、事業主による再就職援助措置等に取り組む事例を収集・整理し、事例集等を作成し、地方高齢法人に配付する。

⑥ 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及び70歳雇用支援アドバイザーに対する実務研修等を実施する。

・平成19年11月に相談援助に係るアンケート調査を実施した結果、事業主から「たいへん効果があった」「効果があった」との回答が85.4%であった。
・アンケート結果については、都道府県協会へフィードバックを行い、利用者のニーズに応じた具体的相談・援助（「再就職援助の具体的な実施方法」、「退職予定者を対象とした生活設計セミナー」等）に努めた。

⑤再就職援助措置等に係る事例集の作成

・再就職援助措置等を実施している企業事例集を作成し、都道府県協会に配布した（平成19年11月配布）。各種支援内容別の事例に加え、新たな試みとして、求職活動支援書作成例についても収集し、ホワイトカラー職種、専門・技術職及び技能工など、計18事例を提供した。

⑥高齢者雇用アドバイザー等に対する実務研修の実施

○新任アドバイザーに対する企業診断システム実務研修等

・新任の高齢者雇用アドバイザーに対しては、各種の企業診断システムを効果的に活用した相談・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19年6月19日～22日、25日～28日 出席者計37名）。
・また、平成18年度までに上記研修を修了した高齢者雇用アドバイザーに対して、企業診断システムの実践事例共有のための研修を実施した（平成19年6月29日 出席者29名）ほか、企業が継続雇用制度を導入する際に不可欠な人件費・賃金分析について、システムを活用した実践的なグループ研修を実施した（平成19年10月17日～19日、23日～25日 出席者計38名）。

○職場活性化研修の講師養成研修

・新たに職場活性化研修の講師となる高齢者雇用アドバイザーに対して、企業ニーズの把握から研修企画の立案、研修実施方法、内容、留意点等を習得させる職場活性化研修の「講師養成研修（必須研修）」を実施した（平成19年7月2日～4日 出席者52名）。

○高齢者雇用アドバイザーに対するスキルアップのための研修

・上記の「講師養成研修（必須研修）」を修了した高齢者雇用アドバイザーに対して、事例発表を中心とした職場活性化研修の講師のスキルアップを図るための研修及びグループ討議を用いた改善策の企画立案のスキルアップを図るための研修を併せて実施した（平成19年9月19日～21日 出席者35名）。

○再就職支援コンサルタントに対する実務研修

・再就職支援コンサルタントに対して、事業主に対する再就職支援業務を行うために必要な実践的なノウハウの向上を図るため、グループ討議を中心とした実務研修を実施した。平成18年度のアンケート結果での意見を踏まえ、地域ブロック別のグループ討議を行った（平成19年6月25日～26日 出席者52名）。

○70歳雇用支援アドバイザーの育成

・平成19年度からの新規事業である「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の講習を行った（平成19年5月28日～29日、30日～31日 出席者計100名）。
・また、今後の70歳雇用支援アドバイザーの育成をより効果的に行うため、収集した事例や職場改善の技法など、より企業に対する提案力を高めるための実践的な研修を実施した（平成20年3月12日～14日、17日～19日）。

(2) 高齢者等の雇用に関する各種講習等の実施

○各種講習等の積極的実施

・各種講習等の実施回数は842回（内訳：高齢者雇用管理研修137回、高齢者雇用推進者講習347回、職場活性化研修358回）（達成度131.6%）であった（平成18年度855回）。また、受講者数は、管理研修が8,226名（1回平均60名）、推進者講習が13,151名（1回平均38名）、活性化研修が6,907名（1回平均19名）であった。
・テーマ設定については、継続雇用制度導入後の制度の定着・見直しのニーズに応えるとともに「70歳まで働ける企業」の普及・促進を図る観点から、「高齢者の活用と人材育成」（管理研修）、「雇用確保措置導入状況と課題解決に向けて」「高齢者の人材活用と70歳まで働ける企業の実現に向けて」（推進者講習）等の内容への重点化を図った。
・また、職場活性化研修については、高齢者雇用確保措置を実施しているが、運用に課題を抱える事業主等に対して、制度の定着等を図るため、積極的に実施した。

○アンケート調査の実施（資料9、資料10、資料11）

・受講者に対して、10月～11月にアンケートを実施し、事業主から「たいへん有用だった」「有用だった」との回答が98.6%（各種研修アンケート回答（資料9、10、11）の合算による。回答3,033名、有用評価2,991名）。
・自由記述を含めた分析結果を都道府県協会にフィードバックし、今後の相談・援助等に活かすようにした。

(2) 高齢者等の雇用に関する各種講習等の実施

高齢者等の雇用問題についての認識と理解を深めるため、事業主等に対して、高齢者雇用確保措置、高齢者等の雇用管理改善、再就職援助措置の実施等高齢者等の雇用に関する講習等を実施すること。

(2) 高齢者等の雇用に関する各種講習等の実施

事業主、企業における高齢者等の雇用の実務担当者等に対し、そのニーズの把握に努めつつ、高齢者等の雇用に関して以下の講習等を毎年度合計640回以上(※)実施する。

(※参考：14年度実績 334回)

あわせて、中高年従業員研修に必要な助言・指導その他の援助を行う。

① 企業経営者・事業主団体役員等を対象とした研修

企業の経営者層等に高齢化の進展とその対策、高齢者等の雇用創出の重要性、企業としての責務等について理解と認識を深めてもらうとともに、職場環境及び雇用管理の改善に関する専門的な知識を深めてもらうため、「高齢者雇用管理研修」を実施する。

(2) 高齢者等の雇用に関する各種講習等の実施

義務化された高齢者雇用確保措置の円滑な運用・定着を中心とした高齢者等の雇用に関する事業主等の理解と認識を高めるため、そのニーズの把握に努めつつ、以下の講習等を合計640回以上実施する。

なお、実施に当たっては「70歳まで働ける企業」の普及促進を図るため、70歳までの継続雇用制度等の導入に向けた事業主の取組を促進するような内容とする。

① 企業経営者・事業主団体役員等を対象とした研修

企業の経営者層等を対象に、高齢化の進行とその対策、高齢者等の雇用創出の重要性、企業としての責務等について理解と認識を深めるとともに、職場環境及び雇用管理の改善に関する専門的な知識を深める「高齢者雇用管理研修」を実施する。

② 高齢者雇用推進者を対象とした講習各事業所において選任された「高齢者雇用推進者」を対象に、高齢者等の雇用の好事例、地域別・産業別等の取組の実態などの情報提供及び意見交換等を行うことを目的に、「高齢者雇用推進者講習」を実施する。

③ 継続雇用制度の導入・検討が進んでいない企業及び既に導入しているが、運用等において種々の問題を抱えている企業に対して、高齢者雇用アドバイザーが講師となり、当該企業の職場管理者の能力向上及び意識改革、中高年従業員の自己啓発促進等による職務遂行能力の向上を図る研修（継続雇用制度導入のための職場活性化研修）を実施する。

上記の講習等については、終了後、参加者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね80%以上の参加者から高齢者等の雇用を進める上で有用であった旨の評価が得られるよう質の向上を図る。

② 高齢者雇用推進者を対象とした講習各事業所において選任された「高齢者雇用推進者」を対象に、高齢者等の雇用の好事例、地域別・産業別等の取組の実態などの情報提供及び意見交換等を行う「高齢者雇用推進者講習」を実施する。

③ 継続雇用制度等の導入・検討が進んでいない企業及び継続雇用制度等を導入しているが、運用等について種々の課題を抱えている企業並びに導入が進んでいない企業に対して、高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーが講師となり、当該企業の職場管理者の能力向上及び意識改革、中高年従業員の自己啓発促進等による職務遂行能力の向上を図る職場活性化研修を実施する。

上記の講習等については、終了後、参加者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね80%以上の参加者から高齢者等の雇用を進める上で有用であった旨の評価が得られるよう質の向上を図る。このため、有用でなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載を分析し、その原因等を把握する等により、より参加者の満足が得られる内容となるよう随時見直しを図る。

○追跡調査の実施（資料12、資料13）

- 平成18年度に実施した高齢者雇用管理研修及び高齢者雇用推進者講習の参加事業所を対象に、受講後の取組等を把握し、今後の講習等の効果的实施に資するとともに、取組の進んでいない事業所の問題点及びニーズを把握し、必要なフォローアップを行うなど継続的な支援を実施するため、追跡調査を実施し（実施期間：平成19年8月～10月）、事業主から「改善が進んだ」「取組が進んだ」または「検討に着手した」との回答が78.2%（研修及び講習追跡調査結果（資料12、13）の合算による。回答1,355社、改善事業所1,060社）。
- 平成18年度の追跡調査の結果を踏まえて、企業の問題点及びニーズを今年度の各種講習等のテーマ設定に活用するとともに、その内容の充実を図った。また平成19年度のアンケート結果については、自由記述を含めて分析を進めていくようにし、その結果を都道府県協会にフィードバックし、取組の進んでいない企業への継続的支援の実施につなげるようにした。

評価の視点等	自己評価	A	評定	A																																								
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 高年齢者雇用アドバイザーが、事業主等に対して、毎年度延べ30,000件の訪問による相談・援助を計画的かつきめ細かく実施すること。 利用事業主等に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね70%以上の利用事業主等から雇用管理の改善を進める上で効果があった旨の評価が得られるようにすること。 企業診断システムの活用実績について、毎年度1,500回を目指すこと。 再就職援助措置について、事業所訪問等による相談・援助を毎年度4,300件行うこと。 	<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> <ol style="list-style-type: none"> 高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助は31,944件と目標件数を上回るとともに、満足度は90.1%と目標（70%）を大幅に上回った。 企業診断システムの診断結果分析のポイント、企業に対する診断結果の説明資料等についての実践事例集を新たに作成し、高年齢者雇用アドバイザー等に配布した。企業診断システム活用回数は、2,477回と目標（1,500回）を大幅に上回った。 高年齢者雇用アドバイザーは、中小企業を重点とした高年齢者雇用確保措置未実施企業への支援及び65歳までの希望者全員の雇用に向けた定着支援を行い、何れも支援実施割合を増加させた。 高年齢者雇用管理研修、高年齢者雇用推進者講習、職場活性化研修を、目標（640回）を上回る842回実施し、有用度も98.6%と目標（80%）を大幅に上回る高い評価を得た。 70歳雇用支援アドバイザー講習・認定を行うとともに、事業主訪問による相談・援助の効果を高めるための70歳まで働ける企業の実現を内容とするリーフレットを作成・携行させることにより、70歳まで働ける企業を確保すべく5,161件の相談・援助を実施した。 <p>・次のとおり中期目標を上回った。（業務実績「(1)の①高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施」(P. 17) 参照)</p> <table border="1" data-bbox="780 1024 1240 1171"> <tr><td>平成15年度（下半期）</td><td>15,560件</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>30,997件</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>33,254件</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>32,150件</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>31,944件</td></tr> </table> <p>・次のとおり中期目標を上回った。（業務実績「(1)の①高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施」(P. 18) 参照)</p> <table border="1" data-bbox="780 1287 1240 1434"> <tr><td>平成15年度</td><td>85.5%</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>91.2%</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>94.9%</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>92.2%</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>90.1%</td></tr> </table> <p>・次のとおり中期計画の目標を上回った。（業務実績「(1)の②企業診断システムの活用」(P. 18) 参照)</p> <table border="1" data-bbox="780 1549 1240 1696"> <tr><td>平成15年度（下半期）</td><td>598件</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>1,533件</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>1,814件</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>2,171件</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>2,477件</td></tr> </table> <p>・次のとおり中期計画の目標を上回った。（業務実績「(1)の④再就職支援のための相談・援助」(P. 18) 参照)</p> <table border="1" data-bbox="780 1812 1240 1959"> <tr><td>平成15年度（下半期）</td><td>2,386件</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>4,888件</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>5,551件</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>5,949件</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>5,995件</td></tr> </table>	平成15年度（下半期）	15,560件	平成16年度	30,997件	平成17年度	33,254件	平成18年度	32,150件	平成19年度	31,944件	平成15年度	85.5%	平成16年度	91.2%	平成17年度	94.9%	平成18年度	92.2%	平成19年度	90.1%	平成15年度（下半期）	598件	平成16年度	1,533件	平成17年度	1,814件	平成18年度	2,171件	平成19年度	2,477件	平成15年度（下半期）	2,386件	平成16年度	4,888件	平成17年度	5,551件	平成18年度	5,949件	平成19年度	5,995件		<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>事業主等に対する相談・援助については、高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助に対する利用者の満足度を始めとして、すべての数値目標が達成されているとともに、各種講習受講者に対する追跡調査の実施などにより実践的な研修や講習を提供することなど、サービスの向上が図られていることから、中期計画を上回っていると評価できる。今後は、高年齢者雇用アドバイザー等の質の評価の向上を図りたい。</p> <p>(評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○サービス向上に関する努力が見られ、目標を上回る成果を上げている。 ○満足度目標で30%が不満足という目標設定は果たして適正か？ただし、結果的には85～90%以上の満足度達成はAに値する。 ○追跡調査の実施等によりリアリティのある研修・講習を行い、また高年齢者雇用アドバイザー等による相談援助の満足度が90.1%となるなどニーズにこたえる業務の実施を行った。 ○平成18年度実績と比較して、各種指標が必ずしも上昇せず、増減が相半ばしているため、目標を超過達成したとは言い難い。 ○数値目標は達成し、「評価の視点」にも対応できたと考える。 ○自己評価に加えて特段のコメントなし。 ○目標数値は達成。但し高年齢者雇用アドバイザーの認定から成果を測定する場合、各アドバイザーの成果をどのような内容で評価しているのか。成果+プロセス？どのような成果を上げたらいのか、各アドバイザーの成果は？その基準はあるのか？ ○自己評定に同じ。 ○目標を上回る成果を上げているが、目標設定が低すぎる。前年度との対比からBが相当。 <p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○活動内容が前年と同様であり、新しい活動を企画して実施したとは思われない。 ○「高齢者雇用アドバイザーの質の向上」のため、一層努力してもらいたい。 ○数多くの施策を展開しているが、それにつれても給付金が昨年度（479億）から当年317億と減っているのは？PRを積極的に展開するという意図とかけ離れているのでは？ ○高齢者雇用アドバイザーの質は重要である。この評価に関する方法を更に開発する必要がある。 ○・中期目標そのものが低すぎる。前年度をもとに自己評価すべきではなかったか。 <ul style="list-style-type: none"> ・アドバイザーの活用基準を設定し、基準を上回るよう養成する必要がある。 	
平成15年度（下半期）	15,560件																																											
平成16年度	30,997件																																											
平成17年度	33,254件																																											
平成18年度	32,150件																																											
平成19年度	31,944件																																											
平成15年度	85.5%																																											
平成16年度	91.2%																																											
平成17年度	94.9%																																											
平成18年度	92.2%																																											
平成19年度	90.1%																																											
平成15年度（下半期）	598件																																											
平成16年度	1,533件																																											
平成17年度	1,814件																																											
平成18年度	2,171件																																											
平成19年度	2,477件																																											
平成15年度（下半期）	2,386件																																											
平成16年度	4,888件																																											
平成17年度	5,551件																																											
平成18年度	5,949件																																											
平成19年度	5,995件																																											

・利用事業主等に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね70%以上の利用事業主等から再就職援助措置を進める上で効果があった旨の評価が得られるようにすること。

・高齢者等の雇用に関して以下の講習等を毎年度合計640回以上実施すること。
(企業経営者・事業主団体役員等を対象とした研修、高齢者雇用推進者を対象とした研修、職場管理者及び中高年齢従業員を対象に継続雇用に向けた意識改革と能力向上を目的とした研修)

・各種講習等について、参加者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね80%以上の参加者から高齢者等の雇用を進める上で有用であった旨の評価が得られるようにすること。

[評価の視点]
第2 5 (1) ① (高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助)
・訪問による相談・援助を30,000件以上実施したか。

・有効回答のうち概ね70%以上の訪問先企業から雇用管理の改善を進める上で効果があった旨の評価が得られたか。

・次のとおり中期計画の目標を上回った。(業務実績「(1)の④再就職支援のための相談・援助」(P. 18、19)参照)

平成15年度	87.8%
平成16年度	90.6%
平成17年度	88.4%
平成18年度	92.0%
平成19年度	85.4%

・次のとおり中期計画の目標を上回った。(業務実績「(2)高齢者等の雇用に関する各種講習等の実施」(P. 19)参照)

平成15年度(下半期)	327回
平成16年度	709回
平成17年度	877回
平成18年度	855回
平成19年度	842回

・次のとおり中期計画の目標を上回った。(業務実績「(2)高齢者等の雇用に関する各種講習等の実施」(P. 19)参照)
(高齢者雇用管理研修) (高齢者雇用推進者講習)

平成15年度	95.8%	平成15年度	94.8%
平成16年度	94.0%	平成16年度	94.5%
平成17年度	91.3%	平成17年度	93.1%
平成18年度	91.5%	平成18年度	93.6%
平成19年度	99.2%	平成19年度	99.8%

(職場活性化研修)

平成15年度	97.3%
平成16年度	96.4%
平成17年度	97.1%
平成18年度	97.4%
平成19年度	96.3%

実績：○
・アドバイザーによる相談・援助を31,944件(平成18年度32,150件)実施した。
・実施にあたっては、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中小企業に対する支援を重点的に取り組んだ。
・また、高齢者雇用確保措置を実施した企業に対して、65歳までの希望者全員の雇用に向けて、同確保措置の実際の運用に際して発生した問題を改善するための定着支援を引き続き行うよう都道府県協会に指導した。
・そのうち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、5,161件の相談・援助を実施した。
・70歳雇用支援アドバイザー等が事業主訪問において活用するための、65歳以降も働ける社会の実現の必要性・考え方や70歳雇用支援アドバイザー等によるサービスの内容を分かりやすく解説したリーフレットを作成し、配布した。
(業務実績「(1)の①高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施」(P. 17、18)参照)

実績：○
・アンケート調査においては有効回答のうち、90.1%(平成18年度92.2%)から雇用管理の改善を進める上で「たいへん効果があった」「効果があった」との評価を得た。
・「どのような効果があったのか」との問いに対しては、「雇用管理の改善が進んだ」「改善に向けた検討が進んだ」及び「改善に向けた検討に着手した」との具体的に雇用管理の改善に結び付いたとの回答が47.2%であった。
(業務実績「(1)の①高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施」(P. 18)参照)

<ul style="list-style-type: none"> アンケート調査において提出された意見を適宜取り入れ、又は意見を参考として、改善策について検討していたか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> アンケート結果については、自由記述欄の分析を行い、都道府県協会に結果のフィードバック及び今後の対応策を示す等、業務の改善に有効な情報として活用した。 (業務実績「(1)の①高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施」(P. 18) 参照)
<ul style="list-style-type: none"> 企画立案の援助を積極的に実施したか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 企画立案については、サービスの質の向上を図るため、グループ討議を用いた研修を行うなど積極的な取組を行うとともに、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都道府県協会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。 結果、企画立案を501件(平成18年度447件)実施した。 (業務実績「(1)の①高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施」(P. 18) 参照)
<p>第2 5 (1) ② (企業診断システム)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1,500回の活用実績を達成したか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業診断システムの運用件数は2,477件(平成18年度2,171件)であった。 (業務実績「(1)の②企業診断システムの活用」(P. 18) 参照)
<ul style="list-style-type: none"> 企業診断システムの効果的な活用に向けた検討を行っていたか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> システムの効果的な活用促進のため、診断結果分析のポイント、企業に対する診断結果の説明資料等についての事例を収集するために、高齢者雇用アドバイザー等に対してアンケート調査を実施し、このアンケート調査に基づいて実践事例集を作成、各アドバイザーへの配布を行った。 (業務実績「(1)の②企業診断システムの活用」(P. 18) 参照)
<p>第2 5 (1) ③ (活動実態の把握、事例検討会等)</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業事例について、高齢者雇用アドバイザーの業務に資するため、事例集を作成するなど適切に整理していたか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 定例業務報告により把握した活動実態を取りまとめ、効果的な取組や好事例のフィードバックを行った。また「人事管理制度」や「賃金・退職金制度」等テーマに事例検討会を実施し、参考となる取組事例を取りまとめて、活動事例集を作成し、高齢者雇用アドバイザー等に配布し活用を図るなど、サービスの質の向上に資するよう努めた。 (業務実績「(1)の③高齢者雇用アドバイザー等の質的向上の取組」(P. 18) 参照)
<p>第2 5 (1) ④ (再就職支援のための相談・援助)</p> <ul style="list-style-type: none"> 4,300件の事業所訪問等による相談・援助を実施したか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 再就職支援コンサルタントによる相談・援助を積極的に実施した結果、5,995件(平成18年度5,949件)実施した。 (業務実績「(1)の④再就職支援のための相談・援助」(P. 18) 参照)
<ul style="list-style-type: none"> 有効回答のうち概ね70%以上の訪問先企業から再就職援助措置を進める上で効果があった旨の評価を得られたか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主に対する再就職支援業務を行うために必要な実践的なノウハウの向上を図るため、コンサルタント実務研修を実施しサービスの向上に努めた結果、有効回答のうち85.4%(平成18年度92.0%)の事業主から「たいへん効果があった」、「効果があった」旨の評価を得た。 (業務実績「(1)の④再就職支援のための相談・援助」(P. 18、19) 参照)
<ul style="list-style-type: none"> アンケート調査において提出された意見を適宜取り入れ、又は意見を参考として、改善策について検討していたか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> アンケート結果については、都道府県協会へフィードバックを行い、利用者のニーズに応じた具体的相談・援助(「再就職援助の具体的な実施方法」、「退職予定者を対象とした生活設計セミナー」等)に努めた。あわせて、再就職支援コンサルタントの取組の好事例を都道府県協会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。
<p>第2 5 (1) ⑤ (事例の収集、作成)</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業事例について、再就職支援コンサルタントの業務に資するため、事例集を作成するなど適切に整理していたか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 再就職支援コンサルタントの業務に資するため、再就職援助措置を実施している企業事例集を作成し、相談・援助に活用した。 (業務実績「(1)の⑤再就職援助措置等に係る事例集の作成」(P. 1

<p>第2 5 (1) ⑥ (アドバイザー等に対する研修等)</p> <p>・高年齢者雇用アドバイザー等に対して、社会の変化等に対応した相談・援助の技術の向上を図るための実務研修等を実施していたか。</p>	<p>9) 参照)</p> <p>実績：○</p> <p>○新任アドバイザー等に対する実務研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新任アドバイザーに対し、各種の企業診断システムを効果的に活用した相談・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。 ・実践的な企業診断システム研修としては、実践事例共有のための研修を実施したほか、企業が継続雇用制度を導入する際に不可欠な人件費・賃金分析について、システムを活用した実践的なグループ研修を実施した。 <p>○職場活性化研修の講師養成研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新たに職場活性化研修の講師となる高年齢者雇用アドバイザー等に対して、企業ニーズの把握から研修企画の立案、研修実施方法、内容、留意点等を習得させる研修を実施した。 <p>○高年齢者雇用アドバイザーに対するスキルアップのための研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・また、上記研修を修了した高年齢者雇用アドバイザー等に対して、事例発表を中心とした職場活性化研修のスキルアップを図るための実践研修を実施した。 <p>○再就職支援コンサルタントに対する実務研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・再就職支援コンサルタントに対して事業主に対する再就職支援業務を行うために必要な実践的なノウハウの向上を図るため、グループ討議を中心とした実務研修を実施した。 <p>○70歳雇用支援アドバイザーの育成</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の講習を実施した。 ・また、今後の70歳雇用支援アドバイザーの育成をより効果的に行うため、収集した事例や職場改善の技法など、より企業に対する提案力を高めるための実践的な研修を実施した。 <p>(業務実績「(1)の⑥高年齢者雇用アドバイザー等に対する実務研修の実施」(P. 19)参照)</p>
<p>第2 5 (2) 高年齢者等の雇用に関する各種講習等の実施</p> <p>・各種講習等について、合計640回以上開催したか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種講習等を合計842回(平成18年度855回)開催し、28,284人(平成18年度29,388人)が受講した。 ・内訳としては高年齢者雇用管理研修137回(平成18年度130回)、高年齢者雇用推進者講習347回(平成18年度374回)、職場活性化研修58回(平成18年度351回)で、達成度は131.6%であった。 ・テーマ設定については、継続雇用制度導入後の制度の定着・見直しのニーズに応えるとともに、「70歳まで働ける企業」の普及・促進を図る観点から、「高年齢者の活用と人材育成」(管理研修)、「雇用確保措置導入状況と課題解決に向けて」(推進者講習)等の内容への重点化を図った。 ・また、職場活性化研修については、高年齢者雇用確保措置を実施しているが、運用に課題を抱える事業主等に対して、制度の定着等を図るため、積極的に実施した。 <p>(業務実績「(2)高年齢者等の雇用に関する各種講習等の実施」(P. 19)参照)</p>
<p>第2 5 (2) ① 企業経営者・事業主団体役員等を対象とした研修</p> <p>・企業の経営者等に対し、高齢者雇用の創出の重要性等について認識が深まるような研修を実施したか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業経営者等に対し、継続雇用制度導入後の制度の定着や見直しニーズに対応するとともに「70歳まで働ける企業」の普及・促進を図る観点からテーマを設定し、「高年齢者の活用と人材育成」等内容の重点化を図った。 ・アンケート調査の結果、「高齢者の戦力化を図ることが、会社、社会、そして本人にとって重要である事が理解できた。」等の意見が寄せられ、高齢者雇用の重要性等についての理解と具体的な取組に役立つ研修を実施できた。 <p>(業務実績「(2)高年齢者等の雇用に関する各種講習等の実施」(P. 19)参照)</p>

第2 5 (2) ② 高年齢者雇用推進者を対象とした講習

・企業の高年齢者雇用推進者に対し、情報提供及び意見交換等を行う講習を行っていたか。

実績：○
 ・高年齢者雇用推進者に対し、高年齢者等の雇用の好事例、地域別・産業別等の取組の実態などの情報提供及び意見交換等を行う講習を実施した。
 ・継続雇用制度等の早期導入を図るため、労働局、公共職業安定所及び各種業種団体等と連携し、制度等未導入企業を中心に、産業・業種別または課題別に対象者を絞った少人数による個別講習も活用し、効果的実施に努めた。
 ・アンケート調査の結果、「就業規則等の見直しを検討していたため説明を聞いて留意点、必要事項を整理することができた。」等の意見が寄せられ、企業の継続雇用制度等導入・定着に役立つ実務的な講習を実施できた。
 (業務実績「(2)高年齢者等の雇用に関する各種講習等の実施」(P. 19) 参照)

第2 5 (2) ③ (職場活性化研修)

・継続雇用制度の導入・検討が進んでいない企業及び既に導入しているが、運用等において種々の問題を抱えている企業に対して、職場活性化研修を実施したか。

実績：○
 ・継続雇用制度等の導入・検討が進んでいない企業等に対して、職場管理者、中高年従業員の継続雇用に向けた意識改革・能力の向上に資する内容となるよう、企業ニーズに即した職場活性化研修を実施した。
 ・講師を務めるアドバイザーが、事前に企業ニーズ及び受講者の状況を把握した上で、受講者の職種や経験等に合わせて研修内容(カリキュラム、テキストの用語・掲載事例等)を作成し、また、研修日程についても、受講者が参加しやすい土日・夜間を実施する等、企業の担当者や相談しながらきめ細かに対応した。
 ・職場活性化研修の実施企業から、「高齢従業員の能力をいかに発揮させることができるか、当社の実態に合った内容が盛り込まれており評価できる。」「管理者の継続雇用等に関する動機付けや役割認識に役だった。」「受講者からは「組織内における管理職と高齢従業員との意思疎通をどのようにはかれば良いかわかった。」等の意見が寄せられ、受講者(職場管理者及び中高年従業員)の継続雇用に対する意識改革・行動改善を通じて、企業の継続雇用制度等導入・定着のための条件整備の推進に役立つ研修を実施できた。
 (業務実績「(2)高年齢者等の雇用に関する各種講習等の実施」(P. 19) 参照)

・各種講習等について有効回答のうち概ね80%以上の参加者から有用であった旨の評価を得られたか。

実績：○
 ・アンケート結果については、有効回答のうち、98.6%(平成18年度93.7%)の受講者から「たいへん有用だった」「有用だった」との高い評価を得た。
 (業務実績「(2)高年齢者等の雇用に関する各種講習等の実施」(P. 19) 参照)

・講習を受けた企業における雇用に関する意識や取組について、追跡調査などにより具体的な効果を把握していたか。

実績：○
 ・講習等を受講企業を対象に、講習等の具体的効果及び今後継続的支援を展開する上での企業ニーズを把握するため、平成18年度に実施した講習の受講後の雇用管理の改善等の取組状況に関する追跡調査を実施した。その結果、有効回答の78.2%(平成18年度89.7%)が、「雇用管理の改善が進んだ」「雇用管理の改善に向けた取組みが進んだ」「雇用管理の改善に向けた検討に着手した」と回答しており、雇用管理の改善等について大幅な進展が見られた。
 (業務実績「(2)高年齢者等の雇用に関する各種講習等の実施」(P. 20) 参照)

・アンケート調査において提出された意見を適宜取り入れ、又は意見を参考として、改善策について検討していたか。

実績：○
 ・アンケート結果(追跡調査を含む)については、企業の問題点及びニーズを把握・分析のうえ、取りまとめ、今後の方針を都道府県協会に示した。アンケート調査において提出された意見を踏まえて、継続雇用制度導入後の制度の定着や見直しニーズに対応した実務的講習を早急に企画・実施するよう取り組むほか、アンケート調査の結果を都道府県協会にフィードバックし、講習内容の向上に向けた取組について指導した。(業務実績「(2)高年齢者等の雇用に関する各種講習等の実施」(P. 19、20) 参照)

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（5）

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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>5 高年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 高年齢者等の安定した雇用の確保、雇用管理改善、再就職援助措置等の実施、高年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>(3) 調査研究の実施 高年齢者等の雇用管理改善、相談・援助のための手法の開発等に関する調査研究を行うほか、先進的な事例に取り組む事業主等と共同研究を実施する。また、高年齢者等の雇用の促進のために解決すべき課題について事例の収集・提供、支援を行う。また、調査研究等の成果については、事業主等に対し広く情報提供して有効活用を図るとともに、成果をできる限り波及させること。</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>5 高年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 高年齢者雇用確保措置に関する事業主の自主的な取組、高年齢者等の雇用管理の改善、再就職援助措置等の実施、高年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>(3) 調査研究の実施 高年齢者等の雇用問題に関する施策の効率的かつ効果的な実施に資するため、高年齢者雇用確保措置及び高年齢者等の雇用に関する必要な調査研究を実施する。</p> <p>① 実践的調査研究の実施 高年齢者等の雇用に関する調査研究、事業主支援手法の開発等を実施し、機構の事業の効果的、効率的な運営に資する。</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>5 高年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 65歳までの安定した雇用を確保するため、高年齢者雇用確保措置の円滑な運用・定着又は早期導入に対する事業主の取組を支援する。さらに、高年齢者等職業安定対策基本方針の改正を踏まえ、平成19年度から意欲と能力の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を実現するため、65歳までの高年齢者雇用確保措置の円滑な実施に加え、「70歳まで働ける企業」の普及及び促進を図る。 その際には、相談・援助、各種講習、調査研究、啓発広報活動等を職業安定機関と連携して効果的に実施する。 実施に当たっては、平成19年度は、中小企業への助言・指導を強化するとともに、希望者全員の継続雇用に向けた助言・指導を行う。 また、再就職援助措置等の実施、高年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する事業主支援を引き続き実施する。</p> <p>(3) 調査研究の実施 高年齢者等の雇用に関する相談その他の援助業務を効果的かつ効率的に実施するために必要となる調査研究を実施する。</p> <p>① 実践的調査研究の実施 「70歳まで働ける企業」の普及・促進等を進めていく上で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実施し、併せてその研究成果を高年齢者雇用アドバイザー等の行う相談・援助業務等への活用を図る。</p>	<p>平成19年度の業務の実績</p> <p>(3) 調査研究の実施（資料14、資料15） ・希望者全員を対象とした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就業現場の実情を踏まえた実践的調査研究、企業との共同研究、産別高齢者雇用推進事業等を実施した。 ・高齢者雇用確保に関する調査研究成果等について、高年齢者雇用アドバイザーが事業主等に対する相談・援助（企画立案、職場活性化研修を含む。）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10社（朝日新聞社、日本経済新聞社、毎日新聞社、読売新聞社、北海道新聞社、中日新聞社、熊本日日新聞社、サンケイリビング新聞社、下野新聞社、日本工業新聞社）、共同通信社、サンデー毎日編集部、労働旬報編集部、人事院、労働政策研究・研修機構、みずほ総合研究所、リクルートワークス研究所 【海外】 ILOアジア太平洋総局（タイ）、タイ労働省（タイ）、朝陽科技大学（台湾）、マギル大学（カナダ）</p> <p>① 実践的調査研究の実施 ○中高年従業員の仕事能力把握ツールの充実及びWeb化 ・平成18年度に開発した本ツールについて、「中高年従業員の仕事能力開発ツール開発委員会」におけるチェックリストの活用方法等の検討結果及び「アドバイザー戦略検討会議」におけるアドバイザーから実際の活用を想定した意見を踏まえて機能性の向上を図るとともに、高年齢者雇用支援アドバイザーの相談・援助のツールとして本格活用するために、Web上で利用できるようシステムの構築を行った。</p> <p>○企業における高齢者の雇用継続制度の実態と従業員の就業意識に関する実態調査 ・学識経験者で構成する研究会を設置し、高年齢者雇用確保措置の充実及び今後の課題の解消に資するために、次のアンケート調査を実施し、企業の取組状況を把握した。 （回収数：12,994社） ・希望者全員継続雇用未実施企業調査 ・65歳以上雇用企業調査</p> <p>○団塊の世代の仕事と生活に関する意識調査 ・団塊の世代を対象として、定年後の仕事や生活についてどのように考えているか、ま</p>

た、既に定年を迎えた人は現在どのような仕事や生活実態にあり、今後についてどのように考えているかについてアンケート調査を企画・実施し、その実態を明らかにした（回答数2,073名）。その結果、定年を迎えていない人の定年後の就業希望割合は65%、定年を迎えた経験のある人は、第2の定年後も働きたい人が72%である等の結果が明らかになった。

- 地域(島根県)におけるエイジフリー社会の実現に向けた就労等に関する調査研究**
- ・地域特性を踏まえた高齢者雇用施策の推進に資するため、県在住の学識経験者、行政職員、関係機関職員で構成する研究会を設置した（研究会開催1回）。
 - ・平成19年度は、高齢化の進展している島根県において、エイジフリー社会の実現を念頭に置き、高齢者の就業と社会活動の実態を明らかにするための検討を行っている。
 - ・島根県の高齢者の実態を把握するために、企業従業員、NPO就業者、シルバー人材センター登録者を対象としたアンケート調査を検討・実施した。（回収数：3,185名）
 - ・平成18年度実施した山形県の実態を簡潔にとりまとめたパンフレット「山形県のすがたー65歳以上高齢者の雇用・就業状況ー」を5,000部作成し、山形県内の事業主、労働局、市町村、NPO等に配布したほか、他県でも参考にしてもらうよう全国の高齢者雇用アドバイザー等に配布した。

- 「70歳まで働ける企業」推進プロジェクト会議及び基盤作り推進委員会の開催**
- ・学識経験者、企業の実務家等による会議を設置し、65歳以降の働き方の具体的提案、職域開発等の今後の必要な取組等を内容とする「『70歳まで働ける企業』の実現に向けた提言」をとりまとめ、関係機関等と連携を図りながら、パンフレット（13万部作成）を配布するとともに、高齢者雇用支援月間の高齢者雇用フェスタや都道府県協会が開催するイベント等において、当該提言内容を紹介することにより、その周知を行った。
 - ・学識経験者、高齢者雇用アドバイザー、企業実務家等による委員会において65歳超の雇用企業の先進事例を分析し、高齢者雇用アドバイザーが企業訪問による効果的な相談・援助を行えるよう当該企業の高齢者雇用をめぐる実状を分析・把握するためのチェックリストを開発した。

- 「70歳いきいき企業100選」選定事業の実施**
- ・従業員が希望すれば70歳までいきいきと働くことができる先進企業の考え方や取組状況を収集し、「100選」を取りまとめている。

- 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16）**
- ・「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、広く国民全般及び企業人事労務担当者を対象としたシンポジウムを東京（平成20年2月26日 来場者数411名）及び大阪（平成20年3月3日 来場者数289人）において開催した。両会場でアンケート調査を実施した結果、満足度は86.2%であった。

②共同研究等の実施（資料17）

- 共同研究**
- ・9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件の研究を行っている。研究テーマは、高齢者の能力の有効活用を主要な観点として、「職務再設計」、「人事・賃金」、「能力開発」、「健康管理」等から事業主のニーズに応じて設定した。

○共同研究の成果の普及

- ・平成18年度共同研究年報を1,500部作成し、各都道府県協会、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した（平成19年度アクセス数115,934件）。
 - ・共同研究の普及を図るため「職場改善支援システム」において、新たに平成18年度に実施した事業所の共同研究成果となる改善事例29事例（延べ660事例）を公開した（平成19年度アクセス数20,476件）。
 - ・高齢者雇用フェスタ（平成19年10月）で開催した高齢者雇用開発フォーラムにおいて共同研究を実施した企業が参加し、共同研究事業の成果等の発表を行ったほか、各都道府県における高齢者雇用フェスタにおいても当該県内企業から同様の発表を行った。
- 〔フォーラム報告テーマ〕（平成18年度共同研究実施企業）
- 「高齢者の能力活用と生涯現役を目指した職場の創出」
 - 「高齢者の技能活用と新職務のモデル工場づくり」

○高齢者ワークシェアリング推進事業（資料18）

- ・高齢者のための多様な就業形態を導入しようとしている企業12社に対して、その検討に専門家の参画を得る等の支援を行った。
- ・支援企業を訪問し、事業の進捗状況をヒアリングするとともに必要な助言等を行った。
- ・高齢者のワークシェアリング等を導入している18事例を掲載した「多様な働き方による継続雇用事例集」を2,000部作成し、高齢者雇用アドバイザーをはじめ地域の商工会議所や労働組合等にも配布するなど効果的な活用を努めた。
- ・平成18年度に実施した事業成果を取りまとめた「65歳までの継続雇用促進事例集」をホームページ上に新たに公開（事例集の延べ公開数5件）した（平成19年度アクセス数136,936件）。

② 共同研究等の実施

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等業務の一環として、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行うおとしている事業主等との共同研究を毎年度10件以上（※）実施する。また、ワークシェアリングの導入等多様な就業形態の開発等により、高齢者等の雇用を推進していく先進企業の事例の収集・提供及び支援を行う。さらに、これら研究成果の活用、実用化を促進するため、その成果を取りまとめた後は、冊子等を作成し、関係機関に配布するほか、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速やかに公開する。

（※参考：14年度実績 11件）

② 共同研究等の実施

高齢者等の能力の有効活用等に必要調査研究を行おうとしている事業主等と共同して、「職務再設計」「人事・賃金」「能力開発」「健康管理」をテーマとした共同研究を10件以上実施する。

また、ワークシェアリングの導入等多様な就業形態の開発等により、高齢者等の雇用に取り組む先進企業について事例の収集・提供を行うとともに、先進企業の取組を支援する。

さらに平成18年度に実施した研究成果の活用、実用化を促進するため、その成果を取りまとめた後は、冊子等を作成し、関係機関に配布するほか、当該情報を蓄積・管理した上で、広く利用されるようホームページで速やかに公開する。

③ 産業別高齢者雇用推進事業の実施
学識経験者、産業団体代表者等を委員とする産業別の懇談会を毎年度新規に5産業団体程度（※）について開催し、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う。

また、産業団体が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。

さらに、その成果を取りまとめた後は、冊子等を作成し、関係機関に配布するほか、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速やかに公開する。

（※参考：14年度実績 3産業団体）

③ 産業別高齢者雇用推進事業の実施
学識経験者、産業団体代表者等を委員とする産業別の懇談会を新たに5産業団体程度開催し、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う。

また、「オフィス家具製造販売業（事務用家具製造業）」「外食産業」「スクリーン印刷業」「化学工業」「タイル工事業」の5産業団体については平成18年度に引き続き、高齢者等の雇用を促進するためのガイドラインを自主的に策定することを支援する。

さらに、「染色整理業」「設備メンテナンス業」「基礎工事業」「協同組織金融業」「自動車部品工業」「港湾運送業」の6産業団体については平成18年度に懇談会において検討された結果に基づき、本年度から高齢者等の雇用を促進するためのガイドラインを自主的に策定することを支援する。

これら成果を取りまとめた後は、冊子等を作成し、関係機関に配布するほか、当該情報を蓄積・管理した上で、広く利用されるようホームページで速やかに公開する。併せて、高齢者雇用アドバイザーが当該業種の事業所を訪問する際に情報提供資料として活用する。

③産業別高齢者雇用推進事業の実施（資料19）

・平成19年度においては、高齢者の能力の有効活用を主要な観点として、①民営鉄道業等5産業団体の懇談会を開催、②オフィス家具製造販売業等11産業団体の高齢者雇用推進ガイドラインの策定等支援を行った。

○産業別懇談会の開催

・民営鉄道業、百貨店業、パン製造業、造船業、建築板金業（5産業団体）の懇談会を業種団体ごとに延べ17回開催し、当該業種における高齢者雇用に関する解決すべき課題等について産業団体委員等と意見交換を行い、論点を整理して当該業種における高齢者雇用ガイドライン策定のための方向性等を検討した。

○ガイドライン策定支援

・オフィス家具製造販売業等（11産業団体）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、以下の支援を行った。
・本事業を中心となって運営する推進担当者の設置、懇談会の開催、ガイドラインの策定についての当該担当者への助言、援助（各団体とも1～2名の担当者を設置）。
・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（各団体とも傘下企業委員等7～8名程度で構成される委員会を設置）。
・ガイドラインの策定に資するために産業団体が実施したアンケート、ヒアリング等に関する必要な助言、援助。

○ガイドラインの活用

・ガイドラインは産業団体が会員の企業に配布し、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24件）のガイドラインを登録し公開した（平成19年度アクセス数44,395件）。
・都道府県協会等を通じて成果物を事業主等へ配布した。
・各産業団体が主催となり連携をとりながら、その会員企業を対象とした普及啓発セミナーを延べ15回開催した。

評価の視点等	自己評価	A	評価	A																				
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 高年齢者等の雇用確保のための条件整備に必要な調査研究を行おうとしている事業主等との共同研究を毎年度10件以上実施すること。 産業別の懇談会を毎年度新規に5産業団体程度について開催すること。 平成19年度計画に基づき、「オフィス家具製造販売業（事務用家具製造業）」外10産業団体について高年齢者等の雇用を促進するための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>[評価の視点]</p> <p>第2 5 (3) ① 実践的調査研究の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 各種事業の効果的かつ効率的推進の観点から、調査研究のテーマを設定していたか。 研究成果を相談・援助業務等に活用していたか。 <p>第2 5 (3) ② エイジフリー・プロジェクト関連</p> <ul style="list-style-type: none"> 高年齢者等の募集・採用及び職場への定着・適応の促進を図るため、事例の収集及び阻害要因等の分析を行ったか。 <p>第2 5 (3) ② 共同研究等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 高年齢者等の雇用確保のための条件整備に必要な共同研究を10件以上実施したか。 <ul style="list-style-type: none"> ワークシェアリング導入等の企業の事例の収集・提 	<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> <ol style="list-style-type: none"> 平成18年度に開発した中高年従業員の仕事能力把握ツールについて、機能の向上を図るとともに、高年齢者雇用アドバイザーが事業所訪問時に活用できるようWeb化を実現した。 共同研究（10件）、産業別推進事業（産業別懇談会5団体、ガイドライン11団体）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効果的周知、活用促進を図った。 「70歳まで働ける企業」プロジェクト会議を設置し、65歳以降の働き方の具体的提案、職域開発等の提言をまとめ、先進企業事例集作成、シンポジウム開催等により、その普及、促進を図った。 <p>・次のとおり中期計画の目標を達成した。（業務実績「(3)の②共同研究等の実施」(P. 27) 参照)</p> <table border="1" data-bbox="774 632 1101 779"> <tr><td>平成15年度</td><td>16件</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>12件</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>13件</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>10件</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>10件</td></tr> </table> <p>・次のとおり中期計画の目標を達成した。（業務実績「(3)の③産業別高齢者雇用推進事業の実施」(P. 28) 参照)</p> <table border="1" data-bbox="774 894 1160 1041"> <tr><td>平成15年度</td><td>5産業団体</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>5産業団体</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>5産業団体</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>6産業団体</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>5産業団体</td></tr> </table> <p>・ガイドライン策定実施団体数は11産業団体であり、年度計画の目標を達成した。（業務実績「(3)の③産業別高齢者雇用推進事業の実施」(P. 28) 参照)</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 65歳まで希望者全員の雇用確保を図り、年齢にかかわらず活躍できる社会の実現に向け、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、「65歳までの希望者全員の雇用確保」、「70歳まで働ける企業の実現」等のテーマに重点を置いた諸研究を展開した。（業務実績「(3)調査研究の実施」(P. 26) 参照) <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> アドバイザーが本研究により開発したシステム等を用いることにより企業における高齢者の積極雇用への隘路を明らかにする等相談・援助業務等に活用した。企業診断システムについては、2,477社（平成18年度2,171社）が活用している。（業務実績「5の(1)の②企業診断システムの活用」(P. 18) 参照) <p><前年度限り></p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 共同研究は10件（平成18年度10件）実施した。 ホームページで公開している共同研究年報からのダウンロード件数は115,934件であった。（業務実績「(3)の②共同研究等の実施」(P. 27) 参照) <p>実績：○</p>	平成15年度	16件	平成16年度	12件	平成17年度	13件	平成18年度	10件	平成19年度	10件	平成15年度	5産業団体	平成16年度	5産業団体	平成17年度	5産業団体	平成18年度	6産業団体	平成19年度	5産業団体		<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>高年齢者雇用に関する調査研究については、事業主等との共同研究の件数をはじめとしてすべての数値目標が達成されているほか、仕事能力把握ツールのWeb化や高齢者の能力活用のための企業との共同による先駆的モデルの構築など質の高い取組みがなされていることから、中期計画を上回っていると評価できる。</p> <p>(評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○目標を着実に達成している。 ○各種高齢者関連の指標についての達成度は評価できる。 ○産業別懇談会を5団体実施するなど産業別高齢者雇用のガイドライン策定を支援し、企業との共同による先駆的モデルを構築するなどの成果をあげた。70歳まで働ける企業推進プロジェクト会議を設置し、提言を検討する、また、シンポジウムを開催するなどし、シンポジウム会場のアンケート結果が満足度86.2%になるなどの実績をあげた。 ○平成18年度実績と比較して、業務実績が向上したとは思われないため、ほぼ前年度並みと判断する。 ○①数値目標を上回っていると認める。 ○②仕事能力把握ツール、共同研究など質も高いと考える。 ○WEB活用の効率化等評価できる。 ○・65歳まであと4年少々（2013年） <ul style="list-style-type: none"> ・65歳以降70歳までは、もうすでに始まっている ・70歳まで働ける企業の実現をかけ声だけではなく推進するプロジェクトとしては？→（少々弱い） ・国家存亡の鍵、人材を人財と変えるための大目標にとっては弱いのでは？ ○すべての数値目標を達成していると評価できる。 ○目標とおりの実績に加えて新たなツール（仕事能力把握）を開発した。 ○目標を上回る成果を確保している。 <p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「70歳まで働ける企業の実現」に向けて、調査研究の面からも一層の実践的取り組みを期待したい。 	
平成15年度	16件																							
平成16年度	12件																							
平成17年度	13件																							
平成18年度	10件																							
平成19年度	10件																							
平成15年度	5産業団体																							
平成16年度	5産業団体																							
平成17年度	5産業団体																							
平成18年度	6産業団体																							
平成19年度	5産業団体																							

<p>供を行っていたか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者のワークシェアリング等を導入している18事例を掲載した「多様な働き方による継続雇用事例集」を作成し、高齢者雇用アドバイザーをはじめ地域の商工会議所や労働組合等にも配布した。(業務実績「(3)の②共同研究等の実施」(P. 27) 参照)
<ul style="list-style-type: none"> ・研究成果のデータベースを構築し、広く利用されるようにホームページでの情報提供を実施したか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成18年に実施した10事業所の29事例を職場改善支援システムに新たに登録し、Webで公開した。データベースからのダウンロード件数は、20,476件であった。(業務実績「(3)の②共同研究等の実施」(P. 27) 参照)
<p>第2 5 (3) ③ 産業別高齢者雇用推進事業の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・5産業団体について、産業別の懇談会を開催し、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っていたか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・5産業団体について、それぞれ3～5回の懇談会を開催し、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。(業務実績「(3)の③産業別高齢者雇用推進事業の実施」(P. 28) 参照)
<ul style="list-style-type: none"> ・8産業団体がガイドラインを策定することについて支援していたか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・11産業団体について、ガイドラインを策定できるよう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。(業務実績「(3)の③産業別高齢者雇用推進事業の実施」(P. 28) 参照)
<ul style="list-style-type: none"> ・成果のデータベースを構築し、広く利用されるようにホームページでの情報提供を実施したか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成18年度に策定された5団体のガイドラインを新たにデータベースに登録し、Web上で公開した。データベースのアクセス件数は44,395件である。また、会員企業を対象とする普及啓発セミナーを延べ15回開催し、ガイドライン普及状況調査の結果、会員企業の90.3%から「役に立った」との回答を得た。(業務実績「(3)の③産業別高齢者雇用推進事業の実施」(P. 28) 参照)

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（6）

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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>5 高年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 高年齢者等の安定した雇用の確保、雇用管理改善、再就職援助措置等の実施、高年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>(4) 啓発広報活動等の実施 高年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、高年齢者雇用確保措置及び高年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、利便性の観点からインターネット等の積極的活用を図り、各種行事の開催、刊行誌の発行、マスメディア等の活用により啓発広報活動を効果的かつ積極的に展開すること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>5 高年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 高年齢者雇用確保措置に関する事業主の自主的な取組、高年齢者等の雇用管理の改善、再就職援助措置等の実施、高年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>(4) 啓発広報活動等の実施 高年齢者等の雇用について、事業主をはじめ社会全体の意識を醸成するため、資料・情報の収集やインターネットを活用した情報提供の実施、高年齢者雇用促進月間を中心とした各種行事の開催、定期刊行誌等の発行、新聞・テレビ等マスメディアの活用等により、啓発広報活動を効果的かつ積極的に展開する。</p> <p>① インターネット等を活用した情報提供の実施 事業主等に対する情報の提供については、インターネット等の積極的活用を図り、情報の内容を充実させ、事業主等の利便性に立った情報提供を図るとともに、積極的な普及啓発を図る。</p> <p>② 高齢者雇用フェスタの実施 高年齢者雇用確保措置及び高年齢者等の雇用の重要性を広く社会に浸透させ、高年齢者等にとって働きやすい雇用環境にするために、企業等が創意工夫を行った改善の事例を発表する高年齢者雇用開発フォーラム（シンポジウム・研究発表会）、高年齢者雇用開発コンテスト入賞企業の表彰及び企業事例の紹介・展示等を行う「高齢者雇用フェスタ」等を開催することにより、幅広く啓発広報活動を実施する。その結果、アンケート調査に</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>5 高年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 65歳までの安定した雇用を確保するため、高年齢者雇用確保措置の円滑な運用・定着又は早期導入に対する事業主の取組を支援する。さらに、高年齢者等職業安定対策基本方針の改正を踏まえ、平成19年度から意欲と能力の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を実現するため、65歳までの高年齢者雇用確保措置の円滑な実施に加え、「70歳まで働ける企業」の普及及び促進を図る。 その際には、相談・援助、各種講習、調査研究、啓発広報活動等を職業安定機関と連携して効果的に実施する。 実施に当たっては、平成19年度は、中小企業への助言・指導を強化するとともに、希望者全員の継続雇用に向けた助言・指導を行う。 また、再就職援助措置等の実施、高年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する事業主支援を引き続き実施する。</p> <p>(4) 啓発広報活動等の実施 高齢法の趣旨を踏まえつつ、高年齢者雇用確保措置等に係る諸問題について、事業主をはじめ社会全体の意識を醸成するため、啓発広報活動を効果的かつ積極的に展開する。</p> <p>① インターネット等を活用した情報提供の実施 インターネット等の積極的な活用により、事業主等の利便性に立った情報提供を図るとともに、提供する情報の内容の充実を図る。</p> <p>② 高齢者雇用フェスタの実施 高年齢者等の雇用の重要性を広く社会に浸透させ、高年齢者等にとって働きやすい雇用環境にするために、10月の高年齢者雇用支援月間を中心として、高年齢者雇用開発コンテスト入賞企業の表彰を行うほか、企業等が創意工夫を行った改善事例を発表する高年齢者雇用開発フォーラム及び企業事例の紹介・展示等を行う「高齢者雇用フェスタ」を開催する。開催に当たっては、アンケート調査において理解度が増加した参加者の割合が概</p>	<p>(4) 啓発広報活動等の実施</p> <p>①インターネット等を活用した情報提供の実施 これまでが開発・構築したデータベースや各種システム等について、事業主等が高年齢者雇用に関する職場改善などを円滑に進められるよう、ホームページ上に活用しやすい形で提供しており、平成19年度においては、以下のとおり内容の充実を図った。</p> <p>○職場改善支援システム ・職場改善事例10社29事例を追加した（登録事例660件）。 ・アクセス件数 31,150件（平成18年度比116.9%）</p> <p>○高年齢者雇用開発コンテスト企業事例提供システム ・職場改善事例9社84事例を追加した（登録事例737件）。 ・アクセス件数 141,931件（平成18年度比123.4%）</p> <p>②高齢者雇用フェスタの実施 ○「高齢者雇用フェスタ2007」の開催（資料20） ・高い就業意欲と能力を持つ高齢者がいくつになっても働ける場を確保していくことが課題となっている中で、「脱年齢元年ー日本の雇用が変わるー」をテーマに、超高齢社会の入口にあって、これからの雇用や生活をどう展望し、どう対応していったら良いかを来場者とともに考えていくため、「高齢者雇用フェスタ2007」を開催した（平成19年10月3日、東京ドームシティプリズムホール・東京ドームホテル）。 同フェスタでは、以下のように、トークショー、講演、シンポジウム・セミナー、展示等の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。 ・特別企画：「そうか！なるほど高齢者雇用」をテーマに、ジャーナリストの池上彰氏と専門家、企業実務家とのやり取りにより、高齢者雇用の実態と課題を解説した。 ・公開シンポジウム：「脱年齢時代ーどうなる雇用と生活ー」をテーマに、これから</p>

おける理解度が増加した参加者の割合を概ね80%以上とするよう質の向上を図る。また、その普及啓発活動の在り方についても、アンケート等により広く意見を求め、その内容及び方法についてより効果的なものとする。

③ 定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施

高齢化対策、高齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌を作成し、月60,000部(※)の発行部数を目指すとともに、高齢者等の雇用に関する諸問題を解説した冊子等を作成し、事業主等に配布する。その他予算の範囲内で、テレビ・新聞広告等を媒体とした啓発広報活動を行う。

(※参考：14年度実績 54,400部)

ね80%以上となるよう質の向上を図る。また、アンケート調査により、高齢者雇用に係る普及啓発活動に関する今後の在り方について広く意見を求め、その内容、方法について検討を行う。

③ 定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施

高齢化対策、高齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌「エルダー」を月60,000部作成・発行し、事業主等に配布する。また、高齢化に対応した人事制度の見直し策等を解説した小冊子及び高齢化・高齢者雇用に関連する統計データを取りまとめた冊子を作成し、事業主等に配布するほか、テレビ・新聞広告等を媒体とした啓発広報活動を行う。「エルダー」については、引き続き企画競争入札を実施し、誌面の一層の充実を図る。

の雇用と生活を展望した(コーディネーター;池上彰氏、パネリスト;慶應義塾大学教授 清家篤氏、イオン株式会社人事企画部長 公文節男氏等)。
 ・高齢者雇用開発コンテストにおいて、厚生労働大臣表彰最優秀賞を受賞した部品工業(株)のほか42社の表彰を行った。
 ・高齢者雇用開発フォーラム:「脱年齢ー今、中小企業が熱い!!ー」をテーマに、石川金属機工(株)(平成18年度共同研究実施企業)、(株)小川の庄(平成19年度高齢者雇用開発コンテスト入賞企業)等の積極的に高齢者を雇用し、業績を上げている企業事例を紹介した。
 ・参加者は2,692人で過去最高を記録(平成18年度2,678人)した。20歳代から70歳代まで、企業の人事担当者のほか、会社員や学生といった幅広い層の来場があった。
 ・公開シンポジウムは10月28日のNHK教育「日曜フォーラム」で放送し、約60万世帯が視聴した。
 ・「高齢者雇用フェスタ2007」のアンケート調査では、95.1%(目標値80%以上)の回答者から高齢者雇用に関して参考になったとの評価を得た。具体的には、「自分の今後の働き方等を考えるきっかけとなった(47.4%)」、「高齢者の働き方や雇用について興味を持った(45.6%)」等の割合が高かった(複数回答による結果)が、「脱年齢という観点から自分自身を見つめ直そうと思った」、「高齢者を真に活用する方策を期待している」、「脱年齢社会は年金、健康保険制度から見て必要と思う」等の回答もあった。さらに、これからのフェスタに期待することとして、「企業の取組内容の情報提供(40.1%)」、「働く高齢者の実態の情報提供(26.8%)」、「ライフスタイルの情報提供(24.3%)」との回答を得た(複数回答による結果)。
 ・平成18年度のアンケートの要望を踏まえ、先進企業の取組事例紹介数を増やし(5社→8社)、また、池上氏によるトークショーなどステージとフロア(参加者)が一体化できるような企画内容を盛り込んだ。

③定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施

○定期刊行誌「エルダー」の発行(資料21、資料22)

・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。

・「エルダー」編集委員会の助言・指摘等を踏まえた内容の充実等

・長期連載記事の一部見直しを行い、「技術者の視点から」というタイトルでシステム工学の応用による高齢者等の人事雇用管理制度の改善へのヒント等について提案・提供する企画を立て、平成19年度からの新たな連載とした。
 ・高齢者のモチベーションや高齢期における多様な働き方に関する特集を組むなどしたら良いのではないかと編集委員の提案を踏まえ、「NPO法人活動レポート」を開始するとともに、平成19年8月号に特集として、高齢者のモチベーションに関する総論、モチベーション向上に欠かせない職能評価、関連する企業事例を掲載した。
 ・読者からニーズの高かった「人事・賃金」「定年延長」等のテーマについて、平成20年1～2月号に特集「事例から展望する将来の高齢者雇用」を組み、先進事例の紹介及び学識経験者からの解説を掲載した。
 ・定年後の多様なライフスタイルの参考となりうる企画として『実務講座 定年後のマネープランを考える』の連載を行うとともに、趣味のコーナーの充実として、従来からの『詰め碁・詰め将棋』に加え、新たに『クロスワード』設け、それぞれ隔月連載とする等の見直しを行った。
 ・また、読者へのアンケートを平成19年度は高齢者雇用フェスタ等のイベント会場でも実施したことにより、回収数が対平成18年度約20%増(1,107件)となった。調査の結果では、93.7%からエルダーが「非常に役に立っている」、「参考になっている」との回答を得た。

・ホームページでの誌面公開、小冊子の作成

・より多くの事業主等に読んでもらうため、発行日の翌々週までに全ての記事を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。なお、過去1年分のバックナンバーも閲覧できるようにしている。
 ・エルダー掲載記事をもとに、事業主等が労働者に高齢期になっても意欲をもって働いてもらうための雇用管理上の対処法や参考となりうる事項について、小冊子「70歳までいきいき働き続けるためのマネープラン」を作成し事業主等へ配布した。

・総合評価落札方式による入札の導入

・誌面の一層の充実とコスト削減を図るため、企画内容と価格内容の両方を数値化し合算して決定する総合評価落札方式による編集業者の選定を実施した(平成18年度は企画競争入札)。

○新聞広告による「70歳まで働ける企業」の普及・促進等(資料23)

・「70歳まで働ける企業」の実現に向けた周知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15段のフルカラー全面広告で掲載した。掲載した新聞社が実施した読者モニター調査で、広告の関心度、印象度、好感度、理解度、信頼度について回答者の7～8割から高い評価を得た。
 ・平成20年2月及び3月に東京及び大阪で実施した「70歳まで働ける企業の実現に向けたシンポジウム」の結果を全国5大紙及び地方紙に15段の全面広告で掲載した。

○ポスター掲示・テレビCMによる情報発信(資料23)

・高齢者雇用支援月間PRポスター等を作成し、全国主要都市の駅等に掲示した。ま

た、同月間のPR用のCMを作成し、各都道府県の地元TV局及び街頭ビジョン等で放送し、広く一般社会に向けて高齢者雇用に関する情報発信を行った。

評価の視点等	自己評価	A	評定	A																				
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 高齢者雇用フェスタ等を開催することにより、幅広く啓発広報活動を実施し、アンケート調査における理解度が増加した参加者の割合を概ね80%以上とすること。 <p>[評価の視点]</p> <p>第2 5 (4) ① インターネット等を活用した情報提供の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 高齢者等の雇用に関して、インターネットを活用して積極的に情報を提供していたか。 <p>第2 5 (4) ② 高齢者雇用フェスタの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 高齢者雇用フェスタについて、高齢者等の雇用の確保の重要性を参加者に理解させるような内容となっていたか。 	<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 「脱年齢元年ー日本の雇用が変わるー」をテーマとした高齢者雇用フェスタ2007を開催し、過去最多の来場者数を得るとともに、アンケート調査において理解度が増加した参加者が95.1%と目標(80%)を大幅に上回った。</p> <p>② 高齢者雇用専門誌「エルダー」については、編集委員、読者アンケート等の意見を踏まえ、誌面の充実を図り、読者アンケートにおいて91.7%から「非常に役立つ」「参考になる」との評価を得た。</p> <p>・次のとおり中期計画の目標を上回った。(業務実績「(4)の②高齢者雇用フェスタの実施」(P. 31)参照)</p> <table border="1" data-bbox="774 1073 1531 1276"> <tr> <td>平成15年度</td> <td>選択肢4区分：90.7%</td> </tr> <tr> <td>平成16年度</td> <td>選択肢4区分：94.8%</td> </tr> <tr> <td>平成17年度</td> <td>選択肢4区分：95.6% 選択肢5区分：92.6%</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>選択肢5区分：92.5% (※)</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>選択肢5区分：95.1% (※)</td> </tr> </table> <p>※選択肢を4区分から「どちらでもない」を含む5区分に変更して実施</p> <p>・平成16年度以降は中期計画の目標を達成した。(業務実績「(4)の③定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施」(P. 31)参照)</p> <table border="1" data-bbox="774 1388 1190 1535"> <tr> <td>平成15年度</td> <td>月54,900部</td> </tr> <tr> <td>平成16年度</td> <td>月60,000部</td> </tr> <tr> <td>平成17年度</td> <td>月60,000部</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>月60,000部</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>月60,000部</td> </tr> </table> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 「職場改善支援システム」に10社29事例を追加した(登録事例660件)。アクセス件数は31,150件であった。 効果的な職場改善について、「高齢者雇用開発コンテスト企業事例提供システム」に9社84事例を追加した(登録事例737件)。アクセス件数は141,931件であった。 <p>(業務実績「(4)の①インターネット等を活用した情報提供の実施」(P. 30)参照)</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 超高齢社会の入口にあって、これからの雇用や生活をどう展望し、どう対応していったら良いかを来場者とともに考えることをコンセ 	平成15年度	選択肢4区分：90.7%	平成16年度	選択肢4区分：94.8%	平成17年度	選択肢4区分：95.6% 選択肢5区分：92.6%	平成18年度	選択肢5区分：92.5% (※)	平成19年度	選択肢5区分：95.1% (※)	平成15年度	月54,900部	平成16年度	月60,000部	平成17年度	月60,000部	平成18年度	月60,000部	平成19年度	月60,000部		<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>高齢者雇用に関する啓発広報活動については、高齢者雇用フェスタにおいて「脱年齢元年」というテーマを掲げ、公開シンポジウムやフォーラムを開催し、高齢者の雇用問題について理解度が増加した参加者が95.1%と目標を大幅に上回ったほか、定期刊行誌「エルダー」についても、いくつかの課題はあるものの、目標とする発行部数を達成し、読者の93.7%から肯定的評価を得ていることから中期計画を上回っていると評価できる。</p> <p>(評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○目標に向かって着実に努力をしている。 ○啓蒙普及活動においてマスメディアの活用は、インターネット等にアクセスが不十分な高齢者・障害者にとってそれを補完する有効なものであり、効果の評価はしにくいものの、努力は重ねる必要があると思われる。 ○「脱年齢元年」というテーマを掲げた高齢者雇用フェスタ2007で興味深いトークセッション、公開シンポジウムを開催するなど普及啓発活動を効果的に行った。アンケート調査においても理解度が95.1%をマークした。 ○ホームページへのアクセス件数以外には前年度と比較して明らかに向上した指標がなく、業務実績はほぼ前年度並みと判断される。 ○①数値目標を上回っていると評価する。 ○②「評価の視点」への対応も適切である。 ○高齢者雇用フェスタを続ける場合は毎年の見直しが必要。 ○エルダーについて、予算の拡大を図る手だてとして目標6万部では企業数(70歳を目途とする)、対象者数からみてあまりにも少ないのでは?年次計画6万部→8万部→10万部という計画をたてるべきではないか。 ○・目標との対比ではなく、対前年度実績でフェスタの参加者数が増加していない。 ○・エルダーの発行部数も伸びていない。 ○中期計画の目標を上回っていると評価できる。 ○目標を上回る達成。ただし、当初目標が低すぎるきらいがある。 <p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○①特に「脱年齢元年」に向かっての積極的とりくみは多いに評価する。 ○②広報誌「エルダー」の活用に一層の工夫をお願いしたい。 	
平成15年度	選択肢4区分：90.7%																							
平成16年度	選択肢4区分：94.8%																							
平成17年度	選択肢4区分：95.6% 選択肢5区分：92.6%																							
平成18年度	選択肢5区分：92.5% (※)																							
平成19年度	選択肢5区分：95.1% (※)																							
平成15年度	月54,900部																							
平成16年度	月60,000部																							
平成17年度	月60,000部																							
平成18年度	月60,000部																							
平成19年度	月60,000部																							

<p>・概ね80%以上の回答者から理解度が増加した旨の評価を得られたか。</p>	<p>ブトとして、公開シンポジウム、フォーラムを開催するとともに、登壇者とフロア参加者の対話等により構成するトークセッションなど参加者の関心と理解を深めるための新たな企画を実施するなど、高齢者等の雇用の確保の重要性を理解してもらえらるイベントとした。 (業務実績「(4)の②高齢者雇用フェスタの実施」(P. 30、31) 参照)</p>
<p>・アンケート調査において提出された意見を適宜取り入れ、又は意見を参考として、改善策について検討していたか。</p>	<p>実績：○ ・参加者アンケート調査の結果、95.1% (目標値80%以上) の回答者から高齢者雇用に関して「参考になった」との評価を得た。 ・また、「自分の今後の働き方等を考えるきっかけとなった(47.4%)」、「高齢者の働き方や雇用について興味を持った(45.6%)」等の回答を得た (複数回答による結果)。 (業務実績「(4)の②高齢者雇用フェスタの実施」(P. 31) 参照)</p>
<p>第2 5 (4) ③ 定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施 ・「エルダー」について月60,000部の発行部数を目指した取組を行っていたか。</p>	<p>実績：○ ・平成18年度のアンケートの要望を踏まえ、先進企業の取組事例紹介数を増やし(5社⇒8社)、また、キャスターの進行によるトークショーなどステージとフロア(参加者)が一体化できるような企画内容を盛り込んだ。 (業務実績「(4)の②高齢者雇用フェスタの実施」(P. 31) 参照)</p>
<p>・テレビ・新聞広告等を媒体とした啓発広報活動を行っていたか。</p>	<p>実績：○ ・月60,000部の発行に向け、アンケートや編集委員会の意見を踏まえた、誌面作りを行った。また、ホームページ掲載時に、トップページに掲載のお知らせを行うとともにバックナンバー(PDF)を適宜更新するなど、利用者が情報を取得しやすくするよう配慮した。 (業務実績「(4)の③定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施」(P. 31) 実績)</p>
<p>・「エルダー」及び各種啓発広報活動の内容の一層の充実に向けた検討を行っていたか。</p>	<p>実績：○ ・高齢者雇用支援月間PRポスター等を作成し、全国主要都市の駅等に掲示した。また、同月間のPR用のCMを作成し、各都道府県の地元TV局及び街頭ビジョン等で放送し、広く一般社会に向けて高齢者雇用に関する情報発信を行った。 ・「70歳まで働ける企業」の実現に向けた周知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15段のフルカラー全面広告で掲載した。掲載した新聞社が実施した読者モニター調査で、広告の関心度、印象度、好感度、理解度、信頼度について回答者の7～8割から高い評価を得た。 ・平成20年2月及び3月に東京及び大阪で実施した「70歳まで働ける企業の実現に向けたシンポジウム」の結果を全国5大紙及び地方紙に15段の全面広告で掲載した。 (業務実績「(4)の③定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施」(P. 31、32) 参照)</p> <p>実績：○ ・65歳継続雇用の質的充実と70歳雇用の実現に向けて、エルダー及び啓発広報活動を積極的に活用した。 ・エルダーにおいて、読者からのアンケート調査、編集委員会の意見等を踏まえ、①高齢者のモチベーション向上に関連した特集記事の掲載、②「人事・賃金」、「定年延長」等ニーズの高い分野の先進事例の紹介、③多様な働き方を考える「NPO法人等活動レポート」及びコラム「技術者の視点から」の連載を行った。 ・「高齢者雇用問題シリーズ」(小冊子)を作成し、事業主等に配布し、活用を図った。 (業務実績「(4)の③定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施」(P. 31) 参照)</p>

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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>6 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 労働者が、早い段階から自らの職業生活の設計を行い、高齢期において、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、専門的な相談窓口を設置し、職業安定機関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。 また、事業主がその雇用する労働者に対して、高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう啓発・指導を行うこと。</p> <p>(1) 在職者を中心とした中高年齢者に対する業務 在職者を中心とした中高年齢者に対し、高齢期の職業生活設計等を支援するため、毎年度36,000件以上の相談援助等を実施する。また、高齢期における職業生活設計等に資する各種情報提供、各種セミナー・講習会を開催すること。</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>6 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 労働者が早い段階から自らの職業生活の設計を行い、高齢期において、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、専門窓口を設置し、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、在職者を中心とした中高年齢者に対し、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行う。</p> <p>(1) 在職者を中心とした中高年齢者に対する業務 ① 在職者を中心とした中高年齢者に対する個別相談等の実施 在職者を中心とした中高年齢者に対し、高齢期の職業生活設計等を支援するため、そのニーズの把握とノウハウの確立に努めつつ、再就職、職業生活設計、退職準備等に係るきめ細かな相談援助等を毎年度36,000件以上実施する。実施後は、利用者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね70%以上の利用者から高齢期における職業生活設計を行う上で効果があった旨の評価が得られるよう質の向上を図る。</p> <p>② セミナー・講習会の開催 高齢期における職業生活設計等に資する各種情報を提供するため、利用者のニーズの把握とテーマの多様化に努めつつ、セミナー・講習会を毎年度2,450回以上開催する。 また、セミナー・講習会等終了後に参加者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね80%以上の参加者から高</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>6 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 労働者が早い段階から自らの職業生活の設計を行い、高齢期において、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、地方高齢法人に設置されている高齢期雇用就業支援コーナーにおいて、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、在職者を中心とした中高年齢者に対し、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行う。</p> <p>(1) 在職者を中心とした中高年齢者に対する業務 ① 在職者を中心とした中高年齢者に対する個別相談等の実施 在職者を中心とした中高年齢者に対し、高齢期の職業生活設計等を支援するため、そのニーズに応じた再就職、職業生活設計、キャリアの棚卸し、退職準備等に係る相談援助等を36,000件以上実施する。 実施に当たっては、利用者に対するサービスの向上を図るため土日・夜間において積極的に実施するとともに、セカンドキャリアサポーターの活用などにより相談の充実に努める。キャリアの棚卸しの際には、必要に応じて「キャリア棚卸支援システム」の活用を図る。実施後は、利用者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね70%以上の利用者から高齢期における職業生活設計を行う上で効果があった旨の評価が得られるよう質の向上を図る。このため、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。</p> <p>② セミナー・講習会の開催 高齢期における職業生活設計等に資する各種情報を提供するため、利用者のニーズの把握とテーマの多様化に努めつつ、セミナー・講習会を2,450回以上開催する。 開催に当たっては、利用者に対するサービスの向上を図るため土日・夜間の積極的開催、セカンドキャリア支援講習、</p>	<p>平成19年度の業務の実績</p> <p>(1) 在職者を中心とした中高年齢者に対する業務</p> <p>①在職者を中心とした中高年齢者に対する個別相談等の実施 ○相談援助の実績（資料24） ・相談援助件数は68,489件（平成18年度56,609件）、達成度は190.2%であった。</p> <p>○利用者ニーズを的確にとらえた相談援助 ・中高年齢者（44,792人）に対する相談内容は、再就職に関する相談（42.4%）が最も多く、次いで退職準備に関する相談（34.1%）となっている。事業主（15,648人）に対する相談内容では退職準備援助に関する相談（58.9%）が最も多くなっている。 ・こうした「再就職」「退職準備」に関する相談に的確に対応できるよう、相談員に対してグループ討議や実習を中心とした研修を行うなど、サービスの質の向上に努めた。</p> <p>○土日・夜間相談の積極的実施 ・土日・夜間の相談については、利用者に対するサービスの向上を図るため、積極的に取り組んだ結果、1,001回で、平成18年度（508回）に比べて相談回数が大幅に増加した。</p> <p>○「団塊の世代」を中心とした個別相談及び合同相談会の開催の新規実施 ・「団塊の世代」を中心とした高齢者のセカンドキャリア（定年・退職後の第2の職業）設計やその実現に向けての具体的な活動を援助するため、新規にセカンドキャリアサポーター（起業、U・Iターン就職、社会貢献活動などの経験者）を配置して、利用者の希望に応じ、265回の個別相談を行った。 ・また、新規に、職業安定機関の協力の下、シルバー人材センター等の関係機関と連携して、「再就職」、「起業」、「ボランティア」等の特定のテーマにより、53回の合同相談会（ワンストップ相談会）を開催した。</p> <p>○アンケート調査の実施（資料25） ・平成19年11月に個別相談等に係るアンケート調査を実施し、「たいへん効果があった」「効果があった」との回答が97.5%であった。 ・平成18年度のアンケート結果を踏まえて、より一層効果的な相談援助を行うよう相談員の研修プログラムの充実に努めた。なお、平成19年度のアンケート結果については、自由記述を含め体系的な分析を行い、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。</p> <p>②セミナー・講習会の開催 ○セミナー・講習会の実績（資料24） ・開催回数は4,507回（平成18年度4,196回）、達成度は184.0%である。</p> <p>○利用者ニーズを踏まえたテーマ設定 ・中高年齢者を対象としたセミナー・講習会を4,421回、事業主を対象としたセミナー・講習会を86回開催した。テーマはアンケート調査結果を踏まえた利用者のニーズに応じて再就職活動、公的年金、定年退職後の職業生活設計等の多様なテーマで実施した。</p>

年齢における職業生活設計を行う上で有用であった旨の評価が得られるよう質の向上を図る。

(2) ホームページ等を活用した情報提供
専門的な相談窓口の業務紹介、各種セミナーの開催案内、情報提供、情報収集活動を行うに当たって、在職者の利便等を勘案して、ホームページの活用を図ること。

(2) ホームページ等を活用した情報提供
専門的な相談窓口の業務紹介、各種セミナーの開催案内、情報提供、情報収集等活動を行うに当たっては、特に在職者の利便等を勘案して、ホームページ等インターネットを積極的に活用し、各種情報の提供等を行うこと等により、そのニーズの把握と定期的な内容の更新等に努めつつ、ホームページの年間アクセス件数が180,000件以上となるように積極的な普及啓発を図る。

セカンドキャリアサポーターの活用による実体験セミナーなどによりセミナー・講習会の充実に努める。

また、セミナー・講習会終了後に参加者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね80%以上の参加者から高齢期における職業生活設計を行う上で有用であった旨の評価が得られるよう質の向上を図る。このため、有用でなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載を分析し、その原因等を把握する等により、より参加者の満足が得られる内容となるよう随時見直しを図る。

(2) ホームページ等を活用した情報提供
高齢期雇用就業支援コーナーにおける業務紹介、各種セミナーの開催案内、雇用・就業等に係る総合的な情報の提供については、特に在職者の利便等を勘案して、ホームページ等インターネットを積極的に活用し、そのニーズの把握と定期的な内容の更新等に努めつつ、ホームページの年間のアクセス件数が180,000件以上となるように積極的な普及啓発を図る。

・セミナー・講習会の受講者数は、開催回数の増加に伴い107,437人となり、平成18年度(97,184人)より10,253人、10.6%増加した。

○土日・夜間・出張セミナーの積極的実施

・土日・夜間セミナーについては、利用者に対するサービスの向上を図るため、積極的に取り組んだ結果、1,044回の開催となり、平成18年度(785回)に比べて開催回数が増加した。平日に利用しにくい中高年齢者が1回当たり約22人受講し、その57.6%が在職者であった。
・出張セミナーについては、土日・夜間セミナー同様、利用者に対するサービスの向上を図るため、積極的に取り組んだ結果、1,664回の開催となり、平成18年度(1,466回)に比べて、開催回数が198回、13.5%増加している。

○セカンドキャリア支援講習の積極的実施

・セカンドキャリア支援講習は、定年・退職後のキャリア形成の支援を一層強化するため、45歳以上の在職者を対象に、セミナー(内容は高齢期の生き方と就業、今後のライフプラン等)とキャリアカウンセリングを組み合わせ2日間で実施している。平成19年度より開催地域を2所増やして、12所・108回(2,007人)の開催となり、平成18年度(10所・68回、1,225人)に比べて大幅に増加している。平成19年度より統一テキストを新たに当機構で作成し、プログラム内容の質の均一化と向上を図った。

○セカンドキャリアサポーターによる実体験セミナーの新規実施

・セカンドキャリアサポーターとして登録した者の中から受講者のニーズに応じて講師を選定し、体験談や意見交換を中心とした内容により、250回の実体験セミナーを開催した。

○アンケート調査の実施(資料26)

・平成19年11月にセミナー・講習会に係るアンケート調査を実施し、「たいへん有用であった」「有用だった」との回答が95.5%であった。
・平成18年度のアンケート結果を踏まえ、土日・夜間・出張セミナーの積極的な開催に努めた。なお、平成19年度のアンケート調査結果については、自由記述を含め体系的な分析を行い、より一層充実したセミナー・講習会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。

(2) ホームページ等を活用した情報提供

○ホームページ内容の充実

・ホームページのアクセス件数は278,429件、達成度は154.7%であり、平成18年度(219,882件)を26.6%上回っている。セミナー開催のPRや更新に加え、職業安定機関やシルバー人材センター等の関係機関の協力の下、「団塊の世代」を中心とした高齢者を対象とするセカンドキャリア支援情報(雇用、就業、起業、ボランティア活動、海外への貢献活動等)を収集し、地域情報リンク集として掲載するなど、内容の充実に努めた。

○地域キャリアマップの作成・配布

・「団塊の世代」を中心とした高齢者が雇用、就業、起業、ボランティア活動等を行う場合に相談することができる関係機関等を掲載した地域キャリアマップ(冊子)を新たに作成し、配布した。

評価の視点等	自己評価	A	評定	A										
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 在職者を中心とした中高年齢者に対し、高齢期の職業生活設計等を支援するため、毎年度36,000件以上の相談援助等を実施すること。 	<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。 <ol style="list-style-type: none"> 相談援助件数及びセミナー開催件数ともに目標値の約2倍と大幅に上回り、有用度もそれぞれ97.5%（目標値70%）、95.5%（目標値80%）と目標を上回る極めて高い評価を得た。 土日・夜間の相談は、平成18年度の約2倍に増加し、土日、夜間、出張セミナーは、セミナー全体の60%とするなど利用者に対するサービスの向上を図った。 高齢期雇用就業支援コーナーのホームページの内容の充実を図り、アクセス件数は27万8,429件と目標（18万件）を大幅に上回った。 セカンドキャリアサポーターによる支援（個別相談265回、体験セミナー250回等）、セカンドキャリア支援に関する効果的な情報提供（地域キャリアマップの作成・配布）に新たに取組んだ。 		<p>（委員会としての評定理由）</p> <p>中高年齢者に対する相談・援助については、土日・夜間相談を前年度に比べほぼ倍増させるとともに、団塊世代等向けの相談会を新規に行うなど、高齢期雇用就業支援がきめ細かく行われていることに加え、相談援助件数をはじめとしてすべての数値目標が達成されていることから、中期計画を上回っていると評価できる。</p>	<p>（評定理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○普及啓発活動についてはほぼ目標にそって成果を上げていると判断できる。 ○成果があがっていることは表面的な数字では理解できる。 ○土日・夜間相談を前年の2倍近く行い、団塊の世代等向けの相談会を新規に行うなど高齢期雇用就業支援をきめ細かく行い、施策のスムーズな実現に大きく貢献した。 ○土日・夜間相談件数をはじめとして前年度実績を上回った指標が多く、アンケート調査による満足度も高い。 ○①数値目標は達成したものと評価する。 ○②「評価の視点」への対応もOKである。とくに「土・日・夜間の相談」は利用者本位のサービスである、と高く評価する。 ○土日の相談は感心。 ○達成率の中身こそ重要。満足度→アフターフォローの効果度は？満足度だけでは正当な評価とはならない。 ○すべての数値目標を達成していると評価できる。 ○相談援助件数、セミナー回数、HPアクセス数において前年実績を上回ったので。 ○目標を上回る業績であるが、目標が低すぎるのでBが相当。特に相談援助、アンケート結果、セミナー講習日数、ホームページアクセス等は目標設定を誤っている。 										
<ul style="list-style-type: none"> 相談援助等の利用者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね70%以上の利用者から高齢期における職業生活設計を行う上で効果があった旨の評価が得られるようにすること。 	<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①在職者を中心とした中高年齢者に対する個別相談等の実施」（P. 34）参照） <table border="1" data-bbox="774 787 1219 934"> <tr><td>平成15年度（下半期）</td><td>32,359件</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>60,241件</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>58,266件</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>56,609件</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>68,489件</td></tr> </table>	平成15年度（下半期）	32,359件	平成16年度	60,241件	平成17年度	58,266件	平成18年度	56,609件	平成19年度	68,489件		<p>（評定理由）</p> <p>（その他意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○満足度評価に共通することだが、このような指標は「改善」のために役立てるべきであり、そのための問題点の洗い直しのプロセスが見えないのが残念である。 ○相談援助ニーズがどれだけあるのか、その中で機構はどこを担うべきなのかという測定と位置付けが不明であるため、支援者のニーズを満たしているかどうかを判断できない。今後の課題として欲しい。 ○目標を全面的に見直す必要がある。 	
平成15年度（下半期）	32,359件													
平成16年度	60,241件													
平成17年度	58,266件													
平成18年度	56,609件													
平成19年度	68,489件													
<ul style="list-style-type: none"> セミナー・講習会を毎年度2,450回以上開催すること。 	<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②セミナー・講習会の開催」（P. 34）参照） <table border="1" data-bbox="774 1081 1219 1228"> <tr><td>平成15年度</td><td>97.6%</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>95.8%</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>98.4%</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>97.4%</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>97.5%</td></tr> </table>	平成15年度	97.6%	平成16年度	95.8%	平成17年度	98.4%	平成18年度	97.4%	平成19年度	97.5%			
平成15年度	97.6%													
平成16年度	95.8%													
平成17年度	98.4%													
平成18年度	97.4%													
平成19年度	97.5%													
<ul style="list-style-type: none"> セミナー・講習会の参加者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね80%以上の参加者から高齢期における職業生活設計を行う上で有用であった旨の評価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上回った。（業務実績「(1)の②セミナー・講習会の開催」（P. 35）参照） <table border="1" data-bbox="774 1375 1219 1522"> <tr><td>平成15年度（下半期）</td><td>1,499回</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>3,496回</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>3,794回</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>4,196回</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>4,507回</td></tr> </table>	平成15年度（下半期）	1,499回	平成16年度	3,496回	平成17年度	3,794回	平成18年度	4,196回	平成19年度	4,507回			
平成15年度（下半期）	1,499回													
平成16年度	3,496回													
平成17年度	3,794回													
平成18年度	4,196回													
平成19年度	4,507回													
<ul style="list-style-type: none"> 高齢期雇用就業支援コーナーに関するホームページの年間アクセス件数が180,000件以上となるようにすること。 	<ul style="list-style-type: none"> 次のとおり中期計画の目標を上回った。（業務実績「(2)ホームページ等を活用した情報提供」（P. 35）参照） <table border="1" data-bbox="774 1690 1219 1837"> <tr><td>平成15年度（下半期）</td><td>100,966件</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>196,707件</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>187,873件</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>219,882件</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>278,429件</td></tr> </table>	平成15年度（下半期）	100,966件	平成16年度	196,707件	平成17年度	187,873件	平成18年度	219,882件	平成19年度	278,429件			
平成15年度（下半期）	100,966件													
平成16年度	196,707件													
平成17年度	187,873件													
平成18年度	219,882件													
平成19年度	278,429件													

<p>[評価の視点]</p> <p>第2 6 (1) ① 在職者を中心とした中高年齢者に対する個別相談等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 36,000件以上の相談援助を実施したか。 <ul style="list-style-type: none"> 相談等について有効回答のうち概ね70%以上の利用者から高齢期の職業生活設計を行う上で効果があった旨の評価を得られたか。 <ul style="list-style-type: none"> アンケート調査において提出された意見を適宜取り入れ、又は意見を参考として、改善策について検討していたか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 相談援助については、利用者に対するサービスの向上を図るため、土日・夜間相談を、47都道府県全ての支援コーナーにおいて積極的に取り組んだほか、新たに「団塊の世代」を中心とした個別相談及び合同相談会を実施した結果、相談援助件数は68,489件（平成18年度56,609件）であった。（業務実績「(1)の①在職者を中心とした中高年齢者に対する個別相談等の実施」(P. 34) 参照) <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 有効回答のうち97.5%の利用者から「たいへん効果があった」、「効果があった」旨の評価を得た。 相談については、利用者ニーズを踏まえ、「再就職」「退職準備」等の相談内容が多くなっているため、こうした相談に的確に対応できるよう、相談員に対してグループ討議や実習を中心とした研修を行うなど、サービスの質の向上に努めた。（業務実績「(1)の①在職者を中心とした中高年齢者に対する個別相談等の実施」(P. 34) 参照) <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成18年度のアンケート結果等を踏まえて、より一層効果的な相談援助を行うよう相談員の研修プログラムの充実を図った。 平成19年度のアンケート結果については、自由記述を含め体系的な分析に努めて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ようにした。（業務実績「(1)の①在職者を中心とした中高年齢者に対する個別相談等の実施」(P. 34) 参照)
<p>第2 6 (1) ② セミナー・講習会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 利用者のニーズに応じたセミナー・講習等を2,450回以上開催したか。 <ul style="list-style-type: none"> セミナー・講習等の土日・夜間開催を行うなど、在職者に対するサービスの向上を図っていたか。 <ul style="list-style-type: none"> セミナー・講習等について有効回答のうち概ね80%以上の参加者から高齢期における職業生活設計を行う上で有用であった旨の評価を得られたか。 <ul style="list-style-type: none"> アンケート調査において提出された意見を適宜取り入れ、又は意見を参考として、改善策について検討していたか。 <p>第2 6 (2) ホームページ等を活用した情報提供</p> <ul style="list-style-type: none"> 180,000件以上のアクセス件数を達成したか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 利用者ニーズに応じたセミナー・講習会を4,507回（平成18年度4,196回）開催した。なお、新たな取組としてセカンドキャリアサポーターとして登録した者の中から受講者ニーズに応じて講師を選定し、体験談や意見交換を中心とした内容により、250回の実体験セミナーを開催した。 具体的テーマとしては、再就職活動、公的年金、定年退職後の職業生活設計等の多様なテーマで実施した。（業務実績「(1)の②セミナー・講習会の開催」(P. 34、35) 参照) <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 土日・夜間セミナーについては、平成15年度業績評価の際の労働部会の指摘を踏まえ、積極的に取り組んだ結果、1,044回（平成18年度785回）実施した。また、事業所等に出向いて開催する出張セミナーも1,664回（平成18年度1,466回）実施し、在職者に対するサービスの向上を図った。（業務実績(1)の②セミナー・講習会の開催」(P. 35) 参照) <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 有効回答のうち、95.5%の受講者から「たいへん有用だった」、「有用だった」との評価を得た。 自由記述では「模擬面接が再就職活動に役立った」、「講師の体験談は説得力があり有意義だった」等の肯定的な評価を得た。（業務実績「(1)の②セミナー・講習会の開催」(P. 35) 参照) <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成18年度のアンケート結果を踏まえて、土日・夜間・出張セミナーを積極的に開催した。（業務実績「(1)の②セミナー・講習会の開催」(P. 35) 参照) 平成19年度のアンケート結果については、自由記述を含め体系的に分析に努めて、より一層充実したセミナー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ようにした。 <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ホームページを活用した情報提供については、セミナー開催案内などの更新に加え、新たな取組として、「団塊の世代」を中心とした

高齢者を対象とするセカンドキャリア支援情報を「地域情報リンク集」として掲載することにより、278,429件（平成18年度219,882件）のアクセス件数となった。
（業務実績「(2)ホームページ等を活用した情報提供」（P. 35）参照）

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（8）

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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>7 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項 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。 また、障害者職業総合センターにおいては、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を行い、その成果の普及・活用を図ること。</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>① 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）において、効果的なリハビリテーションが実施されるようにすること。</p> <p>また、職業安定機関等と連携し、この中期目標の期間中に延べ100,000人以上（※）の障害者に対し、より就職に結びつく職業リハビリテーションサービスを実施すること。 （※参考：過去5年間の対象者数（年平均）20,217人。1割増の目標としつつ、4.5を乗じると約10万人となる。）</p> <p>② 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、障害者の就労の可能性を高め、中期目標の期間中7</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>7 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項 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、職業安定機関を始め、福祉、医療、教育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。 また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部の委員による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</p> <p>① 障害者の個々の特性に応じた職業リハビリテーション計画の策定 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）において、専門的知識、技術に基づいて職業リハビリテーションを行うことが必要な障害者に対して、効果的な職業リハビリテーションを実施するため、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）により、障害者個々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。 そして、中期目標の期間中に公共職業安定機関と連携し、延べ100,000人以上（※）の障害者に対し、より就職に結びつく職業リハビリテーションサービスを実施する。 （※参考：過去5年間の対象者数（年平均）20,217人。1割増の目標としつつ、4.5を乗じると約10万人となる。）</p> <p>② 障害者の就労の可能性を高めるための支援の実施 地域センターにおいて、個々の対象者</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>7 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項 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、職業安定機関を始めとする福祉、医療、教育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。 職業リハビリテーション関係業務については、外部評価委員会の職業、医学、社会、教育の各リハビリテーション分野の専門家を委員とする職業リハビリテーション専門部会において外部評価を実施する。</p> <p>(1) 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>① 障害者の個々の特性に応じた職業リハビリテーション計画の策定 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）において、専門的知識、技術に基づいて職業リハビリテーションを行うことが必要な障害者に対して、効果的な職業リハビリテーションを実施するため、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）により、障害者個々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。 そして、公共職業安定機関と連携し、より就職に結びつく職業リハビリテーションサービスを実施する。 （平成19年度対象者数の目標：22,230人以上）</p> <p>② 障害者の就労の可能性を高めるための支援の実施 地域センターにおいて、個々の対象者</p>	<p>平成19年度の業務の実績</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>①障害者の個々の特性に応じた職業リハビリテーション計画の策定 ○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27） ・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、地域センターの支援を必要とする障害者を積極的に受け入れた。その結果、就職等の困難性の高い精神障害者、発達障害者が大幅に増加した。</p> <table border="1" data-bbox="1902 1041 2674 1251"> <thead> <tr> <th></th> <th>合計</th> <th>身体障害者</th> <th>知的障害者</th> <th>精神障害者</th> <th>その他</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成19年度 (平成18年度比)</td> <td>26,496 (101.2%)</td> <td>2,469 (90.4%)</td> <td>13,486 (95.4%)</td> <td>6,526 (116.1%)</td> <td>4,015 (108.6%)</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>26,189</td> <td>2,730</td> <td>14,143</td> <td>5,620</td> <td>3,696</td> </tr> </tbody> </table> <p>※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、発達障害者数は、1,939人（平成18年度1,291人）（発達障害者数の算出方法は以下同様）。</p> <p>○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。 ・特に精神障害者については、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。</p> <table border="1" data-bbox="1902 1566 2570 1797"> <thead> <tr> <th></th> <th>職リハ計画策定件数（全数）</th> <th>精神障害者に対する職リハ計画策定件数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成19年度 (平成18年度比)</td> <td>17,949 (103.1%)</td> <td>5,254 (117.3%)</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>17,410</td> <td>4,478</td> </tr> </tbody> </table> <p>・アンケート調査（職リハ計画内容）（資料28） 「たいへん満足している」、「満足している」との回答：80.2%（平成18年度86.1%）</p> <p>②障害者の就労の可能性を高めるための支援の実施 ○就職等に向かう次の段階への移行の促進（資料29）</p>		合計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他	平成19年度 (平成18年度比)	26,496 (101.2%)	2,469 (90.4%)	13,486 (95.4%)	6,526 (116.1%)	4,015 (108.6%)	平成18年度	26,189	2,730	14,143	5,620	3,696		職リハ計画策定件数（全数）	精神障害者に対する職リハ計画策定件数	平成19年度 (平成18年度比)	17,949 (103.1%)	5,254 (117.3%)	平成18年度	17,410	4,478
	合計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他																									
平成19年度 (平成18年度比)	26,496 (101.2%)	2,469 (90.4%)	13,486 (95.4%)	6,526 (116.1%)	4,015 (108.6%)																									
平成18年度	26,189	2,730	14,143	5,620	3,696																									
	職リハ計画策定件数（全数）	精神障害者に対する職リハ計画策定件数																												
平成19年度 (平成18年度比)	17,949 (103.1%)	5,254 (117.3%)																												
平成18年度	17,410	4,478																												

0%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。

(※参考：14年度移行率 69.5%。今後、移行が困難な重度障害者や精神障害者に対する支援が増加することが見込まれている。)

なお、職業準備訓練、職業講習については、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公共職業安定機関との緊密な連携を図り、中期目標の期間中においてその修了者の就職率が40%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。

(※参考：14年度就職率 38.5%)

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等を図る職業準備訓練、職業講習を的確かつ効果的に実施し、また、障害者のニーズ等を踏まえて講習内容を見直す等、その内容の充実を図ることにより、障害者の就労の可能性を高め、中期目標の期間中に70%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。

(※参考：14年度移行率 69.5%。今後、移行が困難な重度障害者や精神障害者に対する支援が増加することが見込まれている。)

なお、職業準備訓練、職業講習については、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公共職業安定機関との緊密な連携を図り、中期目標の期間中においてその修了者の就職率が40%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。

(※参考：14年度就職率 38.5%)

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や、OA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、70%以上の対象者を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。

併せて、職業準備支援やOA講習については、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公共職業安定機関との緊密な連携を図り、これらその修了者の就職率が40%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。

さらに、発達障害者に対しては、前年度までに開発された新たな技法の成果を活かして、職場でのコミュニケーションや対人行動に関し、必要最小限の基本的な知識、スキル等を付与する専門的支援を東京障害者職業センター及び大阪障害者職業センターにおいて試行実施する。

(※)「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。

また、「OA講習」は、重度視覚障害者等を対象として行う支援であって、職業講習の一環として実施されるものである。

③ 障害者の職場適応に関する支援の実施

職業安定機関等と密接に連携して知的障害者や精神障害者等の職場適応に関する支援ニーズの把握に努め、職場適応のために事業所における支援が必要な障害者に対して、職場適応援助者(ジョブコーチ)による障害者、事業主等への支援を、中期目標の期間中において10,500人以上(※1)の障害者を対象に事業を円滑に実施する。また、個々の障害者の特性及び職場環境に十分に配慮した個別の支援計画に基づ

(平成19年度対象者数の目標：1,870人(※1))

- 他の就労支援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。
- 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、他の就労支援機関に身体障害者、知的障害者等への支援技法の移転を図り、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、他の就労支援機関における知的障害者等の支援が進んでいることに加え、障害者をめぐる雇用環境が改善していることによる知的障害者の利用者の減少及びこれに伴っての全体の利用者の減少と他の就労支援機関では支援が困難な発達障害者の数、精神障害者の割合の高まりに対応して、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。

	合計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
平成19年度 (平成18年度比)	1,891 (91.2%)	91 (91.9%)	698 (77.8%)	659 (97.6%)	443 (109.9%)
平成18年度	2,074	99	897	675	403

※職業準備支援等利用者のうち、発達障害者の数は、309人(平成18年度245人)

・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、就職率は、目標値を上回った。

	移行率	就職率
平成19年度	79.5%	55.2%
平成18年度	75.7%	53.5%

- アンケート調査(職業準備支援)(資料30)
「たいへん効果があった」、「効果があった」との回答：93.2%(平成18年度84.1%)
役に立った支援内容としては、「色々な作業を体験する」(66.1%)、「生活リズムを整える」(63.2%)、「作業の仕方を覚える」(54.3%)が多かった。

○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、「発達障害者に対する専門的支援」の試行を2センター(東京及び大阪センター)で新規に開始した。
- 発達障害者11名を対象に実施した(就職7名、職場実習1名、障害者委託訓練受講1名、求職活動中2名(5/16現在))。
- 試行地域センターの担当者、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。

○発達障害者に対する支援ノウハウの共有(資料31)

- 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(124人)による職業リハビリテーション業務研究会を開催し、発達障害者に対する専門的支援の試行センターのカウンセラーによる試行を通じて得た支援ノウハウの報告及び吉備高原障害者職業能力開発校の指導員による発達障害者に対する職業訓練の指導技法の報告を行うとともに、各センター等の取組状況について意見交換を行った。
- 全国の地域センターにおける発達障害者に対する支援の実施状況、工夫例を取りまとめ、各地域センターに配付した。
- 「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、関係機関との連携等について取りまとめた報告書を各地域センターに配付した。

③障害者の職場適応に関する支援の実施

○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32)

- 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への支援技法等の移転を進め、福祉施設等のジョブコーチのみによる支援の拡充を図った。
- 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

③ ジョブコーチ支援事業については、この中期目標の期間中において10,500人以上(※1)の障害者を対象に実施し、中期目標期間中において75%以上(※2)の定着率を達成すること。

(※参考1：平成15年度の予算内示における対象者は2,951人(うち地域センターが自ら行うもの：1,870人)。平成17年度下半期より地域センターが自ら行うも

③ 障害者の職場適応に関する支援の実施

職業安定機関等と密接に連携して知的障害者や精神障害者等の状況把握に努め、職場適応のために事業所における支援が必要な障害者に対して、職場適応援助者(ジョブコーチ)による障害者、事業主等への支援を、中期目標の期間中において10,500人以上(※1)の障害者を対象に事業を円滑に実施する。また、個々の障害者の特性及び職場環境に十分に配慮した個別の支援計画に基づ

のみになることから、4. 5年間で10, 577人となる。) (※参考2：平成14年9月末日までに支援を終了した者の定着率74. 7%)

そして、ジョブコーチ支援事業を受けた者にアンケート調査を実施し、職場適応を進める上で効果があった旨の評価を80%以上得られるようにすること。

き、75%以上(※2)の定着率を目指して、障害者の職場への適応・定着を促進する。

そして、ジョブコーチ支援事業を受けた者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上から職場適応を進める上で効果があった旨の評価が得られるようにする。

(※参考1：平成15年度の予算内示における対象者は2, 951人(うち地域センターが自ら行うもの：1, 870人)。平成17年度下半期より地域センターが自ら行うもののみになることから、4. 5年間で10, 577人となる。)

(※参考2：平成14年9月末日までに支援を終了した者の定着率74. 7%)

また、個々の障害者の特性及び職場環境に十分に配慮した個別の支援計画に基づき支援を行うことにより、75%以上の定着率を目指す。

そして、ジョブコーチ支援事業を受けた者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上から職場適応を進める上で効果があった旨の評価が得られるようにする。このため、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よう随時支援内容の見直しを図る。

さらに、福祉施設等や事業主が行う障害者の職場適応のための支援が効果的に実施されるよう、支援技法等の技術移転等の専門的な援助を行う。

(※参考1：平成19年度の予算内示における対象者は1, 870人。)

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行った(一人当たりの支援日数の増加)。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(職場適応指導件数53, 569件(平成18年度48, 157件))。

その結果、知的障害者に対する支援を中心に福祉施設等のジョブコーチのみによる支援の件数(平成18年度379件→平成19年度577件)が増加し、地域センターと福祉施設等のジョブコーチの協同による支援件数(平成18年度1, 808件→平成19年度1, 639件)が減少した。

(ジョブコーチ支援の障害別対象者数)

	合計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
平成19年度 (平成18年度比)	3, 019 (91. 3%)	262 (93. 9%)	2, 023 (86. 0%)	574 (105. 1%)	160 (123. 1%)
平成18年度	3, 306	279	2, 351	546	130

※発達障害者の数は、200人(平成18年度148人)。

(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	福祉施設等のジョブコーチのみによる支援
平成19年度 (平成18年度比)	1, 639 (90. 7%)	577 (152. 2%)
平成18年度	1, 808	379

・6ヵ月後定着率は目標値を上回った。

(ジョブコーチ支援終了6ヵ月後の職場定着率)

	平成19年度	平成18年度
定着率	83. 9%	84. 3%

・アンケート調査(ジョブコーチ支援)(資料33)支援対象障害者のうち、「たいへん効果があった」、「効果があった」との回答：89. 3%(平成18年度86. 1%)役に立った支援内容としては、「仕事の仕方を覚える」(61. 6%)、「職場のルールを知る」(47. 0%)、「職場で良い人間関係をつくる」(42. 5%)が多かった。

④ 精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムについては、地域における支援ネットワークを構築した上で、主治医等関係者との緊密な連携を図り、この中期目標の期間中において、精神障害者1, 800人以上(※1)、精神障害者の新規雇用のために支援が必要な事業所2, 300以上(※2)、復職及び雇用継続のために支援が必要な事業所4, 700以上(※3)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50%以上が復職又は雇用継続できるようにすること。

(※参考1：平成17年度下半期の予算における支援対象者数は376人。1年間で752人。2. 5を乗じると約1, 800人となる。)

(※参考2：平成17年度下半期の予算における対象事業所は470事業所。1年間で940事業所。2. 5を乗じると約2, 300事業所となる。)

(※参考3：平成17年度下半期の予

④ 精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムの実施

地域センターにおいて、地域における事業主、医療機関、精神保健福祉機関、メンタルヘルス機関等で構成する精神障害者雇用支援ネットワークを構築した上で、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携体制の確立を図り、職業生活の安定のための支援が必要な精神障害者1, 800人以上(※1)、精神障害者の新規雇用のために支援が必要な事業所2, 300以上(※2)、復職及び雇用継続のために支援が必要な事業所4, 700以上(※3)に対し、復職支援及び雇用継続支援終了者の50%以上の復職又は雇用継続を目指して、精神障害者の特性を十分に踏まえた専門的な支援を行う。

(※参考1：平成17年度下半期の予算における支援対象者数は376人。1年間で752人。2. 5を乗じると約1, 800人となる。)

(※参考2：平成17年度下半期の予算における対象事業所は470事業

④ 精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムの実施

地域センターにおいて、職業生活の安定のための支援が必要な精神障害者並びに精神障害者の新規雇用、復職及び雇用継続のために支援が必要な事業主に対する総合雇用支援を効果的・効率的に実施していくことができるように、精神障害者支援連絡協議会の効果的な運営等を通じ精神障害者の雇用支援ネットワークの充実・強化を図る。

復職支援(リワーク支援)について、事業主、主治医等に対するプログラムの積極的な周知活動を行う。個別の支援に際しては、これら関係者との十分な連携・協働体制の下で、積極的に支援を行い、併せて支援ノウハウの蓄積を図る。

これらの取組に基づいて、職業生活の安定のための支援が必要な精神障害者752人以上(※1)、精神障害者の新規雇用のために支援が必要な事業所940以上(※2)、復職及び雇用継続のために支援が必要な事業所1, 880以上(※3)

④精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラム(精神障害者総合雇用支援)の実施

○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(資料34)

・精神障害者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、職業リハビリテーション推進フォーラム等の開催を通じた関係機関への積極的働きかけを実施(3, 101機関：平成18年度比265機関増)するとともに、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。

・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復職支援(リワーク支援)を受けられるよう、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)を配布する等により、積極的な周知を行った。(資料35)

・各地域センターで蓄積してきている支援ノウハウについて、他センターの適切な業務実施に資する支援事例(60事例)を本部で収集し、これを共有することにより、全国の地域センターのリワーク支援技法の向上を図った。(資料36)

・全国の地域センターの所長、主任カウンセラー等を参集した会議を1月に開催し、各地域センターにおけるリワーク支援の取組状況、支援の工夫等について、少人数のグループによる分科会形式で意見交換を行い、支援ノウハウの共有化及び支援技法の改善を図った。

・その結果、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, 464機関と平成18年度(1, 360機関)より増加した。

・支援精神障害者数及び復職・雇用継続支援事業所数は平成18年度を上回った。

算における対象事業所は940事業所。1年間で1,880事業所。2.5を乗じると約4,700事業所となる。

そして、支援を受けた事業所にアンケート調査を実施し、精神障害者の雇用管理を進める上で効果があった旨の評価を80%以上得られるようにすること。

⑤ 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幅広く実施すること。

所。1年間で940事業所。2.5を乗じると約2,300事業所となる。
 (※参考3：平成17年度下半期の予算における対象事業所は940事業所。1年間で1,880事業所。2.5を乗じると約4,700事業所となる。)

そして、支援を受けた事業所にアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上から精神障害者の雇用管理を進める上で効果があった旨の評価が得られるようにする。

⑤ 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相談、援助をこの中期目標期間中に延べ32,000事業所(※)に対して実施し、障害者の就職又は職場適応を促進する。

そして、助言その他の援助を受けた事業所にアンケートを実施し、有効回答のうち概ね70%以上から障害者の雇用管理の改善を進める上で効果があった旨の評価が得られるようにする。

(※参考：平成10年度から12年度(平成13年度及び平成14年度については平成15年度以降行わない障害者雇用機会創出事業の影響があるため除く。)の3年間の対象事業所数(年平均)6,484事業所。1割増の目標としつつ、4.5を乗じると約32,000事業所となる。)

に対し、専門的な支援を実施する。
 また、復職支援及び雇用継続支援終了者について、50%以上の復職又は雇用継続を目指し支援を実施する。

そして、支援を受けた事業所にアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上から精神障害者の雇用管理を進める上で効果があった旨の評価が得られるようにする。

(※参考1：平成19年度の予算内示における支援対象者数は752人。)
 (※参考2：平成19年度の予算内示における支援対象事業所は940事業所。)
 (※参考3：平成19年度の予算内示における支援対象事業所は1,880事業所。)

⑤ 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、職業リハビリテーション専門機関の立場から、障害者の雇用管理に関する事項について、事業主に対する的確な相談・援助を積極的に実施し、障害者の就職又は職場適応を促進する。

(平成19年度対象事業所数の目標：7,110事業所以上)

そして、助言その他の援助を受けた事業所にアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね70%以上から障害者の雇用管理の改善を進める上で効果があった旨の評価が得られるようにする。このため、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よう随時支援内容の見直しを図る。

また、全国の地域センターにおいて、事業主の支援ニーズを的確に把握し、障害者雇用のための事業主との協力関係を確立する取組を強化する。この取組も踏まえて、採用計画の策定に係る助言・援助を行う等により、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対する体系的支援をさらに推進する。

	支援精神障害者数		支援事業所数	
		うちリワーク支援	新規雇用支援	復職・雇用継続
平成19年度 (平成18年度比)	1,263人 (124.9%)	710 (139.5%)	1,035所 (92.2%)	2,634所 (116.9%)
平成18年度	1,011人	509	1,122所	2,254所

・復職・雇用継続率は目標値を上回った。

	復職・雇用継続率
平成19年度	79.4%
平成18年度	78.9%

・アンケート調査(体系的支援プログラム)(資料37、資料38)
 リワーク支援を受けた対象者のうち、「たいへん効果があった」、「効果があった」との回答：98.9%(平成18年度90.9%)
 役に立った支援内容としては、「生活リズムの構築」(86.0%)、「ストレス場面での気分・体調の自己管理」(74.2%)、「集中力・持続力の向上」(66.7%)が多かった。
 また、支援を受けた事業所のうち、「たいへん効果があった」、「効果があった」との回答：93.5%(平成18年度80.4%)
 役に立った支援内容としては、ジョブコーチ支援については、「障害特性の理解と障害に配慮した対処方法」(72.2%)、「対象者に応じた指導方法」(70.9%)、リワーク支援については、「職場復帰に係る労働条件、職務内容等の設定」(49.2%)、「復帰後の状況把握や適切な対処方法」(47.5%)が多かった。

⑤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39、資料40)

・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に努めた。
 ・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ワークショップを積極的に推進し、必要に応じ、地域センターのジョブコーチ支援など、個別支援に結びつけることにより、効果的に事業主支援を展開した。
 ・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。
 ・平成18年度のアンケート結果を踏まえ、地域センターに対して、事業主に事業主支援計画の具体的内容を十分説明した上で支援を行うよう指示した。
 ・対象事業所数、事業主支援ワークショップ実施回数及び事業主支援計画策定件数は、すべて平成18年度を上回る状況となった。

	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19年度 (平成18年度比)	13,069 (104.1%)	125 (109.6%)	6,042 (105.4%)
平成18年度	12,551	114	5,730

・アンケート調査(事業主支援)(資料41)
 支援対象事業所のうち、「たいへん効果があった」「効果があった」との回答：93.3%(平成18年度87.5%)
 雇用管理上、効果があった点としては、事業主支援計画に基づく支援及びジョブコーチ支援については、「対象者に応じた指導方法」(それぞれ53.1%、71.3%)、「障害特性と障害に配慮した対応方法」(それぞれ50.0%、71.0%)、リワーク支援については、「復帰後の状況把握や適切な対処方法」(50.7%)、「職場復帰に係る労働条件、職務内容等の設定」(50.7%)が多かった。

評価の視点等	自己評価	S	評価	A																														
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期目標の期間中に延べ100,000人以上の障害者に対し、より就職に結びつく職業リハビリテーションサービスを実施すること。 ・中期目標の期間中70%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。 ・中期目標の期間中において、職業準備訓練、職業講習の修了者の就職率が40%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。 ・中期目標の期間中において、ジョブコーチ支援事業を10,500人以上の障害者を対象に実施すること。 	<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> <ol style="list-style-type: none"> ① 過去最多の26,496人に対し職リハサービスを提供。また、他の就労支援機関では対応が困難な障害者に対する支援を積極的に実施（平成18年度比 精神障害者16.1%増、発達障害者50.2%増）。 ② 知的障害者等については、福祉施設等のジョブコーチへの支援技法等の移転を進め、福祉施設等のジョブコーチのみによる支援の拡充を図った結果、福祉施設等のジョブコーチのみによる支援が増加（平成18年度379件→平成19年度577件）した。 ③ 総合センターで開発した技法を活用し、東京及び大阪センターで発達障害者に対する専門的支援を新規に試行実施。また、他の地域センターにおいても、職リハ業務研究会開催、全国の地域センターでの支援状況・工夫事例の配布等により、来所する発達障害者に適切に対応するためのノウハウの共有化を図った。 ④ ジョブコーチ支援は、精神障害者、発達障害者に重点を置き、目標の1,870人を大幅に上回る3,019人に対して実施。また、フォローアップ等を充実し、定着率は、目標を上回る83.9%を実現。 ⑤ 精神障害者総合雇用支援は、目標を大幅に上回る精神障害者(1,263人 目標752人)、事業主(2,634事業所 目標1,880事業所)に対する支援、復職・雇用継続率(79.4% 目標50%)を実現。 ⑥ 事業主支援業務は、目標(7,110事業所)を大幅に上回る13,069事業所に対し、支援計画に基づく体系的支援を実施し、有用度は目標を大幅に上回る93.3%と極めて高い評価を得た。 <p>・次のとおり、延べ117,019人の障害者に対し、職業リハビリテーションサービスを実施し、中期目標を達成した。（業務実績「(1)の①障害者の個々の特性に応じた職業リハビリテーション計画の策定」(P. 38) 参照)</p> <table border="1" data-bbox="780 1228 1181 1381"> <tr><td>平成15年度（下半期）</td><td>15,464人</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>24,017人</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>24,853人</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>26,189人</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>26,496人</td></tr> </table> <p>・次のとおり中期目標を上回った。（業務実績「(1)の②障害者の就労の可能性を高めるための支援の実施」(P. 38、39) 参照)</p> <table border="1" data-bbox="780 1493 1181 1646"> <tr><td>平成15年度（下半期）</td><td>71.2%</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>79.4%</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>78.0%</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>75.7%</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>79.5%</td></tr> </table> <p>・次のとおり中期目標を上回った。（業務実績「(1)の②障害者の就労の可能性を高めるための支援の実施」(P. 38、39) 参照)</p> <table border="1" data-bbox="780 1757 1181 1911"> <tr><td>平成15年度（下半期）</td><td>44.0%</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>51.6%</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>50.2%</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>53.5%</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>55.2%</td></tr> </table> <p>・次のとおり、延べ13,709人の障害者に対して、ジョブコーチ支援事業を実施した。（業務実績「(1)の③障害者の職場適応に関する</p>	平成15年度（下半期）	15,464人	平成16年度	24,017人	平成17年度	24,853人	平成18年度	26,189人	平成19年度	26,496人	平成15年度（下半期）	71.2%	平成16年度	79.4%	平成17年度	78.0%	平成18年度	75.7%	平成19年度	79.5%	平成15年度（下半期）	44.0%	平成16年度	51.6%	平成17年度	50.2%	平成18年度	53.5%	平成19年度	55.2%	<p>S</p>	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>地域センター業務については、ハローワーク等と連携すること等により職業リハビリテーションの対象者数が過去最高になったほか、目下の重点課題である発達障害者や精神障害者の雇用支援に精力的に取り組むなどサービスの向上が図られており、ジョブコーチ支援事業についても目標を上回るなどすべての数値目標が達成されていることから、中期計画を上回っていると評価できる。</p> <p>(評定理由)</p> <p>○サービス向上のために努力する姿勢が見られ、目標を上回る成果を上げている。 ○数値的な指標以上に、具体的な取り組み内容に高度な内容、努力がうかがわれ、こういった努力が評価されインセンティブが向上する仕組みの維持を期待する。 ○ハローワークとの連携などにより、職リハ対象者数が過去最高となった。精神障害者の雇用支援には様々な困難が伴うと考えられるが、前年を上回る医療機関等への働きかけを行うなど精力的に取り組む、大きな成果をあげている。前年度を上回る数の事業主支援ワークショップを開催するなど、積極的に事業主支援業務を行った。 ○各種の指標が前年度実績を上回っているが、著明に増加したとは言い難い程度であるため、A評価と判断した。 ○障害者と、弱者への暖かいメッセージが必要とされていますが、様々な施策を行っているため、評価できます。 ○①すべての数値目標を達成できた、と評価する。 ○②「評価の視点」では、とくに目下の重点課題である発達障害者、精神障害者への取りくみは適切な対応と評価できる。 ○目標の現実性が疑問。この場合、目標はあくまでの最低到達基準とし、目標は前年実績及び現状分析をベースに設定すべきと考える。 ○ジョブコーチの拡大充実が急務。ジョブコーチの成果は大。 ○数値からみると、増加していて成果が上がっていると評価できる。しかし、地域における支援ニーズの母数を把握しようという動きが見られないので、どれだけニーズをカバーできたかがわからない。目標値の設定の根拠があいまいだった面があるのではないかと。 ○すべて目標を上回ったとはいえ、前年との対比では大きく上回ったとは言い難いので。 ○目標を大幅に上回って達成しているが、目標が低すぎる。Aが相当。</p> <p>(その他意見)</p> <p>○以前からの繰り返しになるが、こういった高度な経験・知識の集積が、ネットワークを通じて広がっていく仕組みの構築が望まれる。 民間営利企業なども含めたより広範な、組織の移動を通じた知識・情報の移転が望まれる。 ○精神障害者の雇用には困難な問題が多いが、本機構の活動が雇用の実現および持続に対して有効であったという直接的な証拠が乏しい。 ○要望です。「平成19年度業務実績説明資料」のP28の表「地域障害者職業センター利用者の推移」の部分、「身体障害者、知的障害者、精神障害者、その他」とありますが、今後は「発達障害など」と明記していただきたい。 ○障害者の就労の可能性を高めるための支援について、真的就労希望者（ニーズ）の把握に努める必要がある。ニーズはありながら埋もれている可能性があると考えられる。</p>	<p>A</p>
平成15年度（下半期）	15,464人																																	
平成16年度	24,017人																																	
平成17年度	24,853人																																	
平成18年度	26,189人																																	
平成19年度	26,496人																																	
平成15年度（下半期）	71.2%																																	
平成16年度	79.4%																																	
平成17年度	78.0%																																	
平成18年度	75.7%																																	
平成19年度	79.5%																																	
平成15年度（下半期）	44.0%																																	
平成16年度	51.6%																																	
平成17年度	50.2%																																	
平成18年度	53.5%																																	
平成19年度	55.2%																																	

支援の実施」(P. 39、40) 参照)

平成15年度 (下半期)	1,374人
平成16年度	2,960人
平成17年度	3,050人
平成18年度	3,306人
平成19年度	3,019人

- ・中期目標の期間中において、ジョブコーチ支援事業により75%以上の定着率を達成すること。

- ・次のとおり中期目標を上回った。(業務実績「(1)の③障害者の職場適応に関する支援の実施」(P. 39、40) 参照)

平成15年度	78.7%
平成16年度	83.0%
平成17年度	83.6%
平成18年度	84.3%
平成19年度	83.9%

- ・ジョブコーチ支援事業を受けた者にアンケート調査を実施し、職場適応を進める上で効果があった旨の評価を80%以上得られるようにすること。

- ・中期目標を上回った。(業務実績「(1)の③障害者の職場適応に関する支援の実施」(P. 40) 参照)

平成15年度	98.3%
平成16年度	95.9%
平成17年度	88.2% (※選択肢を4区分から「どちらでもない」を含む5区分に変更して実施)
平成18年度	86.1% (※)
平成19年度	89.3% (※)

- ・中期目標の期間中において、精神障害者1,800人以上を対象に専門的な支援を行うこと。

- ・次のとおり、延べ2,618人の精神障害者に対して、専門的な支援を実施した。(業務実績「(1)の④精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムの実施」(P. 40、41) 参照)

平成17年度 (下半期)	344人
平成18年度	1,011人
平成19年度	1,263人

- ・中期目標の期間中において、精神障害者の新規雇用のために支援が必要な事業所2,300以上を対象に専門的な支援を行うこと。

- ・次のとおり、延べ2,657カ所の精神障害者新規雇用事業所に対して、専門的な支援を実施した。(業務実績「(1)の④精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムの実施」(P. 40、41) 参照)

平成17年度 (下半期)	500事業所
平成18年度	1,122事業所
平成19年度	1,035事業所

- ・中期目標の期間中において、精神障害者の復職及び雇用継続のために支援が必要な事業所4,700以上を対象に専門的な支援を行うこと。

- ・次のとおり、延べ5,989カ所の精神障害者復職及び雇用継続のために支援が必要な事業所に対して、専門的な支援を実施した。(業務実績「(1)の④精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムの実施」(P. 40、41) 参照)

平成17年度 (下半期)	1,101事業所
平成18年度	2,254事業所
平成19年度	2,634事業所

- ・中期目標の期間中において、精神障害者の復職支援及び雇用継続支援終了者の50%以上が復職又は雇用継続できるようにすること。

- ・次のとおり中期目標を達成した。(業務実績「(1)の④精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムの実施」(P. 41) 参照)

平成17年度 (下半期)	78.4% (復職率のみ)
平成18年度	78.9%
平成19年度	79.4%

- ・精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムを受けた事業所にアンケート調査を実施し、精神障害者の雇用管理を進める上で効果があった旨の評価を80%以上得られるようにすること。

- ・次のとおり中期目標を上回った。(業務実績「(1)の④精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムの実施」(P. 41) 参照)

	<table border="1"> <tr> <td>平成17年度</td> <td>92.7%</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>80.4%</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>93.5%</td> </tr> </table>	平成17年度	92.7%	平成18年度	80.4%	平成19年度	93.5%				
平成17年度	92.7%										
平成18年度	80.4%										
平成19年度	93.5%										
<ul style="list-style-type: none"> ・中期目標の期間中に延べ32,000事業所に対し、事業主に対する的確な相談、援助を実施すること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・次のとおり、延べ52,742事業所に対して、専門的な支援を実施した。(業務実績「(1)の⑤障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施」(P. 41)参照) <table border="1"> <tr> <td>平成15年度(下半期)</td> <td>6,060事業所</td> </tr> <tr> <td>平成16年度</td> <td>9,586事業所</td> </tr> <tr> <td>平成17年度</td> <td>11,476事業所</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>12,551事業所</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>13,069事業所</td> </tr> </table>	平成15年度(下半期)	6,060事業所	平成16年度	9,586事業所	平成17年度	11,476事業所	平成18年度	12,551事業所	平成19年度	13,069事業所
平成15年度(下半期)	6,060事業所										
平成16年度	9,586事業所										
平成17年度	11,476事業所										
平成18年度	12,551事業所										
平成19年度	13,069事業所										
<ul style="list-style-type: none"> ・助言その他の援助を受けた事業所にアンケートを実施し、有効回答のうち概ね70%以上から障害者の雇用管理の改善を進める上で効果があった旨の評価が得られるようにすること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・次のとおり中期目標を上回った。(業務実績「(1)の⑤障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施」(P. 41)参照) <table border="1"> <tr> <td>平成15年度</td> <td>95.4%</td> </tr> <tr> <td>平成16年度</td> <td>94.9%</td> </tr> <tr> <td>平成17年度</td> <td>88.4% (※選択肢を4区分から「どちらでもない」を含む5区分に変更して実施)</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>87.5% (※)</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>93.3% (※)</td> </tr> </table>	平成15年度	95.4%	平成16年度	94.9%	平成17年度	88.4% (※選択肢を4区分から「どちらでもない」を含む5区分に変更して実施)	平成18年度	87.5% (※)	平成19年度	93.3% (※)
平成15年度	95.4%										
平成16年度	94.9%										
平成17年度	88.4% (※選択肢を4区分から「どちらでもない」を含む5区分に変更して実施)										
平成18年度	87.5% (※)										
平成19年度	93.3% (※)										
<p>[評価の視点] 第2 7 (1) ① 障害者の個々の特性に応じた職業リハビリテーション計画の策定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業リハビリテーションサービスの実施について、サービス対象者数22,230人を達成したか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・発達障害者支援法の施行、改正障対法の施行、障害者自立支援法の施行に伴う障害者の就労支援ニーズの高まりに対応するため、ハローワークとの連携、職リハネットワークの活用等に努めた結果、対象数は26,496人と、過去最高となった。特に、「精神障害者」(6,526人：平成18年度比906人増)、「その他の障害者(発達障害含む)」(4,015人：平成18年度比319人増)等の就職や職場適応が困難な障害者の増加が著しい。 <p>(業務実績「(1)の①障害者の個々の特性に応じた職業リハビリテーション計画の策定」(P. 38)参照)</p>										
<ul style="list-style-type: none"> ・的確なインフォームドコンセント(説明と同意)を実施していたか。 	<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徹底により個々の障害者の特性を正確に把握するとともに、本人の意思等を的確に踏まえて、きめ細かな職業リハビリテーション計画の策定に努めた。 ・アンケート調査の結果、80.2%の利用者から職業リハビリテーション計画の内容に「大変満足している」又は「満足している」との評価を得た。 ・職業リハビリテーション計画の策定に当たっては、支援の各段階でインフォームド・コンセント(説明と同意)の実施を徹底した。(アンケート調査の結果、「計画作成時に、希望や意見を聞いてもらえたか」の質問に86.2%が、「内容について、事前に説明を受けたか」の質問に91.7%が、「説明は分かりやすかったか」の質問に82.3%がそれぞれ「はい」の評価を得た。) <p>(業務実績「(1)の①障害者の個々の特性に応じた職業リハビリテーション計画の策定」(P. 38)参照)</p>										
<p>第2 7 (1) ② 障害者の就労の可能性を高めるための支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・次段階への移行率について、中期目標期間中に70%以上を達成することが可能な程度に推移していたか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・精神障害者や発達障害者の利用が増加する中で、就職等に向かう次の段階に着実に移行させるために、対象者の課題に応じて、①地域センター内に設置した模擬的就労場面での作業支援、②職業準備講習カリキュラム、③精神障害者自立支援カリキュラムの各支援を柔軟に組み合わせて、個別カリキュラムを策定し、きめ細かな支援の実施を徹底した結果、就職等に向かう次の段階への移行率は79.5%(平成18年度比3.8P増)であった。 <p>(業務実績「(1)の②障害者の就労の可能性を高めるための支援の実施」(P. 38、39)参照)</p>										
<ul style="list-style-type: none"> ・職業リハビリテーションサービスについて、中期目 	<p>実績：○</p>										

<p>標期間中においてその修了者の就職率が40%となることに資するため、内容の充実を図っていたか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 個別カリキュラムによるきめ細かな支援の実施を徹底するとともに、ハローワーク、福祉機関、医療機関等との関係機関とも密接な連携を図り、また、精神障害者の支援を積極的に実施した結果、就職率は55.2%（平成18年度比1.7P増）であった。（業務実績「(1)の②障害者の就労の可能性を高めるための支援の実施」(P. 38、39) 参照)
<p>第2 7 (1) ③ 障害者の職場適応に関する支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 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75%を達成することが可能な程度に推移していたか。 アンケート調査について、有効回答のうち80%以上から職場適応を進める上で効果があった旨の評価が得られたか。 アンケート調査において提出された意見を適宜取り入れ、又は意見を参考として、改善策について検討していたか。 	<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、知的障害者への支援の減少及び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行い、3,019人の対象者にサービスを提供した。その結果、中期目標期間中に目標を上回る延べ13,709人に対してジョブコーチ支援事業を実施した。また、高い水準の定着率（83.9%、平成18年度比0.4P減）を達成した。（業務実績「(1)の③障害者の職場適応に関する支援の実施」(P. 39、40) 参照) <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> アンケート調査で、89.3%の対象者から、ジョブコーチによる支援が職場適応を進める上で「たいへん効果があった」又は「効果があった」との評価を得た。（業務実績「(1)の③障害者の職場適応に関する支援の実施」(P. 40) 参照) <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成18年度のアンケート調査での意見を踏まえ、インフォームドコンセントの手続きが形骸化したものにならないよう留意することを指示した。 平成19年度に実施したアンケート調査の結果については、例えば、支援開始後も支援ニーズを継続的に把握・検証しつつ、支援を進めることを徹底するなど、分析結果及び意見を踏まえた改善策を含む対応方針を一覧に取りまとめ、地域センターにフィードバックし、改善策の実施などニーズに応じた適切な支援の実施について地域センターの取組を促した。（業務実績「(1)の③障害者の職場適応に関する支援の実施」(P. 40) 参照)
<p>第2 7 (1) ④ 精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 中期目標期間中において、復職及び雇用継続のために支援が必要な精神障害者数1,800人以上を達成することが可能な程度に推移していたか。 中期目標期間中において、精神障害者の新規雇用のための支援が必要な事業所数2,300以上を達成するこ 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 「精神障害者総合雇用支援」については、増大する精神障害者の雇用支援の需要を踏まえ、充実・強化に努めた。すなわち、「精神障害者雇用支援連絡協議会」や精神障害者の雇用支援を課題とした「職業リハビリテーション推進フォーラム」等の開催を通じ、医療機関を重点に雇用、福祉、教育等の関係機関への積極的働きかけを行い、地域における精神障害者の雇用支援ネットワークの構築・整備の推進を図った。 より多くの精神障害者が復職支援を受けられるよう、医療機関・事業主向けにリワーク支援の活用を呼びかける事業概要説明パンフレットについて、支援事例を通じた利用者の声を追加する等の改訂を行い、配布した。 また、各地域センターで蓄積してきているリワーク支援のノウハウについて、他センターでの適切な業務実施に資する支援事例(60事例)を本部で収集し、全国の地域センターに配付するとともに全国会議において、各地域センターにおけるリワーク支援の取組状況、工夫等について、分科会形式で意見交換を行うなど、支援ノウハウの共有化及び支援技法の改善を図った。 復職及び雇用継続のために支援が必要な1,263人(平成18年度比124.9%)の精神障害者に対してサービスを提供した。これらの結果、支援対象障害者は、平成17年度下半期344人、平成18年度1,011人とあわせ延べ2,618人となり、中期目標期間中に目標を上回る延べ2,618人に専門的な支援を実施した。（業務実績「(1)の④精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムの実施」(P. 40、41) 参照) <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 精神障害者の新規雇用のために支援が必要な事業所に対して、ハロ

<p>とが可能な程度に推移していたか。</p>	<p>ワークとの連携による就職希望者の面接、職場実習、ジョブコーチ支援、事業主支援計画の策定等を積極的に実施した結果、1,035事業所（平成18年度比92.2%）に対してサービスを提供した。 これらの結果、支援対象事業所数は、平成17年度下半期500事業所、平成18年度1,122事業所とあわせ合計が延べ2,657事業所となり、中期目標期間中に目標を上回る専門的支援を実施した。 （業務実績「(1)の④精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムの実施」（P. 40、41）参照）</p>
<p>・中期目標期間中において、復職及び雇用継続のために支援が必要な事業所数4,700以上を達成することが可能な程度に推移していたか。</p>	<p>実績：○ ・復職及び雇用継続のために支援が必要な事業所に対して、職場復帰のためのコーディネート、ジョブコーチ支援、精神障害者の職場定着への指導等を積極的に行った結果、2,634事業所（平成18年度比116.9%）に対してサービスを提供した。 これらの結果、支援対象事業所数は、平成17年度下半期1,101事業所、平成18年度2,254事業所とあわせ合計が延べ5,989事業所となり、中期目標期間中に目標を上回る専門的支援を実施した。 （業務実績「(1)の④精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムの実施」（P. 40、41）参照）</p>
<p>・中期目標期間中において、復職支援及び雇用継続支援終了者の50%以上の復職又は雇用継続を達成することが可能な程度に推移していたか。</p>	<p>実績：○ ・支援終了者の復職・雇用継続率は79.4%（平成17年度下半期78.4%、平成18年度78.9%）で中期目標期間中に目標を上回った。 （業務実績「(1)の④精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムの実施」（P. 41）参照）</p>
<p>・アンケート調査について、有効回答のうち80%以上から精神障害者の雇用管理を進める上で効果があった旨の評価が得られたか。</p>	<p>実績：○ ・アンケート調査で、93.5%の事業所から、精神障害者の雇用管理を進める上で「たいへん効果があった」又は「効果があった」の評価を得た。 （業務実績「(1)の④精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムの実施」（P. 41）参照）</p>
<p>・アンケート調査において提出された意見を適宜取り入れ、又は意見を参考として、改善策について検討していたか。</p>	<p>実績：○ ・平成18年度のアンケート調査での意見を踏まえ、事業所における精神障害者に対するナチュラルサポート構築のため、職場の上司や同僚だけでなく、社内研修等の実施を通じて事業所全体が支援ノウハウを共有できるような取組をすることを指示した。 ・平成19年度に実施したアンケート調査の結果については、例えば、より効果的な支援の実施のために支援対象者の状況や支援の進捗状況について、事業主に適宜、情報共有を図ることにより信頼関係を構築することなど、分析結果及び意見を踏まえた改善策を含む対応方針を一覧に取りまとめ、地域センターにフィードバックし、改善策の実施などニーズに応じた適切な支援を実施するよう地域センターの取組を促した。</p>
<p>第2 7 (1) ⑤ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施 ・相談・援助等を行った事業所数について、7,110事業所を達成したか。</p>	<p>実績：○ ・事業主のニーズに応じたジョブコーチ支援の積極的実施、精神障害者の雇用管理に関する支援、ハローワークが行う雇用率達成指導と連携した障害者の雇用促進等の事業主支援の強化、また、企業の主体的取組を促進するための事業主支援ワークショップの開催等の支援の充実を図った結果、13,069事業所（平成18年度比4.1%増）に対し専門的支援を行った。 （業務実績「(1)の⑤障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施」（P. 41）参照）</p>
<p>・アンケート調査について、有効回答のうち概ね70%以上から障害者の雇用管理の改善を進める上で効果があった旨の評価が得られたか。</p>	<p>実績：○ ・アンケート調査で、93.3%の事業所から障害者の雇用管理の改善を進める上で「たいへん効果があった」又は「効果があった」の評価を得た。 （業務実績「(1)の⑤障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施」（P. 41）参照）</p>
<p>・アンケート調査において提出された意見を適宜取り入れ、又は意見を参考として、改善策について検討していたか。</p>	<p>実績：○ ・平成18年度のアンケート調査での意見を踏まえ、障害特性を踏まえた雇用管理上の配慮事項について、事業所におけるノウハウの構築や社員教育に事業主が具体的に取り組むことができるよう支援を行うことを指示した。</p>

(業務実績「(1)の⑤障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施」(P. 41)参照)

- ・平成19年度に実施したアンケート調査の結果については、例えば、事業所内での支援ノウハウの構築、社員の障害者雇用に対する理解の促進等、事業所の状況に応じた支援の実施に努めることなど、分析結果及び意見を踏まえた改善策を含む対応方針を一覧に取りまとめ、地域センターにフィードバックし、改善策の実施などニーズに応じた適切な支援を実施するよう地域センターの取組を促した。

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（9）

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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>7 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項 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。 また、障害者職業総合センターにおいては、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を行い、その成</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>⑥ 職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に寄与するため、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も含め、職業リハビリテーションの専門的知識を有する人材の育成を図ること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>7 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項 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、職業安定機関を始め、福祉、医療、教育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。 また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部の委員による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</p> <p>⑥ 職業リハビリテーションの専門的知識を有する人材育成等 職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施するとともに、医療・福祉等の分野の職員等を対象に、職業リハビリテーションに関する次の専門的、技術的研修を職種別・課題別に実施する等により、職業リハビリテーション人材の育成を図る。 イ 障害者雇用支援センター及び障害者就業・生活支援センターの指導員等を養成するための研修 ロ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修 ハ 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</p> <p>また、地域の関係機関に対して、職業リハビリテーションに関する専門的な情報を提供する等により、地域の職業リハビリテーションのネットワークの育成を図る。</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>7 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項 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、職業安定機関を始めとする福祉、医療、教育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。 職業リハビリテーション関係業務については、外部評価委員会の職業、医学、社会、教育の各リハビリテーション分野の専門家を委員とする職業リハビリテーション専門部会において外部評価を実施する。</p> <p>(1) 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>⑥ 職業リハビリテーションの専門的知識を有する人材育成等 職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施するとともに、医療・福祉等の分野の職員等を対象に、職業リハビリテーションに関する次の専門的、技術的研修を職種別・課題別に実施する等により、職業リハビリテーション人材の育成を図る。 イ 障害者雇用支援センター及び障害者就業・生活支援センターの施設長、スタッフリーダー及び新規採用指導員等を養成するための研修（年5回） ロ 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） ハ 発達障害者支援センターの就労支援担当者等を養成するための研修（年2回） ニ 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ことを目的とした実践的支援技法等を付与する職業リハビリテーション実践セミナー（年2回。医療・福祉等の分野の関係者が参加しやすい土日を含めた開催） 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とともに、医療・福祉等の分野の職員等を対象に、障害者の就業支援に関する基礎知識を付与するための地域就業支援基礎講座を開催し、地域の職業リハビリテーションのネットワークの育成を図る。</p>	<p>平成19年度の業務の実績</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>⑥職業リハビリテーションの専門的知識を有する人材育成等 【実施状況】（資料42、資料43） ※（ ）内は平成18年度 ・受講者総数は平成18年度より18.3%増加した。 総合センター実施分：実施回数16回（14回） 受講者総数982名（830名）</p> <p>○就業・生活支援センター等職員等研修 ・新任担当者研修：実施2回（2回）修了者117名（99名） ・新任施設長研修：実施2回（2回）修了者39名（31名） ・スタッフリーダー研修：実施1回（1回）修了者8名（3名）</p> <p>○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）修了者131名（167名） ・第2号ジョブコーチ養成研修：実施3回（3回）修了者6名（11名）</p> <p>○発達障害者支援センター就労支援担当者等研修（新規） ・実施2回 修了者137名 〔発達障害者支援センター25.5%、就労（生活）支援センター等30.7%、職業能力開発施設関係10.9%、福祉機関5.8%、教育機関3.6%、事業主7.3%、地域若者サポートステーション7.3%、若者自立塾2.2%、その他7.3%〕</p> <p>○職業リハビリテーション実践セミナー ・実施2回（2回）修了者544名（519名） 〔知的障害コース224名、精神障害コース202名、高次脳機能障害コース118名〕 ・受講者のうち、就労移行支援事業者の支援担当者の割合は31.6%。</p> <p>○地域職業リハビリテーション推進フォーラム ・実施56回（56回）参加者5,096名（4,743名） ・福祉機関の構成割合が平成18年度より増加（17.3%→32.7%）。</p> <p>○地域就業支援基礎講座 ・実施89回（79回）受講者2,335名（2,541名） ・福祉機関の構成割合が平成18年度より増加（40.0%→50.1%）。</p> <p>【新たな取組】 ○発達障害者支援センター就労支援担当者等研修の新設 ・発達障害者の就労支援担当者に対する研修を新設し、厚生労働省との連携のもと、発達障害者支援センターに対する受講勸奨や地域若者サポートステーション及び若者自立塾への周知を実施するとともに、ホームページに掲載し広く周知したところ、当初の受入計画を大幅に上回る応募があった。 ・上記のような就労支援担当者の高い受講ニーズに対応するため、研修定員を緊急増員</p>

(1回当たり30名→60名)して実施するとともに、発達障害者支援センターや発達障害者を支援している民間機関からの多様な受講者や研修ニーズに応えられるよう、講義に加え意見交換や演習の時間を増設して研修カリキュラムの充実を図った。

○就労移行支援事業者の人材育成と職業リハビリテーションネットワークの形成促進

- ・地域センターを通じて、今後、研修ニーズが増大すると考えられる就労移行支援事業者の就労支援の実情（地域センターとの連携についての意識が消極的、就労支援のノウハウが不足）を把握した。
- ・上記の実情を踏まえ、第2回職業リハビリテーション実践セミナーの受講者募集に当たり、DMでの案内送付先として新たに就労移行支援事業者を追加した。また、地域センターにおける地域職業リハビリテーション推進フォーラムのテーマとして就労移行支援事業者とのネットワークの形成に係る内容を設定するとともに、同フォーラム及び地域就業支援基礎講座の対象者の参集に当たっては、就労移行支援事業を実施する福祉機関等に対する周知を積極的に実施した。

【改善・充実に向けた取組】

○研修内容の見直し

- ・受講者へのアンケート調査の結果を踏まえ、より実践的な研修内容となるよう、グループ演習などの参加型講座の拡充等、講座内容や研修手法の改善を図った。

<就業・生活支援センター等職員等研修>

- ・新任施設長研修については、地域における支援センターの役割や関係機関との連携に係る講座において、平成18年度に実施したアンケート結果を踏まえ、支援事例を交えた報告発表及び意見交換を充実させた。
- ・スタッフリーダー研修については、職場におけるリーダーとしての役割に係る講座において、新たに自らの業務を見直すための分析技法の知識の習得を目的とした講座を前期研修で行い、同技法を実践し、検証するための講座を後期研修で行うものとした。

<ジョブコーチ養成研修>

- ・第2号ジョブコーチ養成研修については、ジョブコーチの役割に係る講座において、研修施設内での研修から支援内容をより具体的に理解できるよう支援が実際行われている事業所を訪問して研修を行うものに改善した。

<発達障害者支援センター就労支援担当者等研修>

- ・第1回研修終了後のアンケート結果を踏まえ、第2回研修では、障害特性や支援技法、事業主支援に係る講座に関し、講義に加え意見交換や演習の時間を増設した。

<職業リハビリテーション実践セミナー>

- ・平成18年度に実施したアンケート結果を踏まえ、ジョブコーチの支援技法に係る講座や企業への障害者雇用の提案をテーマとしたグループ演習を新設した。
- ・実務経験が多様な受講者のニーズに対応し、基礎的な講座は選択制とするなどプログラムの工夫を行った。

【研修効果の把握及び結果】(資料44)

- ・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、所属長アンケートの新規実施等により、研修効果の測定を実施した。

○所属長アンケートの新規実施

- ・平成19年度下期より新たに、すべての研修（施設長を対象とするものを除く）について、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調査を実施した。
- ・就業・生活支援センター等職員等研修においては96.0%の者が、ジョブコーチ養成研修においては100.0%の者が、研修は職員にとって有用であったと評価した。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」、「情報の共有化や役割分担など関係機関のネットワークの活用を意識した支援ができるようになった」、「法定雇用率・助成金制度など障害者雇用対策についての理解が深まった」が回答の8～9割程度みられた。

○追跡調査の本格導入等

- ・平成19年度より、就業・生活支援センター新任施設長及び新任担当者研修を加え、すべての研修受講者に対し、研修終了6か月又は1年後に追跡調査を実施した。
- ・調査内容を、職業リハビリテーションの現場の実務に役立っているかのみならず具体的活用状況等を把握できるものに改善した。
- ・就業・生活支援センター等職員等研修においては92.6%の者が、ジョブコーチ養成研修においては92.6%の者が、発達障害者支援センター就労支援担当者等研修においては82.8%の者が、職業リハビリテーション実践セミナーにおいては86.6%の者が有用（実務に役立っている）と評価した。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」、「事業所に対する支援や情報提供に役立った」等の回答が多かった。

○受講直後アンケートの結果

- ・就業・生活支援センター等職員等研修においては98.0%の者が、ジョブコーチ養成研修においては100.0%の者が、発達障害者支援センター就労支援担当者等研修において

は95.7%の者が、職業リハビリテーション実践セミナーにおいては98.7%の者が、研修に満足していると評価した。また、地域センターで行う地域職業リハビリテーション推進フォーラム及び地域就業支援基礎講座においては、それぞれ87.9%、89.9%の者が満足していると評価した。

- ・平成18年度満足度が74.1%であった就業・生活支援センター等新任施設長研修については、上記研修内容の見直しにより、97.1%に上昇した。

評価の視点等	自己評価	A	評価	A
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成19年度において、障害者雇用支援センター及び障害者就業・生活支援センターの施設長、スタッフリーダー及び新規採用指導員等を養成するための研修を5回実施すること。 平成19年度において、職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修を7回実施すること。 平成19年度において、発達障害者支援センターの就労支援担当者等を養成するための研修を2回実施すること。 平成19年度において、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ことを目的とした実践的支援技法等を付与する職業リハビリテーション実践セミナーを2回実施すること。 <p>[評価の視点]</p> <p>第2 7 (1) ⑤ 職業リハビリテーションの専門的知識を有する人材育成等</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業リハビリテーションの専門的知識を有する人材育成のための措置を計画的に行ったか。 	<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。 <ol style="list-style-type: none"> 新たに発達障害者支援センター就労支援担当者等研修（2回）を実施。高い研修ニーズがあり、1回当たりの定員を緊急増員（30人→60人）するとともに、アンケート結果に応じて、障害特性等の講座に係る意見交換や演習を設けた。 就労移行支援事業者向けのテーマ設定を行う等により福祉機関等の受講割合を高めた（地域職リハ推進フォーラム17.3%→32.7%、地域就業支援基礎講座40.0%→50.1%）。 平成19年度より、すべての研修受講者に対し追跡調査を実施するとともに、新たに受講者の所属長に対するアンケートを実施した。アンケート結果は、直後アンケート満足度95%以上、追跡調査有用度85%以上、所属長アンケート有用度約95%以上と極めて高い評価を得た。 受講者へのアンケート調査結果を踏まえ、より実践的な内容となるようグループ演習など参加型講座の拡充等の講座内容や手法を改善。 合計5回実施し、年度計画の目標を達成した。（業務実績「(1)の⑥職業リハビリテーションの専門的知識を有する人材育成等」（P. 47）参照） 合計7回実施し、年度計画の目標を達成した。（業務実績「(1)の⑥職業リハビリテーションの専門的知識を有する人材育成等」（P. 47）参照） 合計2回実施し、年度計画の目標を達成した。（業務実績「(1)の⑥職業リハビリテーションの専門的知識を有する人材育成等」（P. 47）参照） 合計2回実施し、年度計画の目標を達成した。（業務実績「(1)の⑥職業リハビリテーションの専門的知識を有する人材育成等」（P. 47）参照） <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 就業・生活支援センター等職員研修は、前年度のアンケート調査の結果を踏まえ、講座内容や研修手法の改善を図りつつ、職務レベルに応じた研修を実施計画に基づき年間5回実施した。このうち、新任施設長研修では、支援事例を交えた報告発表及び意見交換を充実させ、満足度が97.1%（平成18年度74.1%）と平成18年度よりも上昇した。また、スタッフリーダー研修では、支援センターにおけるリーダー的担当者として必要な知識・技能を身につけることを目的に、自らの業務を見直すための分析技法に関する研修を新たに設定した。 ジョブコーチ養成研修は、前年度のアンケート調査の結果を踏まえ、講座内容や研修手法の改善を図りつつ、実施計画に基づき、実施回数を拡大した前年度と同様の年間7回実施した。このうち、第2号ジョブコーチ養成研修では、支援内容をより具体的に理解できるよう、ジョブコーチの役割に係る講座を、研修施設内での研修から、支援が実際に行われている事業所を訪問して行う研修に改善した。 職業リハビリテーション実践セミナーは、前年度のアンケート調査の結果を踏まえ、講座内容や研修手法の改善を図りつつ、実施計画に基づき、年間2回、土日を含めて開催した。具体的には、ジョブコーチの支援技法にかかる講座や企業への障害者雇用の提案をテーマとしたグループ演習の新設や実務経験が多様な受講者のニーズに対応し、基礎的な講座は受講者の希望に応じて選択できるようにするなどのプログラムの工夫を行った。さらに、就労移行支援事業者の人材育成の取組として、第2回セミナーの受講者募集に当たり、地域センター等からの情報収集をもとに、DMでの案内送付先として、研修ニーズが増大すると考えられる就労移行支援事業者を追加 	A	<p>（委員会としての評定理由）</p> <p>人材の育成については、地域における職業リハビリテーションネットワークの形成・整備の強化が図られるとともに、研修の評価に重層的システムが導入されるなど、目標達成のための努力がみられ、研修回数をはじめとしてすべての数値目標が達成されていることから、中期計画を上回っていると評価できる。</p> <p>（評定理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○目標達成のための努力が見られ目標を上回る成果を上げている。 ○地域における職リハネットワークの形成は大きく評価できる。 また、研修の評価に重層的システムを導入したのも評価できる。 ○新規研修の実施や福祉機関等への周知により職リハ専門人材育成のための研修等の受講者総数が前年度より18.3%増加した。就業・生活支援センター等新任施設長研修についてアンケート結果を踏まえた見直しにより直後アンケート満足度が大幅に増加した。 ○昨年度の実績を超える指標としては満足度調査結果以外のものが乏しいため、B評価と判断した。 ○①「自己評価」の評点は妥当と考える。 ②ジョブコーチ等の人材育成には一層の取り組みを期待したい。 ○自己評価に同じ。 <p>○特に評価に関わるポイントはない。通常の業務を達成している。アンケートの結果について有用度（追跡）と（所属長）との間には5～10%の差があるのは？実行行動力をどうみるのかが問題である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○自己評価の評定通りと評価します。 ○目標を上回る成果を上げている。 <p>（その他意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ニートとの関連で、発達障害者の重い人たちを意識した対策が望まれる。 ○この部分だけではないが、「アンケート結果」の詳細を参考資料として添付して下さったのは大変有効でした。（とくに「否定的意見」を十分に参考にして今後の企画を考えることは、大変重要と考えました。） ○研修回数・人数が適切なものかどうかを計る尺度が明らかでない。参加した人の中での満足度は高いが、研修の機会に恵まれない人が多いとなれば、高い満足度を評価することはできないのではないかと。 	A

した。その結果、受講者総数が増加するとともに、就労移行支援事業者の受講者に占める割合が増加した（第1回257人（うち、就労移行支援事業者の割合29.6%）→第2回287人（うち、就労移行支援事業者の割合33.2%））。

- ・発達障害者支援センター就労支援担当者研修は、近年における発達障害者の支援ニーズの高まりを踏まえ、厚生労働省の協力を得て開催の検討準備を進め、平成19年度に計画的に年2回開催した。発達障害者支援センターに対する受講奨励や地域若者サポートステーション及び若者自立塾への周知を実施するとともに、ホームページに掲載し広く周知を行った。その結果、当初予定した定員を大幅に上回る応募があり、研修定員を増員（1回当たり30名→60名）して実施した。

また、第1回研修終了後のアンケート結果を踏まえ、第2回研修では、障害特性や支援技法、事業主支援に係る講座に関し、講義に加え、意見交換や演習の時間を大幅に増設して実施した。

- ・地域における精神障害者の職業リハビリテーションネットワークの形成・整備を重点課題として、各地域障害者職業センターにおいて地域職業リハビリテーション推進フォーラムを開催し、企業や雇用、福祉、医療、教育等の関係機関における職リハに関する共通認識の形成を図った。また、地域就業支援基礎講座を開催し、雇用、福祉、医療、教育等の関係機関の職員に対し、職リハの基礎知識を付与した。

- ・研修が職業リハビリテーションの実務で役立っているか等について把握するため、研修受講者の所属長に対するアンケート調査を新規実施し、平成18年度試行実施した研修受講者に対する追跡調査についても、調査内容を具体的活用状況等も把握できるものに改善した上で、全ての受講者に対し調査を行った。調査の結果、受講直後アンケートにおける満足度は95%以上であり、実務への有用度は、所属長アンケートでは95%以上、追跡調査では85%以上となった。
(業務実績「(1)の⑥職業リハビリテーションの専門的知識を有する人材育成等」(P. 48、49) 参照)

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（10）

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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>7 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項 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。 また、障害者職業総合センターにおいては、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を行い、その成果の普及・活用を図ること。</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>① 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るべき措置</p> <p>7 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項 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、職業安定機関を始め、福祉、医療、教育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。 また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部の委員による厳格な評価を実施する。</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>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・研究を毎年度平均12テーマ以上（※）実施する。 （※参考：14年度実績 12テーマ） 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。 イ 身体障害、知的障害、精神障害その他の多様な障害の職業的特性 ロ 各種の障害の特性に対応した効果的な職業リハビリテーション技法 ハ 障害者の就労を容易にするための機器・ソフトウェア ニ 障害者職業センターを中心とした関係機関・施設の連携による職業リハビリテーションの効果的な実施方法 ホ 職業リハビリテーションに関連する法制度・施策 ヘ 職業リハビリテーションに関する情報提供システム</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>7 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項 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、職業安定機関を始めとする福祉、医療、教育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。 職業リハビリテーション関係業務については、外部評価委員会の職業、医学、社会、教育の各リハビリテーション分野の専門家を委員とする職業リハビリテーション専門部会において外部評価を実施する。</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>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、以下の13テーマについて研究を実施する。 イ 継続テーマ (イ) 軽度発達障害者の作業遂行を支援するプログラムの開発に関する研究 (ロ) 発達障害者の就労支援の課題に関する研究 (ハ) 地域における雇用と医療等との連携による障害者の職業生活支援ネットワークの形成に関する総合的研究 (ニ) 職場適応援助者による支援の現状と支援終了後の雇用継続に向けた支援体制のあり方に関する研究 (ホ) ナチュラルサポート形成の過程と手法に関する研究 (ヘ) 職業リハビリテーションにおける課題分析の活用に関する研究 ロ 新規テーマ (イ) 特別の配慮を必要とする障害者を対象とした、就労支援機関等から事業所への移行段階における就職、復職のための支援技法の開発に関する研究 (ロ) 精神障害者に対する就労支援過程における当事者のニーズと行動の変化に応じた支援技術の開発に関する研究 (ハ) 高次脳機能障害者の就業の継続を可能とする要因に関する研究 (ニ) 視覚障害者の雇用拡大のための支援施策に関する研究 (ホ) 地域関係機関の就労支援を支える情報支援のあり方に関する研究 (ヘ) 企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究</p>	<p>平成19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>①職業リハビリテーションに関する調査研究の実施（資料45） ・次の4点を重点とし、年度計画に掲げる13の研究テーマ（新規7テーマ、継続6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、終了した6テーマについて調査研究報告書を作成した。また、研究の過程で得られた知見等を資料シリーズとしてまとめた。 ・さらに、就労支援機関で活用できる支援ツールの開発、国の政策立案に資する資料の作成等、その他の調査・研究を実施した（8テーマ）。</p> <p>（研究の重点） 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> <p>○外部の研究評価委員による評価（6本）（資料46） ・平成19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。</p> <p>○職リハ関係機関への配付等（資料47） ・上記の平成19年度の研究成果物は、広域・地域センター、労働関係機関、障害者福祉・教育機関、医療・保健機関、企業などに配付するとともに、研究部門ホームページにPDFにより公開し、広く周知を図った。 ・また、調査研究報告書については、サマリーを作成・配付し、研究者以外の多様な職リハ関係者にとっても理解を容易にするための工夫を行った。</p>

<p>② 先駆的な職業リハビリテーションの開発を行い、その成果を新たな職業リハビリテーションサービスとして提供すること。</p> <p>③ 多様な障害に対応した支援技法を開発すること。</p> <p>④ 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。</p>	<p>中期目標の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。</p> <p>② 職業リハビリテーションに係る技法の開発 精神障害者や高次脳機能障害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新たな職業リハビリテーション技法の開発を毎年度3テーマ以上実施する。 また、新たな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。</p> <p>③ 研究成果の積極的な普及・活用 研究成果の普及・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、インターネットを通じての情報提供等を行うとともに、職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を中期目標期間中に15件以上(※)作成する。 (※参考：過去3年間の実績(年平均)3件。1割増の目標としつつ、4.5を乗じると約15件となる。)</p>	<p>(ト) EU諸国における障害者雇用にかかる職務遂行条件整備(合理的配慮)に関する研究 これらについては、中期計画に掲げる評価結果が得られるものとなるように調査・研究を進める。また、平成19年度に終了する上記イの(イ)(ハ)(ニ)(ホ)(ヘ)及びロの(ト)の研究について速やかに外部の研究評価委員による評価を行う。</p> <p>② 職業リハビリテーションに係る技法の開発 精神障害者や高次脳機能障害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、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新た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、新たな技法を活用して、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。</p> <p>イ 在職精神障害者の職場復帰に関し、復職支援体制を新たに構築する企業との連携による支援プログラムの開発 ロ 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の開発 ハ 高次脳機能障害者の就労支援に関し、職業生活を維持するための家族支援技法の開発</p> <p>③ 研究成果の積極的な普及・活用 研究成果の普及とわ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、平成19年12月に、職業リハビリテーションの研究及び実践に携わる関係者の参加を得て、障害者の就労支援に関する実践事例、調査研究、企業における雇用事例等に関する発表並びに特別講演、パネルディスカッション等を内容とする職業リハビリテーション研究発表会を開催する。 また、研究成果の普及・活用を図るため、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等を3件以上作成する。</p>	<p>②職業リハビリテーションに係る技法の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> 以下の3つのテーマ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・ガイドブックの作成、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。 <p>○在職精神障害者の職場復帰に関し、復職支援体制を新たに構築する企業との連携による支援プログラムの開発</p> <ul style="list-style-type: none"> 「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、企業との連携による復職支援をとおして、i)セルフケア関連技法、ii)ワーク・ライフ・バランスを考慮したキャリアプラン関連技法、iii)職務遂行上のセルフマネジメント技法、iv)復帰先事業所への助言・援助について検討と検証を行った。 <p>○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の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> 「ワークシステム・サポートプログラム」の開発をさらに進め、i)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、ii)注意欠陥多動性障害者のアセスメント技法、iii)事業主や家族に対する支援技法について検討と検証を行い、障害者支援マニュアル及び事業主向けのガイドブックを作成した。 <p>○高次脳機能障害者の就労支援に関し、職業生活を維持するための家族支援技法の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> 家族支援を実施し、障害認識を促す技法をはじめとした支援技法について確認・検証を行い、実践報告書を作成した。 <p>③研究成果の積極的な普及・活用</p> <p>○第15回職業リハビリテーション研究発表会の開催(資料48)</p> <ul style="list-style-type: none"> 開催日：平成19年12月5日(水)・6日(木) 研究発表の題数：78題(うち職業センターを含む研究部門による発表29題)(平成18年度94題) 分科会数：13分科会 特別講演：「精神障害者の回復と自立ーベてるの家の経験からー」 パネル・ディスカッション：「障害者雇用における能力開発とキャリアアップー実践現場から考えるー」 ワークショップ：「発達障害者の就労支援の現況と今後の展開」 参加者：769名(平成18年度900名) パネル・ディスカッションにおいて障害者の職場での能力開発とキャリアアップをテーマとするとともに、ワークショップにおいてテーマを発達障害者の就労支援に絞り込むことにより、参加者の関心の高いテーマでの発表や討議がなされるよう工夫した。 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。 <ul style="list-style-type: none"> 研究発表会全体96.7%(平成18年度97.1%)、口頭発表94.2%(平成18年度95.97%)、特別講演93.1%(平成18年度85.0%)、パネルディスカッション90.3%(平成18年度81.6%)、ワークショップ 89.9%(平成18年度94.5%)。 <p>○地域における研究成果の発表(資料49)</p> <ul style="list-style-type: none"> アンケート調査において要望の多かった「地域における研究成果の発表」について、平成20年3月に2地域(大阪・福岡)で、新たに実施した。アンケート調査の結果は「大変参考になった」「参考になった」を合わせた回答が大阪地域で87.1%、福岡地域で97.5%であった。 <p>○学会等での発表、研修講師等(資料50、資料51)</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(22件)のほか、研究員・職業センター職員が計169本の研修等の講義(障害者職業総合センターが実施する研修講義114件、外部機関が実施する研修等の講義55件)を担当した。 <p>○マニュアル、教材、ツール等の作成(資料52)</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、
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(3) 障害者の雇用に関する情報の収集、分析及び提供の効果的な実施
 職業リハビリテーションに関する情報を始めとして、障害者雇用に資する情報を収集、分析し、障害者本人、事業主及び関係機関に対して、積極的、効果的に提供を行うこと。
 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により、業務の透明性を高め、業務内容の充実を図ること。

(3) 障害者の雇用に関する情報の収集、分析及び提供の効果的な実施
 職業リハビリテーションに関する調査研究成果、図書等の情報を「障害者雇用支援システム」に集積し、インターネットを通じ、年間のアクセス件数320,000件以上を目標として提供する。
 また、障害者に対する支援や、事業所における環境整備、地域の支援機関サービスの利用等に際して役立つ専門的知識や詳細な情報をデータベースにより職業リハビリテーション関係機関や事業主に提供するため、必要なシステムの整備を行う。

(3) 障害者の雇用に関する情報の収集、分析及び提供の効果的な実施
 職業リハビリテーションに関する調査研究成果、図書等の情報を「障害者雇用支援システム」に集積し、インターネットを通じ、年間アクセス件数320,000件以上を目標として提供する。

(3) 障害者雇用支援システム等を活用した職リハの情報発信（資料54）
 ・研究部門ホームページアクセス件数：2,586,644件（平成18年度2,090,473件）うち2,385,801件（92.2%）は調査研究報告書等の研究成果物に対するものであった。特に件数が増加したのは、調査研究報告書、資料シリーズ、マニュアル等のPDFファイルへのアクセス（1,931,677件）となっている（平成18年度1,400,623件）。

- ①職業リハビリテーションのためのワーク・チャレンジ・プログラム（試案）－教材集－
- ②就職支援ガイドブック…発達障害のあるあなたに…
- ③「難病就業支援マニュアル」
- ④「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム」障害者支援マニュアルⅠ
- ⑤アスペルガー症候群の人を雇用するために～英国自閉症協会による実践ガイド～
- ⑥高次脳機能障害者に対する支援プログラム～家族支援の視点から～を作成した。

○研究・開発成果の活用例
 ・第7回国際アビリンピック「データベース作成（基礎）」競技において、研究成果物であるソフトウェア「やってみよう！パソコンデータ入力」が活用された。
 ・全国の労働局・公共職業安定所の障害者雇用担当官会議等において、「障害者雇用にかかる需給の結合を促進するための方策に関する研究」の研究成果及び「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム」の開発成果について説明を行った。
 ・厚生労働省が主催する「就職チューター経験交流会」で「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム」の開発成果を報告するとともに、その知見からケーススタディの助言を行った。
 ・国立特別支援教育総合研究所編著「ICF及びICF-CYの活用」（シアス教育新社）において、当機構が開発した「ユニバーサル・ワーク・データベース（UWDB）」が紹介された。

○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53）
 ・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～1月にかけて実施した。従来の調査項目に、活用性や活用効果を問うための項目を追加した。
 ・調査研究報告書・資料シリーズの利用件数は817件（平成18年度731件）で、利用内訳では障害者支援業務43.5%、事業主支援業務14.2%、講演資料7.6%等であった。
 ・教材・ツール・マニュアルの利用件数は688件（平成18年度585件）で、利用内訳では障害者支援業務54.7%、事業主支援業務10.5%、関係機関への情報提供10.5%等であった。
 ・研究成果の活用性については、「非常に使いやすかった」「やや使いやすかった」を併せた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが82.2%、教材・ツール・マニュアルが81.9%であった。活用の効果については、「非常に効果があった」「やや効果があった」を併せた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが79.3%、教材・ツール・マニュアルが79.9%であった。

○就労支援機関等における研究成果の活用状況の把握・分析（資料53）
 ・就労支援機関等に対するアンケート調査は、225所に対して、平成20年2月に実施した。
 ・調査研究成果物の利用件数は452件で、利用の内訳では、実務参考資料(32.3%)、知見を深めるため(26.3%)、研究の参考資料(17.5%)等であった。
 ・今後期待する研究活動としては、実践現場で活用しやすいマニュアル・教材作成(26.9%)、事例を盛り込んだ読みやすさ(25.0%)、先駆的な研究(23.3%)等の意見があった。

評価の視点等	自己評価	A	評価	A																																								
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業リハビリテーションに関する調査・研究を毎年度平均12テーマ以上実施すること。 中期目標の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。 障害特性及び事業主のニーズに応じた新たな職業リハビリテーション技法の開発を毎年度3テーマ 	<p>自己評価</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。 <ol style="list-style-type: none"> ① 職業リハビリテーションに係る調査研究では、13テーマを実施、うち終了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した。 ② 職業リハビリテーションに係る技法の開発では、精神障害（企業との連携による復職支援プログラムの開発）、発達障害（アセスメント技法の開発及び支援技法のマニュアル化）、高次脳機能障害（職業生活を維持するための家族支援技法の開発）に関する3テーマの技法開発を行った。 ③ 職業リハビリテーション研究発表会参加者のアンケート調査における要望を踏まえ、同発表会のほか、新規に福岡、大阪の2地域で研究成果の地域普及を実施した。 ④ 関係学会等での発表（22件）のほか、研究員・職業センター職員が計169本の研修等の講義を担当した。 ⑤ 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（3件）の2倍の6件作成した。 ⑥ 研究成果物についての活用状況は、広域・地域センターの8割強が「使いやすい」と回答するなど職リハ現場で有効に活用。また、ホームページに掲載する研究報告書等へのアクセス件数は約259万件と目標の32万件を大幅に上回った。 次のとおり毎年度中期目標の期間中の目標を上回った。（業務実績「(2)の①職業リハビリテーションに関する調査研究の実施」(P. 51) 参照） <table border="1" data-bbox="774 940 1169 1094"> <tr><td>平成15年度</td><td>14テーマ</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>12テーマ</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>12テーマ</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>13テーマ</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>13テーマ</td></tr> </table> 次のとおり中期目標の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「(2)の①職業リハビリテーションに関する調査研究の実施」(P. 51) 参照） <table border="1" data-bbox="774 1262 1525 1892"> <tr><td>平成15年度</td><td>7テーマ</td></tr> <tr><td>・「学習障害」を主訴とする青年の障害特性と就労支援に関する研究</td><td></td></tr> <tr><td>・精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究</td><td>他5テーマ</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>5テーマ</td></tr> <tr><td>・職業的視点から見た障害と地域における効果的支援に関する総合的研究</td><td></td></tr> <tr><td>・職業リハビリテーションにおけるカウンセリングの特徴と課題</td><td>他3テーマ</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>4テーマ</td></tr> <tr><td>・精神障害者の職業訓練指導方法に関する研究</td><td></td></tr> <tr><td>・軽度発達障害青年の学校から職業への移行支援の課題に関する研究</td><td>他2テーマ</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>7テーマ</td></tr> <tr><td>・事業主、家族等との連携による職業リハビリテーション技法に関する総合的研究</td><td></td></tr> <tr><td>・障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究</td><td>他5テーマ</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>6テーマ</td></tr> <tr><td>・軽度発達障害者の作業遂行を支援するプログラムの開発に関する研究</td><td></td></tr> <tr><td>・地域における雇用と医療等との連携による障害者の職業生活支援ネットワークの形成に関する総合的研究</td><td>他4テーマ</td></tr> </table> 次のとおり毎年度中期目標の期間中の目標を上回った。（業務実績「(2)の②職業リハビリテーションに係る技法の開発」(P. 	平成15年度	14テーマ	平成16年度	12テーマ	平成17年度	12テーマ	平成18年度	13テーマ	平成19年度	13テーマ	平成15年度	7テーマ	・「学習障害」を主訴とする青年の障害特性と就労支援に関する研究		・精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究	他5テーマ	平成16年度	5テーマ	・職業的視点から見た障害と地域における効果的支援に関する総合的研究		・職業リハビリテーションにおけるカウンセリングの特徴と課題	他3テーマ	平成17年度	4テーマ	・精神障害者の職業訓練指導方法に関する研究		・軽度発達障害青年の学校から職業への移行支援の課題に関する研究	他2テーマ	平成18年度	7テーマ	・事業主、家族等との連携による職業リハビリテーション技法に関する総合的研究		・障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究	他5テーマ	平成19年度	6テーマ	・軽度発達障害者の作業遂行を支援するプログラムの開発に関する研究		・地域における雇用と医療等との連携による障害者の職業生活支援ネットワークの形成に関する総合的研究	他4テーマ		<p>（委員会としての評定理由）</p> <p>職業リハビリテーションに関する調査研究については、外部等から高い評価を受けるとともに、インターネットの活用等を通じて成果の共有、活用が進められており、調査・研究のテーマ数などすべての数値目標も達成されていることから、中期計画を上回っていると評価できる。今後は支援ツールの有効性の検証等についても取り組まれない。</p> <p>（評定理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○目標を着実に達成している。 ○研究成果をネットワークを通じて共有仕様とする努力は高く評価できる。 ○職リハ研究について外部の研究評価員による高い評価を得た。広域・地域センターにおける研究成果物についての使いやすいというアンケート結果が8割を上回った。 ○各種指標のうち、ホームページのアクセス以外には著明に増加したものが乏しく、明確な改善がなされたと認め難い。 ○「自己評価」の評価は妥当と考える。 ○自己評価に同じだが、調査テーマの設定（絞りこみ）についての背景事情等整理が必要ではないか。検討して下さい。 ○ほぼ目標（数値）を達成している ○すべての数値目標を達成していることは認められる。 ○実践的調査とその活用マニュアル等によるフィードバックを行っている。 ○目標を上回る成果を上げている。特に研究成果のレベルが高いことが高く評価できる。 <p>（その他意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○研究成果を外部委員に評価してもらうというのは第一段階で、最終的に研究成果が役に立っているかどうかは、たとえば引用件数であるとか、新聞記事やネット記事などでの紹介件数などを第二段階として必要なのではないか、さらにその先に研究ニーズからのフィードバックが保障されるのではないか。 ○「使いやすかった」だけでなく、そのうち「やや」がどのくらいだったのか、批判的な比率はどうだったのかを併記することでより正確な評価ができるのではないか。 ○開発された支援ツールの有効性に関する検証が乏しいため、成果の価値を判断することが困難である。 ○用語の問題：「軽度発達障害者」と題する成果物があるが、この「軽度」という定義は何か？職業的リハの視点から定義を明確にして欲しい。 ○（職業リハビリテーションに係る調査研究成果等の情報へのアクセス件数について）32万→258万と目標を大幅（8倍）に超えている。 ○研修に関する成果評価は、研修ニーズを測定することから始まる。これなしで、研修への参加者が増加したことを単純に評価することはできない。機構の供給力がどの位かということを見捨てることはできないので供給力ーニーズー機構が果たすべき範囲などを明確にした上で、目標値を設定すべきである。 	
平成15年度	14テーマ																																											
平成16年度	12テーマ																																											
平成17年度	12テーマ																																											
平成18年度	13テーマ																																											
平成19年度	13テーマ																																											
平成15年度	7テーマ																																											
・「学習障害」を主訴とする青年の障害特性と就労支援に関する研究																																												
・精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究	他5テーマ																																											
平成16年度	5テーマ																																											
・職業的視点から見た障害と地域における効果的支援に関する総合的研究																																												
・職業リハビリテーションにおけるカウンセリングの特徴と課題	他3テーマ																																											
平成17年度	4テーマ																																											
・精神障害者の職業訓練指導方法に関する研究																																												
・軽度発達障害青年の学校から職業への移行支援の課題に関する研究	他2テーマ																																											
平成18年度	7テーマ																																											
・事業主、家族等との連携による職業リハビリテーション技法に関する総合的研究																																												
・障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究	他5テーマ																																											
平成19年度	6テーマ																																											
・軽度発達障害者の作業遂行を支援するプログラムの開発に関する研究																																												
・地域における雇用と医療等との連携による障害者の職業生活支援ネットワークの形成に関する総合的研究	他4テーマ																																											

以上実施すること。

- ・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、ツール等を中期目標の期間中に15件以上作成すること。

- ・職業リハビリテーションに関する調査研究成果、図書等の情報を「障害者雇用支援システム」に集積し、インターネットを通じ、年間のアクセス件数320,000件以上を目標として提供すること。

[評価の視点]
第2 7 (2) ① 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に係る調査・研究について12テーマ実施していたか。

- ・外部の評価委員が行う、調査・研究に対する評価を行うとともに、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。

第2 7 (2) ② 職業リハビリテーションに係る技法の開発

- ・職業リハビリテーションに係る技法の開発について、3テーマ実施していたか。

第2 7 (2) ③ 研究成果の積極的な普及・活用

- ・職業リハビリテーション研究発表会を実施するに当たり、内容の充実や関係者の参加促進に向けた検討を行っていたか。

52) 参照)

平成15年度	4テーマ
平成16年度	3テーマ
平成17年度	3テーマ
平成18年度	3テーマ
平成19年度	3テーマ

- ・次のとおり中期目標の期間中に合計27件作成した。
(業務実績「(2)の③研究成果の積極的な普及・活用」(P. 52、53)参照)

平成15年度	7件
平成16年度	4件
平成17年度	5件
平成18年度	5件
平成19年度	6件

- ・次のとおり毎年度中期目標の期間中の目標値を上回った。
(業務実績「(3)障害者雇用支援システム等を活用した情報発信」(P. 53)参照)

平成15年度(下半期)	170,016件	(うち研究成果物等へのアクセス129,877件)
平成16年度	577,085件	(うち研究成果物等へのアクセス323,041件)
平成17年度	1,234,046件	(うち研究成果物等へのアクセス1,049,145件)
平成18年度	2,090,473件	(うち研究成果物等へのアクセス1,885,878件)
平成19年度	2,586,644件	(うち研究成果物等へのアクセス2,385,801件)

- 実績：○
- ・調査研究は、13テーマ(新規7テーマ、継続6テーマ)について実施した。このうち、終了した6テーマについては、調査研究報告書等の研究成果物を作成し、公共職業安定所、職業能力開発校、社会福祉施設などの関係機関及び広域・地域障害者職業センターに配布し、周知と活用の促進に努めた。
(業務実績「(2)の①職業リハビリテーションに関する調査研究の実施」(P. 51)参照)

- 実績：○
- ・作成した調査研究報告書6本について、業績評価実施規程に基づき外部の研究評価委員による評価を受け、何れも定められた水準に達する評価を得た。
(業務実績「(2)の①職業リハビリテーションに関する調査研究の実施」(P. 51)参照)

- 実績：○
- ・職業リハビリテーション機関のニーズを踏まえて、3テーマを設定し技法開発を行った。特に強い要請のある発達障害者支援に関しては、「ワークシステム・サポートプログラム」の開発を更に進め、支援者向けに就労支援技法を支援マニュアルとしてとりまとめると共に、企業向けに英国自閉症協会作成の雇用実践ガイドを翻訳し公開した。
(業務実績「(2)の②職業リハビリテーションに係る技法の開発」(P. 52)参照)

- 実績：○
- ・職業リハビリテーション研究発表会は、発達障害に関する特別講演、ジョブコーチ支援に関するパネルディスカッション、「障害者の就

	<p>労支援と関係機関の役割」、「医療リハと職業リハの連携による就労支援」をテーマとしたワークショップの他、口頭及びポスターによる研究発表(94題)で構成した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究発表会の周知については、関係機関等への参加案内の配布、ホームページ等での掲載、マスコミへの関係資料の配布等を行うとともに、研究発表会論文集は開催前に「障害者職業総合センター研究部門ホームページ」に掲載し、参加者が事前に内容を把握できるようにすることで、研究発表会の内容の充実や関係者の参加促進を図った。参加者数は、福祉、企業・企業団体、教育分野で大幅に増加した。 アンケートは参加者の意識をより正確に把握するため回答選択肢を5肢とした。 職業リハビリテーション研究発表会内容の充実については、過去の研究発表会に係るアンケート結果を踏まえ、参加者の関心の高いテーマでの発表や討議がなされるよう、精神障害に関する特別講演、「障害者雇用における能力開発とキャリアアップ」をテーマとしたパネルディスカッション、発達障害に関したワークショップのほか、口頭及びポスターによる研究発表(78題)で構成した。 研究発表会の周知については、関係機関等への参加案内の配布、ホームページ等での掲載、マスコミへの関係資料の配布等を行うとともに、研究発表会論文集は開催前に「障害者職業総合センター研究部門ホームページ」に掲載し、参加者が事前に内容を把握できるようにすることで、研究発表会の内容の充実や関係者の参加促進を図った。 職業リハビリテーション研究発表会に際して実施したアンケートや機関の内外を対象に行った研究成果の利用状況に関する調査において要望が多かった「地域における研究成果の発表」について、平成20年3月に2地域(大阪・福岡)で新たに実施した。(業務実績「(2)の③研究成果の積極的な普及・活用」(P. 52)参照)
<ul style="list-style-type: none"> 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等を行ったか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 学会での発表22件、各種研修での講義169件(当機構実施研修分114件、外部機関実施研修分55件)の他、「障害者職業総合センター研究部門ホームページ」においては、英語版を運用する等、内容の充実に努め、調査研究報告書等研究成果物すべてをPDF化して掲載し、広く研究成果等の普及・活用を図った。(業務実績「(2)の③研究成果の積極的な普及・活用、(3)障害者雇用支援システム等を活用した情報発信」(P. 52)参照)
<ul style="list-style-type: none"> マニュアル等の作成について、3件以上作成したか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> マニュアル等は、調査研究及び技法の開発の成果を踏まえ、地域センター等の就労支援現場のニーズに即した実践で活用しやすいものを目指し、「就職支援ガイドブック…発達障害のあるあなたに…」をはじめ、「難病就業支援マニュアル」、「アスペルガー症候群の人を雇用するために～英国自閉症協会による実践ガイド～」等計6件作成した。(業務実績「(2)の③研究成果の積極的な普及・活用」(P. 52、53)参照)
<ul style="list-style-type: none"> 職業リハビリテーションに係る調査研究の成果物を具体的に活用していたか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究成果物である「知的障害者用データ入力ソフト」が、第7回国際アビリンピックの「データベース作成(基礎)競技」で活用された。また、厚生労働省主催の全国労働局・公共職業安定所の担当官会議、経験交流会、検討会において研究成果の報告や助言を行ったり、研究成果物である「ユニバーサルワーク・データベース」が特別支援教育専門誌で紹介された。 広域・地域センターに対する研究成果物の活用状況調査(27所)では、調査研究報告書及び資料シリーズの利用件数は、延べ817件、57.7%が職リハ実践活動における活用であった。教材・ツール・マニュアルの利用件数は延べ688件、65.2%が職リハ実践活動における活用となった。 就労支援機関等外部機関に対する利用状況調査(225所)では、研究成果物の利用件数は延べ452件、利用場面は、「現場実務の参考資料」(32.2%)、「知見を深めるため」(26.3%)等に活用された。(業務実績「(2)の③研究成果の積極的な普及・活用」(P. 53)参照)
<p>第2 7 (3) 障害者の雇用に関する情報の収集、分析及び提供の効果的な実施</p> <ul style="list-style-type: none"> アクセス件数について、320,000件以上を達成したか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 「障害者職業総合センター研究部門ホームページ」には、2,586,644

件のアクセスがあり、そのうち2,385,801件(92.2%)が調査研究報告書等の研究成果物に対するものであった。うち報告書等のPDFへのアクセス件数は1,931,677件であった。
(業務実績「(3)障害者雇用支援システム等を活用した情報発信」(P.53)参照)

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（11）

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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>8 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、入校者の障害の重度化、多様化が進んでいることにかんがみ、広域障害者職業センターとの密接な連携の下、知的障害者、精神障害者等を含む職業的 重度障害者に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加えた先導的な職業訓練を実施すること。</p> <p>(1) 障害者の職業訓練機会の拡大 この中期目標期間中に、受講者数30%増(※)を達成する。在職者及び離転職者に対する職業訓練については機動的に実施すること。 (※参考：平成14年度受講者数 211人) また、重度障害者を積極的に受け入れること。</p> <p>(2) 障害者に対する訓練内容の充実 企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、より就職に結びつく職業訓練の実施に努め、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公共職業安定機関との緊密な連携を図り、中期目標の期間中において修了者等の就職率が60%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。 (※参考：障害者職業能力開発校における14年度就職率 57.1%)</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>8 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、入校者の障害の重度化、多様化が進んでいることにかんがみ、広域障害者職業センターとの密接な連携の下、知的障害者、精神障害者等を含む職業的 重度障害者に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加え、他の障害者職業能力開発校等に成果を提供できるような先導的な職業訓練を実施する。</p> <p>(1) 障害者の職業訓練機会の拡大 入校者の障害の重度化に十分対応しつつ関係機関との一層緊密な連携を図り、重度障害者を積極的に受け入れることにより、この中期目標期間中に、受講者数30%増(※)を達成する。また、在職者及び離転職者に対する職業訓練については機動的に実施する。特に離転職者の受け入れについては、近年障害者の解雇者数が高水準で推移していることにかんがみ、その訓練機会の拡大を図る。 (※参考：14年度受講者数 211人)</p> <p>(2) 障害者に対する訓練内容の充実 企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、より就職に結びつく職業訓練の実施に努め、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公共職業安定機関との緊密な連携を図り、中期目標の期間中において修了者等の就職率が60%以上(※)となることに資するため、指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図る。</p>	<p>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>8 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、入校者の障害の重度化、多様化が進んでいることにかんがみ、広域障害者職業センターとの密接な連携の下、知的障害者、精神障害者等を含む職業的 重度障害者に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加え、他の障害者職業能力開発校等に成果を提供できるような先導的な職業訓練を実施する。</p> <p>(1) 障害者の職業訓練機会の拡大 入校者の障害の重度化に十分対応しつつ関係機関と一層緊密に連携し、受講者数30%増の達成を図る。特に、知的障害者、精神障害者及び発達障害者等の職業的 重度障害者に対する職業訓練を積極的に実施する。また、離転職者に対する職業訓練を積極的に実施するとともに、企業の人材ニーズに対応した訓練内容を設定するなど在職者の訓練を機動的に実施する。</p> <p>(2) 障害者に対する訓練内容の充実 企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、より就職に結びつく職業訓練の実施に努め、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公共職業安定機関との緊密な連携を図り、修了者等の就職率が以下の先導的な職業訓練を含め60%以上となることに資するため、指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等により、その内容の充実を図る。</p>	<p>平成19年度の業務の実績</p> <p>(1) 障害者の職業訓練機会の拡大 ○職業的 重度障害者に重点を置いた受入れの促進（資料55） ・重度視覚障害者に対する訓練ニーズに対応した受入定員を拡大(5人→10人)、発達障害者に対する職業訓練のほか、介助支援が必要な重度身体障害者に対する職業訓練の試行を継続するとともに、関係機関との連携のもと、職業的 重度障害者(知的障害者、精神障害者、高次脳機能障害者、発達障害者及び重度身体障害者)の積極的な受入れの促進を図った。</p> <table border="1" data-bbox="1902 1041 2594 1276"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成19年度</th> <th>平成18年度</th> <th>平成17年度</th> <th>平成16年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数 (対14年度増加率)</td> <td>270 28.0%</td> <td>285 35.1%</td> <td>266 26.1%</td> <td>256 21.3%</td> </tr> <tr> <td>職業的 重度障害者 (割合)</td> <td>220 81.5%</td> <td>238 83.5%</td> <td>212 79.7%</td> <td>204 79.7%</td> </tr> </tbody> </table> <p>・地域障害者職業センター等に対して、積極的な訓練対象者の把握に関する通知を発出するなど一層の連携による対象者の受入れを推進した。 ・離転職者に対しては、普通課程・普通職業訓練のほか、実務経験を考慮し、追加・補充する知識・技能の程度に応じた短期課程・普通職業訓練も実施した。 ・在職者に対しては、事業主のニーズに応じた内容、時期、期間を設定するオーダーメイド型の職業訓練を機動的に実施した(125名、平成18年度107名)。</p> <p>(2) 障害者に対する訓練内容の充実 ○就職率向上に資する取組（資料55、資料56） ・職業的 重度障害者の割合の増加に対応し、以下の取組を実施した。 ・個々の訓練生の障害状況に応じた個別カリキュラムによる個別訓練、事業所開拓による実際の職場での実習指導の積極的な実施、技能指導と職業生活指導を一体的に行う総合的指導の推進。 ・企業を対象とした訓練見学会、受入講座の開催、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。 ・個々の訓練生の状況を踏まえた、拡大ケース会議の積極的開催、公共職業安定所及び地域障害者職業センターとの連携による職業的 重度障害者の障害状況に応じた在宅雇用も含めた就職先の確保等を推進した。</p> <table border="1" data-bbox="1902 1829 2504 1959"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成19年度</th> <th>平成18年度</th> <th>平成17年度</th> <th>平成16年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>就職率</td> <td>90.9%</td> <td>93.2%</td> <td>88.2%</td> <td>89.8%</td> </tr> </tbody> </table>		平成19年度	平成18年度	平成17年度	平成16年度	受講者数 (対14年度増加率)	270 28.0%	285 35.1%	266 26.1%	256 21.3%	職業的 重度障害者 (割合)	220 81.5%	238 83.5%	212 79.7%	204 79.7%		平成19年度	平成18年度	平成17年度	平成16年度	就職率	90.9%	93.2%	88.2%	89.8%
	平成19年度	平成18年度	平成17年度	平成16年度																								
受講者数 (対14年度増加率)	270 28.0%	285 35.1%	266 26.1%	256 21.3%																								
職業的 重度障害者 (割合)	220 81.5%	238 83.5%	212 79.7%	204 79.7%																								
	平成19年度	平成18年度	平成17年度	平成16年度																								
就職率	90.9%	93.2%	88.2%	89.8%																								

また、先導的な職業訓練実施の成果をもとに、知的障害者、精神障害者等を含む職業的重度障害者に対する職業訓練内容、指導技法等を他の障害者職業能力開発校等に提供することにより、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献すること。

また、先導的な職業訓練実施の成果をもとに、知的障害者、精神障害者等を含む職業的重度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することにより、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献する。

また、発達障害者及び視覚障害者に対する先導的な職業訓練の成果をもとに、職業訓練内容、効果的な指導技法等をマニュアル等に取りまとめ、それらについて、他の障害者職業能力開発校等への普及を図る。

○発達障害者に対する職業訓練の試行実施及び成果の取りまとめ（資料57）

- ・吉備校において、発達障害者に係る職業訓練を試行実施（平成18年度から継続）し、4名を受け入れた。なお、前年度は通所による、平成19年度は入寮による職業訓練を実施した。
- 入校者：7月に2名、12月に2名、計4名
- ・「発達障害者に対する職業訓練の実践研究会」を開催、上記職業訓練の成果をもとに効果的な指導技法等の研究成果を最終報告書に取りまとめ、他の障害者職業能力開発校、発達障害者支援センター等に配付するとともにホームページに掲載した。

○視覚障害者に対する先導的職業訓練の実施及び指導技法等の開発（資料58）

- ・中央校において、重度の視覚障害者に係る受入定員を拡大（5人→10人。再掲。）し、14名を受け入れた。
- ・「視覚障害者受入れ拡充検討プロジェクト」を開催、これまでの職業訓練の実績をもとに効果的な指導技法等を実践報告書に取りまとめ、他の障害者能力開発校等に配付するとともにホームページに掲載した。

○ホームページによる指導技法等の普及

- ・平成18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参照しやすい形で整理・蓄積し、ホームページに掲載して、広く普及を図った。

《ホームページアクセス件数》

	平成19年度	平成18年度
実践報告書 (知的障害者) (高次脳機能障害者等) (精神障害者)	144,685 78,169 18,443	105,215 41,391 —
研究会報告書 (知的障害者の職域拡大) (発達障害者)	16,483 26,321	8,395 —
計	284,101	155,001

職業訓練の実施に当たっては、民間外部講師の活用等による委託の拡大を図り、効率的な運営を行うこと。

職業訓練の実施に当たっては、IT基礎訓練等における民間外部講師の活用等による委託の拡大を図り、効率的な運営を行う。
（※参考：障害者職業能力開発校における14年度就職率 57.1%）

さらに、障害者能力開発指導者交流集会を「2007年ユニバーサル技能五輪国際大会」における「障害者ワークフェア」の一環として静岡県で開催し、他の障害者能力開発施設等に対して、知的障害者、精神障害者等についてこれまでに開発した職業訓練ノウハウを提供するとともに、参加施設間での情報交換と職業訓練ノウハウの技術移転を図る。

職業訓練の実施に当たっては、IT関連分野等、民間の人材を活用できる訓練において、引き続き民間外部講師を積極的に活用していく。

○障害者能力開発指導者交流集会の開催（資料59、資料60）

- ・障害者能力開発指導者交流集会を「2007ユニバーサル技能五輪国際大会」における事業の一環として、11月15日に、静岡県で開催した。なお、参加者の募集に際しては、今後新たに障害者の職業能力開発の実施が期待される機関等にも募集範囲を拡大、ホームページにも掲載することにより、広く呼びかけを行い、精神・発達・重度視覚障害者に対する職業訓練に係る先駆的取組等についての発表等により技術移転を図った（79名参加：平成18年度46名）。
- ・参加者に対するアンケート調査では、回答者(60名)のうち86.7%(平成18年度82.5%)から参考にな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（資料61）

- ・「一般校を活用した障害者職業能力開発事業実施指導員研修」(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付与等)中央校：19名
実践研修(実践的な指導技法等の付与)中央校：6名、吉備校：3名

○民間外部講師の活用（資料62）

- ・民間外部講師については、IT関連分野等、民間の人材を活用できる訓練において積極的な活用を継続した。

○訓練修了者に係るアンケート調査（資料63）

- ・「たいへん満足している」「満足している」との回答：83.5%（平成18年度92.7%）

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	評定	A																						
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期目標の期間中に、受講者数30%増（274人）を達成すること。 <p>・中期目標の期間中において、修了者等の就職率が60%以上となること。</p> <p>[評価の視点]</p> <p>第2 8 (1) 障害者の職業訓練機会の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ・重度障害者を積極的に受け入れていたか。 <ul style="list-style-type: none"> ・受講者数は、中期目標期間中に30%増の早期達成に向けて推移していたか。 <ul style="list-style-type: none"> ・在職者及び離転職者に対する職業訓練を機動的に実施したか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・全ての数値目標を概ね達成し、以下の「評価の視点」に対応した。 <ol style="list-style-type: none"> ① 職業的重度障害者を積極的に受け入れた（受講者の81.5%が、重度視覚障害者、発達障害者、介助支援が必要な重度身体障害者等）。 ② 就職率向上のため、実際の職場での実習指導の積極的実施、企業対象の訓練見学会の開催等の新たな工夫や個別カリキュラムによる個別指導、技能指導と職業生活指導の一体的指導を実施して目標値（60%）を大幅に上回就職率（90.9%）を達成した。 ③ 発達障害者の職業訓練の実践研究成果のとりまとめ及び視覚障害者の職業訓練における効果的指導技法の開発を行い、報告書の関係機関への配布、ホームページへの掲載等により広く普及を図った。 ④ 障害者能力開発指導者交流会の参集範囲について障害者の職業能力開発の実施が期待される機関等に参加を勧奨し、ホームページに掲載し幅広い参加を得た（19年度79人←18年度46人）。参加者アンケートでは86.7%が「参考になった」と高い評価を得た。 ・平成19年度は受講者数28%増となる270人となった。各年度の受講者数は以下のとおり。 (事業実績「(1)障害者の職業訓練機会の拡大」(P. 57) 参照) <table border="1" data-bbox="774 814 1172 934"> <tr><td>平成16年度</td><td>256人</td><td>(21.3%増)</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>266人</td><td>(26.1%増)</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>285人</td><td>(35.1%増)</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>270人</td><td>(28.0%増)</td></tr> </table> ・次のとおり毎年度中期目標の期間中の目標値を上回った。 (業務実績「(2)障害者に対する訓練内容の充実」(P. 57) 参照) <table border="1" data-bbox="774 1052 1172 1192"> <tr><td>平成15年度</td><td>79.1%</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>89.8%</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>88.2%</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>93.2%</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>90.9%</td></tr> </table> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・重度視覚障害者に対する訓練ニーズに対応した受入定員の拡大（5人→10人）、発達障害者に対する職業訓練のほか、介助支援が必要な重度身体障害者に対する職業訓練の試行を継続するとともに、関係機関との連携のもと、職業的重度障害者の積極的な受入れの促進を図った。 職業的重度障害者の割合は、81.5%となった。 (業務実績「(1)障害者の職業訓練機会の拡大」(P. 57) 参照) <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成18年度受講者数285人と中期計画を達成した後、平成19年度は、地域障害者職業センター等に対して、積極的な訓練対象者の把握に関する通知を発出するとともに、関係機関に積極的な働きかけを実施し、一層の連携による対象者の受入を推進した結果、受講者数は270人、対平成14年度増加率は、28.0%増となった。 (業務実績「(1)障害者の職業訓練機会の拡大」(P. 57) 参照) <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・在職者に対する職業訓練については、事業主のニーズ、在職障害者の状態や特徴に応じて機動的に内容、時期、期間を設定するオーダーメイド型の職業訓練を125人（平成18年度107人）に対して実施した。 ・離転職者に対しては、普通課程のほか、実務経験を考慮し、追加・補完する知識・技能の程度に応じた短期課程・普通職業訓練も実施した。 (業務実績「(1)障害者の職業訓練機会の拡大」(P. 57) 参照) 	平成16年度	256人	(21.3%増)	平成17年度	266人	(26.1%増)	平成18年度	285人	(35.1%増)	平成19年度	270人	(28.0%増)	平成15年度	79.1%	平成16年度	89.8%	平成17年度	88.2%	平成18年度	93.2%	平成19年度	90.9%		<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>障害者職業能力開発校については、職業的重度障害者の受入れを積極的に進めており、修了者等の就職率について数値目標を大幅に上回る目標を達成するなどしていることから、中期計画を上回っていると評価できる。</p> <p>(評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○目標を着実に達成している。 ○評価技法の公開だけでは実際に伝わったどうか明瞭ではないが、おおむね目標を上回っていることは評価できる。 ○障害者職業能力開発校修了者就職率がそれなりの数字となっている。 ○ホームページへのアクセス件数以外には前年度と比較して著明に改善した指標が乏しい。 ○自己評価の評価は、「妥当」と考える。 ○自己評価に同じ。 ○目標通りの達成。障害者職業能力開発校の運営は、一步一步づつ実績を積み上げること。 ○すべての数値目標を概ね達成していると評価できる。 ○自己評定の評価を支持します ○目標を上回る達成であるが、前年度比で見ると、おおむね達成したレベル。 <p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「職業的重度障害者」への取り組みは、数的には少なくとも、質的には充実した成果となっていると考える。このノウハウを一層充実し、また広めていただきたい。 ○職業的重度障害者の受入に関して、どのような問題があるのかを明らかにして欲しい。「受け入れ」ることが妥当とは言えないケースまで「受け入れ」として評価することになっていないかどうか懸念がある。 	
平成16年度	256人	(21.3%増)																								
平成17年度	266人	(26.1%増)																								
平成18年度	285人	(35.1%増)																								
平成19年度	270人	(28.0%増)																								
平成15年度	79.1%																									
平成16年度	89.8%																									
平成17年度	88.2%																									
平成18年度	93.2%																									
平成19年度	90.9%																									

<ul style="list-style-type: none"> ・知的障害者の訓練定員を増やしたか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・知的障害者の訓練定員5名引上げを行った平成18年度の定員と同数の40名に設定し、45名を受け入れた。
<p>第2 8 (2) 障害者に対する訓練内容の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業ニーズに対応した、より就職に結びつく職業訓練を実施したか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業を対象とした訓練見学会、受入講座の開催、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に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等を積極的に実施し、企業ニーズを踏まえた職業訓練を推進した。(業務実績「(2)障害者に対する訓練内容の充実」(P. 57) 参照)
<ul style="list-style-type: none"> ・修了者等の就職率が60%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を行い訓練内容の充実を図っていたか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個々の訓練生の障害状況に応じた個別カリキュラムによる個別訓練、事業所開拓による実際の職場での実習指導の積極的な実施、技能指導と職業生活指導を一体的に行う総合的指導の推進した。 ・個々の訓練生の状況を踏まえた、拡大ケース会議の積極的開催、公共職業安定所及び地域障害者職業センターとの連携による職業的重度障害者の障害状況に応じた在宅雇用も含めた就職先の確保等を推進した。 ・これらの取組の結果、就職率は90.9% (平成18年度93.2%) となった。(業務実績「(2)障害者に対する訓練内容の充実」(P. 57) 参照)
<ul style="list-style-type: none"> ・知的障害者に対する新たな職業訓練内容、訓練カリキュラム等の検討を行ったか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・知的障害者に対する職業訓練については、ホテルサービスコースと介護サービスコースを一本化し、新たに「ホテル・介護サービス実務コース」として実施し、訓練内容の充実を図った(中央校)。
<ul style="list-style-type: none"> ・他の障害者職業能力開発校等での訓練内容の向上に寄与したか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・以下の取組を通じて、他の障害者校等に対して指導技法の移転・普及と活用に努めた。 ・障害者能力開発指導者交流会を、精神・発達・重度視覚障害者に対する職業訓練に係る先導的取組等をテーマに実施し、技法普及を行った。 今後新たに障害者の職業能力開発の実施が期待される機関等に参集範囲を拡大するとともに、ホームページにも掲載し、幅広く参加を募った。 その結果、79人(平成18年度46人)が参加し、アンケート回答者の86.7%(平成18年度82.5%)から今後の業務の参考になったとの回答を得た。また交流会の内容を取りまとめた報告書を作成し、全国の障害者職業能力開発施設等に配布した。 発達障害者に対する職業訓練の試行実施の成果を「発達障害者に対する職業訓練の実践研究会報告書～本訓練から就職支援・フォローアップ～」にとりまとめ、全国の障害者職業能力開発校、発達障害者支援センター等に配布するとともにホームページで公開した。 視覚障害者に対する先導的職業訓練の成果を「視覚障害者に対する効果的な職業訓練を実施するために～指導・支援者のためのQ&A～」に取りまとめ、全国の障害者校等に配布するとともにホームページで公開した。 一般校を活用した障害者職業能力開発事業を担当する指導員を対象として、知的障害者の職業訓練を指導するために必要な知識と指導ノウハウの付与のための研修を実施した。 <p>(業務実績「(2)障害者に対する訓練内容の充実」(P. 58) 参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・民間外部講師の活用等により、職業訓練の効率的な運営を行っていたか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・OA関係、DTP(パソコンを活用した印刷・編集作業)関係の訓練において、民間外部講師を活用し、効率的な運営に努めた。 ・外部講師活用時間 4,768時間 <p>(業務実績「(2)障害者に対する訓練内容の充実」(P. 58) 参照)</p>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（12）

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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>9 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」に基づき、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、法律の目的の通り、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研究、調査、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みを支援し、障害者の雇用促進を図ること。</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 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>9 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 ① 障害者雇用納付金制度に対する理解の促進 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。 （※参考：過去3年間の説明会の年平均開催回数 約230回）</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>9 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 ① 障害者雇用納付金制度に対する理解の促進 障害者雇用納付金制度については、事業主からの的確な申告、支給申請がなされるよう、以下の各事業を実施する。</p> <p>イ 事業主説明会の開催 事業主説明会については、関係機関との連携を図りつつ、事業主から申告、支給申請が的確になされるよう250回以上開催するほか、今後の事業主説明会の説明内容及び制度、事務手続きについての周知、理解の促進を図るために作成するパンフレット、記入説明書等の充実に資するため、引き続き、参加者アンケートを実施する。</p> <p>ロ パンフレット、記入説明書等の作成、配付 制度及び事務手続きについて適切な周知、理解の促進を図るため、パンフレット、記入説明書等を作成、配付する。また、その内容は、事業主説明会での事業主からの意見を十分踏まえたものとする。</p> <p>ハ 職業安定機関との連携及び地方障害者法人との連絡会議の開催 障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、</p>	<p>平成19年度の業務の実績</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>① 障害者雇用納付金制度に対する理解の促進</p> <p>イ 事業主説明会の開催（資料64） ・開催回数：259回 ・事業主説明会は、平成20年度の申告・申請が円滑・適正に行われるよう、第4四半期に集中的に開催した。 ・平成19年度の申告・申請から制度や様式の大幅な改正（精神障害者への納付金制度の適用、在宅就業障害者特例調整金等の制度新設、雇用調整金等の申請期限の前倒し）が行われたことから、平成20年度の申告・申請においても引き続きこれら改正内容が周知徹底されるよう、事業主に対し説明会への積極的な参加を呼びかけた。 ・また、事業主の納付金制度や申告・申請手続きの理解度を把握するためアンケートを実施した。 ・肯定評価率：93.2% ・アンケートに寄せられた意見・要望を踏まえて効果的な事業主説明会の開催に向けて都道府県協会に対して指導等を行った。</p> <p>ロ パンフレット、記入説明書等の作成、配付 ・制度周知用パンフレット 37,000部作成 ・記入説明書 26,000部作成 ・作成したパンフレット等については、都道府県協会を通じ、事業主に対して事業主説明会の場において配付したほか、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事例を追加するなどして、内容の充実に努めるとともに、2月初旬にホームページに掲載し、広く事業主の理解の促進に活用した。 ・さらに、ホームページには申告・申請にそのまま活用できるダウンロードファイルとともに新たに納付金の申告納付に関する事業主向けの「Q&A」を掲載し、事業主の理解促進に努めた。 ・事業主説明会のアンケート結果等に基づき、事業主説明会において納付金制度を説明する資料としてパワーポイント資料を新たに作成し、都道府県協会に配付した。</p> <p>ハ 職業安定機関との連携及び都道府県協会との連絡会議の開催 ○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・協力等について都道府県協会から都道府</p>

② 障害者雇用納付金については、厳正な審査、調査の実施により、99%以上（※）の収納率を維持すること。（※参考：過去5年間の収納率はいずれの年も99%以上）

② 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
 障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、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する調査を的確に実施することにより、障害者雇用納付金については99%以上（※）の収納率を維持する。また、障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行う。
 さらに、業務の効率化及び障害者雇用納付金申告対象事業主等の利便性の向上を図るため、必要に応じ電算機処理システムの見直しを実施する。（※参考：過去5年間の収納率はいずれの年も99%以上）

必要な情報交換を行うとともに、1月に地方障害法人の業務担当者を対象に「納付金関係業務担当者全国会議」を開催し、制度及びその運営についての共通の理解と認識を深める。

② 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
 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、本部及び地方障害法人において、電話、文書等により積極的に納付督促・督促を実施する。さらに、本部及び駐在事務所において、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査を的確に実施する。これらにより、99%以上の収納率を維持する。
 また、障害者雇用調整金、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、厳正な審査を実施する。

③ 障害者雇用納付金電算機処理システムの活用
 引き続き、障害者雇用納付金電算機処理システムの活用により、申告、支給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障害法人を経由した照会等に対して、的確で速やかな助言、指導等を実施する。

④ 調査の効率の的かつ的確な実施
 調査に当たっては、特に次の点に留意し実施する。
 イ 効率の的かつ的確な調査を行うため、地方障害法人の把握する情報を積極的に

県労働局に対し依頼を行った。（開催回数 94回）

○都道府県協会との連絡会議の開催

- ・平成20年1月21日及び22日開催。
- ・平成20年度申告・申請が円滑・適切に行われるよう、事業主に対する指導のポイント、申告・申請書等の受理・点検に当たっての留意点等について指導した。
- ・また、納付金等の窓口業務、対象事業主の調査・把握及び事業主説明会の運営等都道府県協会の日頃の取組について都道府県協会の納付金関係業務担当者による事例報告を行うことにより各都道府県協会間の情報交換を行い、事業主の立場に立った窓口業務の充実と都道府県協会の審査能力の向上を図った。

②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（資料65）

○障害者雇用納付金の徴収

- ・平成19年度申告・申請から納付金制度の改正が反映され、また申告・申請書様式を大幅に改正したため、その周知に努めるとともに厳正な審査及び申告・申請期限の遵守についての指導を都道府県協会に対して行った。
- ・また、適正な徴収を実施するため、厳正な審査を行うとともに、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。
- ・電話による督促 720件
- ・督促状件数 190件
- ・督促状件数 57件
- ・督促訪問件数 6件
- ・都道府県協会を通じて、未納付事業主に係る情報収集や納付督促を行った。

○平成19年度末の徴収実績等

- ・収納率 99.78%
- ・納付金申告事業主数 11,931件
- ・徴収決定済額 19,081百万円
- ・収納済額 19,038百万円
- ・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	19年度末 収納率
15年度 99.86%	15年度分 99.98%
16年度 99.89%	16年度分 100%
17年度 99.70%	17年度分 99.96%
18年度 99.71%	18年度分 99.82%

※平成14年度以前の未収分はすべて収納済
 ※平成15年度及び平成17年度の未収分3件は破産精算中
 ※平成18年度の未収分11件うち5件は破産精算中

○障害者雇用調整金の支給

- ・3,079件 5,541百万円

○報奨金の支給

- ・1,953件 4,682百万円

○在宅就業障害者特例調整金の支給

- ・5件 567千円

○在宅就業障害者特例報奨金の支給

- ・1件 51千円

○不正受給に係る案件

- ・不正受給に係る案件はなし。

③障害者雇用納付金電算機処理システムの活用

- ・納付金制度の改正に対応した新システムを平成19年4月から稼働した。
- ・新システムを活用することにより、より迅速で効率の的かつ適正な審査決定等を行うことができた。また事業主からの直接又は都道府県協会を経由した照会等に対して、速やかで的確な助言、指導を行った。
- ・また、より安全で確実な審査システムとするため、システム監査の結果に基づき、システムのセキュリティー対策を講じた。

④調査の効率の的かつ的確な実施（資料66）

- ・調査件数 1,147件
- ・うち金額変更があったもの 204件
- ・調査実施件数に対する割合 17.8%
- ・調査に当たっては、都道府県協会と連絡を密にし、都道府県協会が把握している合併、

に活用する。また、調査の実施に当たっては、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 出向者、パートタイム労働者及び派遣労働者の取扱いに留意して、正確な常用雇用労働者数の把握を行う。

⑤ 電子納付システムの利用促進

事業主サービスの向上と事務処理の効率化、迅速化を図るため、電子納付システムについて、納付書に利用案内チラシを同封するほか、事業主説明会において具体的な利用方法や利便性等について説明するなどして引き続き、事業主に適切に周知し利用の促進を図る。

倒産等の最新の事業主情報を活用した。

・新たに「納付金関係業務調査における調査計画等の作成及び遂行に関する指針」を定め、より効率的かつ適正な調査業務が実施されるよう調査日程の作成・遂行等に関する基準を整備した。

・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社員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。また、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。

⑤ 電子納付システムの利用促進

・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、電子納付システムを活用することとし、その利用を促進するため、事業主に送付する納付書に利用案内チラシを同封するとともに、納付金申告に係る記入説明書や機構のホームページに電子納付の利用方法やこれに係る「Q&A」を掲載し周知を図った。

・また、都道府県協会においても、事業主説明会において、利便性や具体的な利用方法などについて説明するとともに、広報誌や事業主を対象とする諸会議等においてその利便性等について周知し活用を呼びかけた。

・電子納付システムの取扱金融機関の数について、平成19年3月末の45行から平成20年3月末で54行に拡大し、さらなる事業主の利便性の向上を図った。

評価の視点等	自己評価	A	評価	B																				
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期目標の期間中において、事業主説明会を毎年度平均で250回以上開催すること。 <p>[評価の視点]</p> <p>第2 9 (1) ① 障害者雇用納付金制度に対する理解の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主説明会について、250回以上開催したか。 <ul style="list-style-type: none"> ・事業主の障害者雇用納付金制度に対する理解を促進するために各種措置を講じていたか。 	<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。 ① 障害者雇用納付金の徴収は、電話による納付督促を重点に置いて取り組むなどにより、目標(99%)を上回る99.78%という極めて高い水準の収納率を維持した。 ② 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年度以前の分は破産精算中のものを除き100%収納した。 ③ 納付金制度の周知・理解促進のため、事業主説明会の開催(259回)、パンフレット・記入説明書等の作成、配付、職業安定機関との情報交換会、都道府県協会との連絡会議等の実施のほか、申告納付に関する「Q&A」の作成とホームページへの掲載、新たに事業主説明会用パワーポイント資料の作成と配付を行った。 ④ 障害者雇用納付金電算処理システムをより安全で確実なシステムとするためシステムのセキュリティ対策を講じた。 <ul style="list-style-type: none"> ・次のとおり毎年度中期計画の目標を上回った。 (業務実績「(1)の①障害者雇用納付金制度に対する理解の促進」(P. 61) 参照) <table border="1" data-bbox="774 758 1154 911"> <tr><td>平成15年度</td><td>254回</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>254回</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>254回</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>261回</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>259回</td></tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ・次のとおり毎年度中期目標の期間中の目標を達成した。 (業務実績「(1)の②障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金等の支給」(P. 62) 参照) <table border="1" data-bbox="774 1052 1154 1205"> <tr><td>平成15年度</td><td>99.86%</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>99.89%</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>99.70%</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>99.71%</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>99.78%</td></tr> </table> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主説明会は、259回(平成18年度261回)開催した。 (業務実績「(1)の①障害者雇用納付金制度に対する理解の促進」(P. 61) 参照) <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種パンフレット、記入説明書の作成、配布及び事業主説明会を開催するなどにより納付金制度に対する理解の促進を図った。また、平成19年度の申告・申請から制度や様式の大幅な改正(精神障害者への納付金制度の適用、在宅就業障害者特例調整金等の制度新設、雇用調整金等の申請期限の前倒し)が行なわれたことから、平成20年度の申告・申請においても引き続きこれらの改正内容が周知徹底されるよう、事業主に対し説明会への積極的な参加を呼びかけた。 ・納付金制度の理解状況等を把握するために、事業主説明会出席企業6,412社に対し、アンケート調査を実施した。有効回答数5,316件(回収率82.9%)のうち、93.2%から肯定的な評価を得た。 ・アンケート調査により出席者から示された意見は、今後の事業主説明会の充実のため活用するよう都道府県協会に指導を行った。 ・記入説明書については、アンケート調査での意見を踏まえ、事例を追加するなど所要の見直しを図った。また、ホームページには申告・申請書様式のダウンロードファイルとともに、新たに納付金の申告納付に関する事業主向けの「Q&A」を掲載し、事業主の理解促進に努めた。 ・事業主説明会のアンケート結果等により、事業主説明会での説明資料としてパワーポイント資料を新たに作成し、都道府県協会に配布 	平成15年度	254回	平成16年度	254回	平成17年度	254回	平成18年度	261回	平成19年度	259回	平成15年度	99.86%	平成16年度	99.89%	平成17年度	99.70%	平成18年度	99.71%	平成19年度	99.78%		<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>障害者雇用納付金の徴収等については、前年度同様に納付金の収納率等について高水準の数値目標が達成されているが、今後ともその水準維持に努める必要があり、中期計画に概ね合致していると評価する。</p> <p>(評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○目標を着実に達成している。 ○もともとの目標設定が高いと言うこともあるかもしれないが、中期計画に概ね合致しているという評価と思われる。 ○事業主説明会や電話督促などにより99.78%の収納率を記録した。 ○過去2年間の実績と比較して著明に向上した指標が乏しい。 ○①自己評価の評点は「妥当」と考える。 ○②とくに納付金の納付率99.78%は当然のことながら、昔日のことを考えると「スゴイ!」という感想をもった。 ○自己評価に同じ(きめ細かな管理をお願いします)。 ○特に目立った成果無し(目標と実績はほぼ同じ)。 ○すべての数値目標を達成している ○すでに収納率は高い状態にあるため、辛い評価ではあるが、大きく実績が上回ったとはいいがたい。 ○目標達成は前年度比から見て、おおむね達成レベル。 <p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○活動内容が従来の方式を踏襲しており、新しい活動を開発し実行する姿勢が感じられない。 	
平成15年度	254回																							
平成16年度	254回																							
平成17年度	254回																							
平成18年度	261回																							
平成19年度	259回																							
平成15年度	99.86%																							
平成16年度	99.89%																							
平成17年度	99.70%																							
平成18年度	99.71%																							
平成19年度	99.78%																							

<p>・職業安定機関と緊密な連携を図っていたか。</p>	<p>した。 (業務実績「(1)の①障害者雇用納付金制度に対する理解の促進」(P. 61) 参照)</p> <p>実績：○ ・職業安定機関と都道府県協会との情報交換会を94回開催し、緊密な連携を維持した。 ・会議に当たっては、納付金徴収業務等の適切な実施において必要となる情報の提供等について依頼した。 (業務実績「(1)の①障害者雇用納付金制度に対する理解の促進」(P. 61、62) 参照)</p>
<p>・地方障害法人の業務担当者を対象とした会議を開催していたか。</p>	<p>実績：○ ・都道府県協会と機構(納付金部)との連絡会議を平成20年1月21日及び22日に開催した。 ・平成20年度申告・申請が円滑・適正に行われるよう、事業主に対する指導のポイント、申告・申請書等の受理・点検に当たっての留意点等について指導した。 ・また、都道府県協会における窓口業務等の日頃の取組について、都道府県協会の納付金関係業務担当者による事例報告を行うことにより情報交換を行い事業主の立場に立った窓口業務の充実と都道府県協会の審査能力の向上を図った。 (業務実績「(1)の①障害者雇用納付金制度に対する理解の促進」(P. 62) 参照)</p>
<p>第2 9 (1) ② 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 ・障害者雇用納付金の収納率について、99%以上の収納率を達成したか。</p>	<p>実績：○ ・適正な徴収を実施するため、厳正な審査を行うとともに、未納付事業主に対して、電話、文書、訪問による納付督促、督促を積極的に行った結果、納付金の収納率は99.78%(平成18年度収納率99.71%)であった。なお、未収分については、引き続き収納に努める。 ・過年度分の未収納分についても継続的に収納に努めた結果、平成19年度末において、平成17年度以前の未収分については、平成15年度及び平成17年度の破産精算手続き中の3件を除き、全て収納済みとなり、平成18年度の未収分についても僅少なものとなった。 (業務実績「(1)の②障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金等の支給」(P. 62) 参照)</p>
<p>・障害者雇用調整金及び報奨金の支給について不正受給が行われた場合の対処は適切であったか。</p>	<p>実績：○ ・厳正な審査を実施した結果、不正受給と認められる案件はなかった。 (業務実績「(1)の②障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金等の支給」(P. 62) 参照)</p>
<p>第2 9 (1) ③ 障害者雇用納付金電算機処理システムの活用 ・障害者雇用納付金電算機処理システムを効果的に活用することにより、サービスの向上を図っていたか。</p>	<p>実績：○ ・納付金制度の改正に対応した新システムを平成19年4月から稼働した。 ・新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ことができた。また事業主からの直接又は都道府県協会を経由した照会等に対して、速やかで的確な助言、指導を行った。 ・より安全で確実な審査システムとするためシステム監査の結果に基づき、システムのセキュリティー対策を講じた。 (業務実績「(1)の③障害者雇用納付金電算機処理システムの活用」(P. 62) 参照)</p>
<p>第2 9 (1) ④ 調査の的確な実施 ・調査を計画どおり実施していたか。</p>	<p>実績：○ ・調査対象の事業主の選定に当たっては、都道府県協会の把握する情報を活用し、初めて申告・申請を行った事業主や非正規社員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・申請において誤りの多い事例に留意し、1,147件(平成18年度調査件数1,140件)の調査を実施した。 ・より効率的かつ適正な調査業務が実施されるよう、新たに調査日程の作成・遂行等に関する基準を整備した。 ・また、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。</p>

<p>第2 9 (1) ⑤ 申告・申請の電子化に関する検討 ・実施方針に沿って検討を進めていたか。</p>	<p>(業務実績「(1)の④調査の効率的かつ的確な実施」(P. 62、63)参照)</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・納付に係る事業主の利便性の向上と事務処理の効率化、迅速化を図るため電子納付システムを活用し、その利用を促進するため、ホームページ上で利用方法や「Q&A」を掲載するなどしてして周知を図った。 <p>(業務実績「(1)の⑤電子納付システムの利用促進」(P. 63)参照)</p>
-----------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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>9 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、法律の目的の通り、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研究、調査、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みを支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>(2) 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給業務の適切な実施 障害者雇用に関する事業主等への助成金支給については、障害者雇用に係る事業主支援・援助の実施を通じて障害者の働く場の整備を図るため、適正かつ効率的に行うことはもとより、助成金制度、申請手続き等を周知すること、事業主等が利用しやすい手続きとすること、助成金を障害者雇用に効果的に活用できるように事業主等に対して助言・援助を行うこと、など事業主等に対するサービスの向上を図ること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>9 納付金関係業務等の実施に関する事項</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 ① 事業主等の利便性を図るため、機構において支給する各種助成金の支給要件、助成率、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、助成金業務の効率化を図り、事業主等に対する助成金の助言・援助を行うなどのサービスの向上を図る。 また、地方障害法人及び職業安定機関等との密接な連携を図り、制度の周知徹底を図る。</p> <p>なお、助成金の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>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>9 納付金関係業務等の実施に関する事項</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 ① ホームページに掲載している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や支給申請手続の説明について、対象とする助成金の拡大や内容の改善を図り、申請事業主等が利用しやすいものとする。</p> <p>また、助成金が障害者雇用に効果的に活用されるように、職業安定機関等との密接な連携を図り、制度の周知徹底を行う。</p> <p>なお、助成金の支給要件等に変更があった場合は、その確定日から7日以内にホームページ等で公開するなど、制度改正の迅速な周知を行う。</p>	<p>平成19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>① 事業主の利便性向上のための取組の実施 ○ホームページの活用 ・ホームページに掲載している助成金の説明において、別ページにある支給要件に関する詳細解説や参照箇所にリンクを張ることにより、利便性と迅速性を高めた。 ・助成金の支給要件等の変更については、平成19年4月1日確定分及び平成20年3月19日確定分について、それぞれ1日後にホームページに公開し、迅速な周知を図った。</p> <p>○助成金の効果的な活用促進のための対策 ・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。 ・都道府県協会において、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19年度569回）。 ・都道府県協会に対し、雇用管理等講習、障害者雇用アドバイザー等の相談援助の機会を捉えて助成金の活用の周知を図るとともに、公共職業安定所との連携において、事業主が雇用しようとする障害者に応じた助成金の具体的な周知に特に留意するよう指示した。 ・公共職業安定所や地域障害者職業センターの担当者の助成金制度の理解向上に努め、事業主への周知を図った。</p> <p>○事業主の満足度向上のための取組 ・助成金の種類ごとに作成している6種類のパンフレットについて、平成19年度に行った支給要領の改正部分を反映させて改訂をした。改訂に当たっては、各手続きに係る留意事項についてわかりやすく記載し、6種類のパンフレットの全ての巻頭に「個人情報取扱の取扱い」や「助成金のご利用に当たっての注意事項」をわかりやすく記載した。 ・また、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一時に答えられるよう給付金・助成金双方を簡潔に説明できるリーフレットを作成し、都道府県協会を通じて事業主に配布した。 ・都道府県協会の窓口において事業主等に対し丁寧な対応を行うよう、全国会議・ブロック会議等で指導を徹底するとともに、パンフレット等や都道府県協会の窓口対応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。 ・アンケート調査（資料67） 平成19年度のアンケート調査においては、処理期間短縮の観点から改善を要する事項についての質問を新たに設定し、今後の改善の参考となるよう工夫した。 窓口対応については「満足している」との回答が90%、パンフレットの内容のわかりやすさについては「もっとわかりやすくしてほしい」との回答が27%、改善すべき事項については「改善すべき事項がある」との回答が63%（うち46%が「添付書類が多い」）。 ・平成18年度のアンケートの結果等については、会議資料として配布し説明するとともに、窓口対応等への具体的要望を該当都道府県協会にフィードバックし、今後の業務へ活かすよう指導したが、今年度の結果についても同様とするようにした。</p>

- ② 適正な助成金業務を実施するため、厳正な審査と支給対象事業所に対する計画的な調査を行うとともに、地方障害法人の助成金業務担当者会議を少なくとも年1回開催する等により、助成金業務に関する問題点等について情報交換を行うように努め、密接な連携を図る。

また、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、地方障害法人その他関係機関に対して適切な情報提供を行う。

- ③ 機構と厚生労働省は、助成金業務の問題点等に対する情報交換等の密接な連携を図るとともに、地方障害法人と職業安定機関との間においても助成金業務に関し密接な連携を図り、適切な助成金業務を行う。

- ② 適正な助成金業務を実施するため、不正受給防止マニュアル等を踏まえ、チェックリストを活用した厳正な審査を行う。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とともに、全国の地方障害法人の業務担当者を対象に「全国助成金業務担当者会議」を開催するなど、助成金業務に関する問題点等について情報交換を行うように努め、密接な連携を図る。

さらに、不正受給防止のために、助成金業務と給付金業務の情報交換を行うための会議を定期的で開催するとともに、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、地方障害法人その他関係機関に対して適切な情報提供を行う。

- ③ 機構と厚生労働省は、助成金業務の問題点等に対する情報交換等の密接な連携を図るとともに、地方障害法人と職業安定機関との間においても助成金業務に関し密接な連携を図り、適切な助成金業務を行う。

②適正な助成金業務の実施

○不正受給防止対策の強化

- 平成18年度において分析検討した不正受給防止対策のあり方を受け、「不正受給・不適正支給防止マニュアル」を改正した。
 - 事業主等に対し、不正受給防止のために周知する事項を充実（添付書類である契約書等の相手側に直接質問することがある等を追加）した。
 - 不正受給防止の措置として、作業施設設置等助成金（第1種、第2種）、通勤対策助成金（住宅・駐車場の賃借、住宅手当の支給）について支給請求書の点検業務のチェックリストを作成した。チェックリストには雇用した障害者の実在の確認等に係るチェック項目を含めることにより、不正受給防止の効果を高めることとした。
- 平成18年度に改訂した4種類のパンフレットの巻頭に「助成金のご利用に当たっての注意事項」を掲載し、添付書類である契約書等の相手側に直接質問することがあること、支給後訪問調査を行うことがあることなどを記述したところであるが、平成19年度に新たに改訂した2種類のパンフレットにも当該事項を掲載した。これにより全パンフレットに当該事項について掲載した。
- 給付金支給業務との連携、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（4月、7月、10月、2月）開催し、不正受給・不適正支給防止マニュアルの改正及び平成19年度に発生した不正受給案件について説明を行った。

○助成金業務担当者に対する不正受給防止強化の指示

- 6月27日から29日の3日間にわたって「助成金業務担当者会議」を開催し、助成金の支給業務の基礎を中心とした研修（27日）、審査における注意点、疑義解釈など全体的事項についての指示（28日）、実践的な審査能力の向上を図るための助成金ごとの少人数でのケーススタディ（29日）を行うとともに、平成18年度までに発生した不正事案の内容、手法等を説明し、これにより、不正事案の発生を未然に防止するよう指示した。
- 平成19年度発覚した不正受給事案（1件）については、再発防止の観点から、その原因と防止策を含め、都道府県協会に情報提供を行った。

○厳正な調査の実施

- 駐在事務所における助成金調査は、報奨金を支給している事業主の事業所に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、助成金調査件数を平成18年度に比して51件増加させ、175件の調査をした。
- 機構本部においては、支給前調査、支給後調査を76件（平成18年度実施全数95件）実施した。
- 平成19年度当初に開催した駐在事務所の助成金調査担当者会議において、平成18年度に全面改正した調査要領の留意事項を説明するとともに、東京駐在事務所の調査担当者との会議を開催し、調査実施時の状況についてヒアリングを行い、その結果を留意事項として取りまとめ、各駐在事務所に参考配布した。

③職業安定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。
- 都道府県協会と職業安定機関は、助成金業務に関し、情報交換を517回実施した。

評価の視点等	自己評価	A	評定	A																				
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 助成金の支給要件等に変更があった場合は、当該変更が確定した日から、7日以内にホームページ等で公開すること。 <p>・ 地方障害法人の助成金業務担当者会議を少なくとも年1回開催すること。</p> <p>[評価の視点] 第2 9 (2) ① (事業主の利便性を図るためのサービス向上)</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主に対する周知を含め、事業主の利便性を高めるための各種措置を行っていたか。 	<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。 ① 支給要件変更後1日でホームページに掲載(目標7日以内)するなど迅速な情報提供を行った。 ② 事業主への周知・利便性の向上のため、ホームページの支給要件の詳細解説や参照箇所へのリンク、全ての助成金パンフレットの改訂、給付金・助成金双方を簡潔に説明したリーフレットの作成等を行った。 ③ 都道府県協会が行う各種セミナー等の機会を捉えた事業主説明会の開催や障害者雇用アドバイザーの相談援助の機会の活用等あらゆる機会を通じて助成金の周知を図るとともに、事業主の満足度向上のための取組を行った。 ④ 厚労省その他の機関における不正受給事案等を含めて分析し、まとめた防止対策をもとにした防止マニュアルの改正、点検チェックリストの作成、厳正な調査の実施(251件 平成18年度比15.7%増)等により、不正受給の激減を図った(19年度1件、18年度1件、17年度3件、16年度4件)。 <p>・ 次のとおり変更があった年度はいずれも中期計画の目標を達成した。(業務実績「(2)の①事業主の利便性向上のための取組の実施」(P. 66) 参照)</p> <table border="1" data-bbox="774 869 1362 1016"> <tr> <td>平成15年度</td> <td>変更日から7日以内に公開</td> </tr> <tr> <td>平成16年度</td> <td>— (変更なし)</td> </tr> <tr> <td>平成17年度</td> <td>変更日から5日以内に公開</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>変更日から6日以内に公開</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>変更日から1日以内に公開</td> </tr> </table> <p>・ 次のとおり中期計画の目標を達成した。(業務実績「(2)の②適正な助成金業務の実施」(P. 67) 参照)</p> <table border="1" data-bbox="774 1136 1362 1276"> <tr> <td>平成15年度</td> <td>ブロック会議</td> </tr> <tr> <td>平成16年度</td> <td>全国会議</td> </tr> <tr> <td>平成17年度</td> <td>全国会議</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>全国会議</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>全国会議</td> </tr> </table> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ホームページに掲載している助成金の説明において、別ページにある支給要件に関する詳細解説や参照箇所にリンクを張ることにより、利便性と迅速性を高めた。 助成金の種類ごとに作成している全6種類のパンフレットについて、平成19年度に行った支給要領の改正部分を反映させて改訂をした。改訂に当たっては、各手続きに係る留意事項についてわかりやすく記載し、その巻頭に「個人情報取扱い」や「助成金のご利用に当たっての注意事項」をわかりやすく記載した。 高齢者等及び障害者雇用双方の事業主の支援ニーズに一時に応えられるよう給付金・助成金双方を簡潔に説明できるリーフレットを作成し、都道府県協会を通じて事業主に配布した。 都道府県協会の窓口において事業主等に対し丁寧な対応を行うよう、全国会議・ブロック会議等で指導を徹底するとともに、パンフレット等や都道府県協会の窓口対応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(窓口対応の満足度90%、改善すべき事項がある63%(うち、添付資料が多い46%))。 アンケートの結果等については、都道府県協会にフィードバックするようにした。 都道府県協会において、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(569回開催)。 都道府県協会に対し、雇用管理等講習、障害者雇用アドバイザー等の相談援助の機会を捉えて助成金の活用の周知を図るとともに、公 	平成15年度	変更日から7日以内に公開	平成16年度	— (変更なし)	平成17年度	変更日から5日以内に公開	平成18年度	変更日から6日以内に公開	平成19年度	変更日から1日以内に公開	平成15年度	ブロック会議	平成16年度	全国会議	平成17年度	全国会議	平成18年度	全国会議	平成19年度	全国会議		<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>障害者雇用納付金に基づく助成金の支給については、助成金の支給要件等の変更について迅速に情報提供等を行うなど、事業主の利便性向上に努めているほか、不正受給・不適正支給防止マニュアルの改正等により不正受給防止対策の強化等に着実に取り組んでいることから、中期計画を上回っていると評価できる。</p> <p>(評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○助成金支給に関する利便性向上のために努力しており、目標を上回る成果を上げている。 ○達成された実態は、目標として期待される状況を上回っている。 ○助成金の支給要件等の変更については、改正後1日でホームページに掲載した。不正受給防止のための調査を前年度比15.7%増やした。 ○前年度の実績と比較して顕著に改善した指標が乏しい。 ○着実に実施が要請される業務であることから、Bと評価しました。 ○①自己評価の評点は「妥当」と考える。 ○②「不正受給」が減少していることは評価できる。今後も予防策に一層努力していただきたい。 ○自己評価に同じ。 ○日常の業務活動を誠実に遂行することで目標が達成される ○すべての数値目標を達成している。 ○取組み内容については行うべきを行い達成したが、目標を上回るとは判断しがたいため。 ○目標を上回る達成。 <p>(その他理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○前年度までの活動方式がそのまま行われており、新しい活動を開発して実行したことが感じられない。 ○不正受給が減少していることは取組の成果として評価できる。 	
平成15年度	変更日から7日以内に公開																							
平成16年度	— (変更なし)																							
平成17年度	変更日から5日以内に公開																							
平成18年度	変更日から6日以内に公開																							
平成19年度	変更日から1日以内に公開																							
平成15年度	ブロック会議																							
平成16年度	全国会議																							
平成17年度	全国会議																							
平成18年度	全国会議																							
平成19年度	全国会議																							

<p>・助成金の要件等の変更について、7日以内にホームページに掲載していたか。</p>	<p>共職業安定所との連携において、事業主が雇用しようとする障害者に応じた助成金の具体的な周知に特に留意するよう指示した。 ・公共職業安定所や地域障害者職業センターの担当者の助成金制度の理解向上に努め、事業主への周知を図った。 (業務実績「(2)の①事業主の利便性向上のための取組の実施」(P. 66) 参照)</p> <p>実績：○ ・助成金の支給要件等の変更については、平成19年4月1日確定分及び平成20年3月19日確定分について、それぞれ1日後にホームページに公開し、迅速な周知を図った。 (業務実績「(2)の①事業主の利便性向上のための取組の実施」(P. 67) 参照)</p>
<p>第2 9 (2) ② (適正な助成金業務の実施) ・地方障害法人における全国助成金業務担当者会議及び助成金業務担当者ブロック会議を開いていたか。</p>	<p>実績：○ ・6月27日から29日の3日間にわたって「助成金業務担当者会議」を開催し、助成金の支給業務の基礎を中心とした研修(27日)、審査における注意点、疑義解釈など全体的事項についての指示(28日)、実践的な審査能力の向上を図るための助成金ごとの少人数でのケーススタディ(29日)を行った。 (業務実績「(2)の②適正な助成金業務の実施」(P. 67) 参照)</p>
<p>・助成金の不正受給が行われた場合の対処は適切であったか。</p>	<p>実績：○ ・平成19年度発覚した虚偽申請の不正受給事案(1件)については、厳正な事業主調査を実施し、不正受給の確定をした上で、直ちに返還通知を発出した(分割返済中)。 ・「助成金業務担当者会議」を開催し、平成18年度までに発生した不正事案及の内容、手法等を説明し、これにより、不正事案の発生を未然に防止するよう指示した。 ・給付金支給業務との連携、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(4月、7月、10月、2月)開催し、不正受給・不適正支給防止マニュアルの改正及び平成19年度に発生した不正受給案件について説明を行った。 ・また、再発防止の観点から、その原因と防止策を含め、都道府県協会に情報提供を行った。 (業務実績「(2)の②適正な助成金業務の実施」(P. 67) 参照)</p>
<p>第2 9 (2) ③ (関係機関との連携) ・関係機関と密接な連携を図っていたか。</p>	<p>実績：○ ・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。 ・都道府県協会と職業安定機関は、助成金業務に関し、情報交換を517回実施した。 (業務実績「(2)の③職業安定機関との密接な連携」(P. 67) 参照)</p>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（14）

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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>9 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」に基づき、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、法律の目的の通り、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研究、調査、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みを支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>(3) 障害者の雇用に関する研究、調査、講習の事業、啓発の事業の効果的な実施</p> <p>① 障害者の雇用・就業分野の拡大を図るため、就労支援機器、職務再編成、職場環境の改善、職域拡大及びキャリアアップのための雇用管理に関する研究を実施し、事業主が利用しやすい報告書、マニュアル等の成果物を発表すること。</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>9 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>(3) 障害者の雇用に関する研究、調査、講習の事業及び啓発の事業の効果的な実施</p> <p>① 障害者の雇用に関する調査研究の実施 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、障害者の雇用に関する技術的事項に関する調査・研究を実施する。 また、調査研究の成果をとりまとめた報告書、事業主等の利用しやすいマニュアル等を中期目標の期間中に25件以上（※）作成する。 （※参考：過去3年間の実績（年平均）5件。1割増の目標としつつ、4.5を乗じると約25件となる。）</p> <p>さらに、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用リファレンスサービス」の充実を図り、企業のニーズに対して迅速かつ的確な情報提供を行う。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>9 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>(3) 障害者の雇用に関する研究、調査、講習の事業及び啓発の事業の効果的な実施</p> <p>① 障害者の雇用に関する調査研究の実施 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、「知的障害者の事務従事者の雇用の実態に関する調査」等の障害者の雇用に関する技術的事項に関する調査・研究を実施する。 また、「中小企業における障害者の雇用の促進及び安定支援に関する研究調査」、「特例子会社における精神障害者雇用のケーススタディ」、「重度障害者雇用事業所における障害者雇用状況に関する調査」等の調査研究の成果をとりまとめた報告書、事業主等の利用しやすいマニュアル等を5件以上作成し、事業主等に配付する。 さらに、事業主等に対してホームページにより障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用リファレンスサービス」は、障害者雇用のモデルとなるような先駆的で質の高い企業の取組を詳細にまとめた障害者雇用モデル事例を追加掲載するとともに、新たに障害者雇用助成金活用事例を掲載する。</p>	<p>平成19年度の業務の実績</p> <p>(3) 障害者の雇用に関する研究、調査、講習の事業及び啓発の事業の効果的な実施</p> <p>① 障害者の雇用に関する調査研究の実施 ○事業主のニーズ、国の施策動向等を踏まえた調査研究（資料68、資料69） ・事業主のニーズ（「中小企業にもできる障害者の雇い入れ、定着の仕方を教えてほしい」「精神障害者の支援について取り上げてほしい」、「マニュアルをよりビジュアル化してほしい」等）、国の施策動向（中小企業に対する障害者の雇用促進、重度障害者や精神障害者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団体等への委託、業界団体と連携した委員会における検討等により調査研究を実施し、平成19年度の成果を次のとおりとりまとめた。</p> <p>（障害者雇用に関する調査研究～報告書・マニュアル等～：5件作成） ・「中小企業における障害者の雇用の促進及び安定支援に関する研究調査」 ・「特例子会社における精神障害者雇用のケーススタディ」 ・「地域における協働による障害者雇用に関する研究調査Ⅱ」 ・「重度障害者雇用事業所における障害者雇用状況に関する調査」 ・「知的障害者のための職場改善に関する好事例集」</p> <p>○わかりやすい報告書、実践的なマニュアル・好事例集、DVDの作成・配布（資料70） ・報告書の作成に当たっては、できるだけ平易な文章とするとともに、報告書やホームページに「サマリー（要旨）」を掲載し、一読して全体のポイントが理解できるよう改善した。 ・「知的障害者のための職場改善に関する好事例集」は、写真や図表を多く使用し、企業における改善のポイントがよくわかるように工夫した。 ・「聴覚障害者の職場定着推進マニュアル」を全面改訂し、新たなノウハウを追加、最新の支援機器等の情報を紹介するなど、内容の充実を図るとともに職場で役立つ手話をイラスト入りでわかりやすく紹介し、職場で使いやすいものとした。 あわせて、マニュアルの全面改訂を踏まえコミック版障害者雇用マニュアル「聴覚障害者と働く」の改訂版（現行版は平成12年刊行）を作成した。</p> <p>○関係団体・企業の展示・発表等による効果的な情報提供 ・報告書、マニュアル・好事例集等各種成果物については、協力事業主や関係業界団体に直接提供するほか、都道府県協会、地域障害者職業センターをはじめ、都道府県労働局、公共職業安定所等の関係機関に幅広く配布するとともに、事業主に対する相談・援助、各種講習会等、事業主支援業務における活用を通じて、効果的な情報提供を行った。 ・「知的障害者のための職場改善に関する好事例集」については、機構において障害者の職域拡大等職場改善に関する好事例の募集及び表彰を行っていることを効果的にPRするため、ユニバーサル技能五輪国際大会（11月開催）の開催までに短期間で作成</p>

し、同大会の機構ブースにおいて来場者に配布した。さらに、当該好事例集に掲載された入賞企業のうち最優秀賞（厚生労働大臣賞）表彰企業に同大会に出展してもらい来場者に対して具体的な情報提供、企業等からの相談、質問に答える機会を提供した。

- ・障害者職業総合センター研究部門との連携により、同研究部門での研究成果を加味した視覚的・実践的なDVD・ビデオ「中小企業における知的障害者の雇用推進」を作成する等効果的な情報提供に努めるとともに、障害者の雇用に関する調査研究の成果（「特例子会社における精神障害者のケーススタディ」）を、職業リハビリテーション研究発表会（12月開催）の場において発表した。

○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た。この結果、回答数は789件と平成18年度に比べ4割増加し（平成18年度564件）、このうち745件（94.4%）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。
- ・事業主から、
「障害者が従事する職務を検討する際に役立った」
「社員や人事担当者に対する研修資料として役立った」
「採用までの流れ、社内外の支援体制、受け入れ後の留意事項等の理解促進に役立った」
「長期欠勤者の職場復帰にあたり、受け入れ部署の理解促進に役立った」
- ・支援機関から、
「事業主向けのシンポジウムの資料として役立った」
「初めて障害者を雇用する事業主に対する理解促進や、障害者の対応に苦慮している事業主に対する問題解決に役立った」
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た。
- ・その一方で、事業主、支援機関から
「今後の障害者雇用促進のために、100人未満の中小企業で最近障害者雇用に取り組み始めた事例を集めてほしい」、「コミック版障害者雇用マニュアルの種類を増やしてほしい」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するとともに、障害者雇用アドバイザーによる相談・援助をとおして、具体的な事例として提供している。
- ・障害者雇用モデル事例の収集にあたっては、事業主ニーズや国の障害者雇用施策を踏まえ、除外率設定業種や法定雇用率未達成企業の割合の高い業種（卸・小売業、情報通信業等）を、また、障害別では、精神障害者の雇用事例を重点的に収集した。
- ・新たに、助成金の活用によって雇用が進められた事例（42件）を収集し、ホームページに掲載した。
- ・リファレンスサービスアクセス件数 692,932件
（平成18年度比：161.7% 平成18年度：428,438件）
- ・ホームページ掲載事例数 936事例（225事例追加）

②除外率設定業種事業主に対する支援

○国の施策動向等を踏まえた支援

- ・近年の障害者雇用を取り巻く国の施策動向を踏まえ、除外率設定業種のうち道路旅客運送業（バス事業）（現行の除外率65%）に対する障害者雇用に係る支援を行うことを目的として、当該業界団体及び企業関係者等から構成する委員会を設置した上、障害者雇用事業所に対するアンケート調査や訪問調査によって具体的な事例を収集し、平成19年度の成果として次のとおりとりまとめた。
（除外率設定業種事業主に対する支援～マニュアル好事例集～：1件作成）
『道路旅客運送業（バス事業）における障害者の雇用事例』
- ・この好事例集には、他社の参考となる積極的な取組を展開している企業の事例（5社）を、様々な障害種類、職種をバランスよく盛り込んだ。
- ・平成18年度に作成した『道路貨物運送業における障害者の雇用促進』は、関係団体の協力により、関係企業へ配布し、以下のような活用事例を把握した。
 - ・障害者雇用の経験がなかった事業所（鳥取県）が、社内研修において人事担当者及び現場責任者に対し掲載事例の紹介を行い、採用計画を進めるきっかけとした事例
 - ・全国に営業網をもつ事業所（広島県）が、全支店に障害者雇用の拡大を進めるための啓発資料として活用した事例

② 除外率設定業種事業主に対する支援

除外率の段階的引き下げに伴い、今後、一層の障害者雇用への取組が求められる除外率設定業種事業主（団体）における具体的取組を支援するため、「除外率設定業種における障害者雇用推進事業委員会」を開催し、障害者の雇用を進める上での問題点等の調査・分析、除外率設定業種ごとの取組の具体化の検討を行い、雇用事例の収集等を実施し、啓発資料として、当該業種別のマニュアル・好事例集等を1件以上作成する。

② 除外率設定業種事業主に対する支援

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正に伴い、平成16年度から段階的に引き下げられる除外率について、今後、一層の障害者雇用への取組が求められる除外率設定業種事業主（団体）における具体的取組を支援するため、障害者の雇用を進める上での問題点等の調査・分析、雇用事例の収集等を実施し、啓発資料として、マニュアル・好事例集等を中期目標期間中に5件以上作成する。

② 障害者雇用事例等の情報収集と事業主への効果的な提供を実施すること。

評価の視点等	自己評価	A	B																				
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 調査研究の成果をとりまとめた報告書、事業主等の利用しやすいマニュアル等を中期目標の期間中に25件以上作成すること。 <p>[評価の視点]</p> <p>第2 9 (3) ① 障害者の雇用に関する調査研究の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者の雇用に関する調査研究について、調査研究の成果をとりまとめた報告書、事業主等の利用しやすいマニュアル等を5件以上作成したか。 	<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。 <ol style="list-style-type: none"> 事業主のニーズや国の施策を踏まえて、中小企業の障害者雇用、精神障害者の雇用事例、重度障害者の雇用管理など5テーマを選定して調査研究を行った。 サマリーの作成や具体的な事例を盛り込んだ研究調査報告書、豊富な写真や図表を効果的に使用した好事例集、イラスト入りやコミック版のマニュアル等を作成し、事業主及び関係機関に配布した。 「知的障害者のための職場改善に関する好事例集」をユニバーサル技能五輪国際大会で配付するとともに、好事例集に掲載された最優秀賞（厚生労働大臣賞）表彰企業に出展してもらい、来訪者に対する具体的情報提供、企業等からの相談の機会を設けた。 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94.4%を占めるなど調査・研究の成果が企業実務で積極的に活用された。 次のとおり合計26件作成し、中期目標の期間中の目標を上回った。（業務実績「(3)の①障害者の雇用に関する調査研究の実施」(P. 70) 参照） <table border="1" data-bbox="774 810 1115 961"> <tr><td>平成15年度</td><td>7件</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>4件</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>5件</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>5件</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>5件</td></tr> </table> 次のとおり合計6件作成し、中期目標の期間中の目標を達成した。（業務実績「(3)の②除外率設定業種事業主に対する支援」(P. 71) 参照） <table border="1" data-bbox="774 1098 1115 1249"> <tr><td>平成15年度</td><td>2件</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>1件</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>1件</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>1件</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>1件</td></tr> </table> 	平成15年度	7件	平成16年度	4件	平成17年度	5件	平成18年度	5件	平成19年度	5件	平成15年度	2件	平成16年度	1件	平成17年度	1件	平成18年度	1件	平成19年度	1件		<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>障害者雇用に関する調査研究については、目標数の研究テーマを実施し、成果物に対するアンケートにおいて94.4%から「役立った」との回答を得ているが、今後は、事業主において一層活用されるような実践的な研究等が行われることが期待され、中期計画に概ね合致していると評価する。</p> <p>(評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○目標を着実に達成している。 ○役にたったという指標だけでは、中期計画を概ね達成しているという評価が妥当かと思われる。 ○中小企業の障害者雇用など適切な研究調査を行い、サマリー作成などによる普及を図った。成果物に対するアンケートでは94.4%が「役立った」との回答した。 ○アンケート回答数とホームページアクセス件数以外には前年度より改善した指標がない。 ○今後、よりきめ細かい政策が必要とされていることから調査研究が遅れている感じがします。 ○数値目標は達成した。また、大むね「評価の視点」への対応はしたと考える。 ○自己評価に同じ。 ○特に評価で目立つ点はない ○すべての数値目標を達成するとともに「評価の視点」に対応している ○目標を積極的に上回ったという実績とはいいいがたい。 ○目標を上回る達成。特に調査研究において各種工夫を行っている点が高く評価できる。 <p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○前年度と比較して、新しい活動を開発し、実施したとは思われない。 ○調査研究にある「中小企業の障害者雇用」、「地域での協働」、「重度障害者対策」はいずれも重要なテーマである。とくに地域活性化や「地域職業リハビリテーション」の立場から、事業主の意欲を向上させ、参加してもらうために、一層の推進策をおねがいがたい。
平成15年度	7件																						
平成16年度	4件																						
平成17年度	5件																						
平成18年度	5件																						
平成19年度	5件																						
平成15年度	2件																						
平成16年度	1件																						
平成17年度	1件																						
平成18年度	1件																						
平成19年度	1件																						

<p>・研究調査の成果について、迅速かつ的確な情報提供を行っていたか。</p>	<p>(業務実績「(3)の①障害者の雇用に関する調査研究の実施」(P. 70)参照)</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 報告書、マニュアル・好事例集等各種成果物については、協力事業主や関係業界団体に直接提供するほか、都道府県協会、地域障害者職業センターをはじめ、都道府県労働局、公共職業安定所等の関係機関に幅広く配布するとともに、事業主に対する相談・援助、各種講習会等、事業主支援業務における活用を通じて、効果的な情報提供を行った。 特に「知的障害者のための職場改善に関する好事例集」については、機構において障害者の職域拡大等職場改善に関する好事例の募集及び表彰を行っていることを効果的にPRするため、ユニバーサル技能五輪国際大会(11月開催)の開催までに短期間で作成し、同大会の機構ブースにおいて来場者に配布した。さらに、当該好事例集に掲載された入賞企業のうち最優秀賞(厚生労働大臣賞)表彰企業に同大会に出展してもらい、来場者に対して具体的な情報提供、企業等からの相談、質問に答える機会を提供した。 さらに、障害者職業総合センター研究部門との連携により、同研究部門での研究成果を加味した視覚的・実践的なDVD・ビデオ「中小企業における知的障害者の雇用推進」を作成する等効果的な情報提供に努めるとともに、精神障害者の雇用に関する調査研究の成果を、職業リハビリテーション研究発表会(12月開催)の場において発表した。 <p>(業務実績「(3)の①障害者の雇用に関する調査研究の実施」(P. 70、71)参照)</p>
<p>第2 9 (3) ② 除外率設定業種事業主に対する支援</p> <p>・除外率引き下げに対応するなど、事業主のニーズ等を的確に把握した調査研究を行っていたか。</p> <p>・除外率設定業種別のマニュアル・好事例集等の作成件数が1件以上であったか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用率の達成指導の強化等近年の国の施策動向を踏まえ、今後の除外率引き下げへの対応を視野において、除外率設定業種のうち道路旅客運送業(バス事業)を対象に調査研究を実施した。 調査研究の実施に当たっては、当該業界団体及び企業関係者等から構成する委員会を設置した上、障害者雇用事業所に対するアンケート調査や訪問調査を通じて、障害者雇用にかかる問題点や課題、事業主ニーズ等の把握を行った。 <p>(業務実績「(3)の②除外率設定業種事業主に対する支援」(P. 71)参照)</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 上記研究調査結果を踏まえ、障害者雇用マニュアルを1件作成した。作成に当たっては、他社の参考となる積極的な取組を展開している企業の事例(5社)を、様々な障害種類、職種をバランスよく盛り込むよう留意しとりまとめ、事業主や事業主団体、関係機関等に広く配布した。 <p>(業務実績「(3)の②除外率設定業種事業主に対する支援」(P. 71)参照)</p>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（15）

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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>9 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」に基づき、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、法律の目的の通り、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研究、調査、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みを支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>(3) 障害者の雇用に関する研究、調査、講習の事業、啓発の事業の効果的な実施</p> <p>③ 障害者の雇用管理に関し、障害者雇用の広範な知識と経験を有するアドバイザーを配置するとともに、特に専門的な支援を必要とする事業主等に対しては医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、障害者の雇用管理を容易にするための援助を実施するようにすること。</p> <p>④ 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</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>9 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>(3) 障害者の雇用に関する研究、調査、講習の事業及び啓発の事業の効果的な実施</p> <p>③ 相談・援助業務の効果的な実施 障害者雇用に関する広範な知識と経験を持った障害者雇用アドバイザーを配置するとともに、必要に応じ医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、事業主に対し、的確かつ効果的な相談援助を中期目標期間中にアドバイザー1人当たり750件以上(※)実施する。(※参考：平成14年度の実績は約150件であり、1割増の目標としつつ、4.5を乗じると約750件となる。)そして、助言その他の援助を受けた事業所にアンケートを実施し、有効回答のうち概ね70%以上から障害者の雇用管理の改善を進める上で効果があった旨の評価が得られるよう支援サービスの質の向上を図る。</p> <p>④ 障害者職業生活相談員資格認定講習の充実 障害者職業生活相談員資格認定講習の</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>9 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>(3) 障害者の雇用に関する研究、調査、講習の事業及び啓発の事業の効果的な実施</p> <p>③ 相談・援助業務の効果的な実施 障害者雇用に関する広範な知識と経験を持った障害者雇用アドバイザーが、必要に応じ医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、事業主に対し、的確かつ効果的な相談援助をアドバイザー1人当たり165件以上実施する。実施に当たっては、訪問対象事業所について障害者雇用率未達成企業、中小企業等を重点実施するよう計画を策定する。</p> <p>また、相談・援助を行った事業所にアンケートを実施し、有効回答のうち概ね70%以上から障害者の雇用管理の改善を進める上で効果があった旨の評価が得られるよう支援サービスの質の向上を図る。このため、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。</p> <p>④ 障害者職業生活相談員資格認定講習の充実 地方障害法人で実施する障害者職業生</p>	<p>平成19年度の業務の実績</p> <p>③相談・援助業務の効果的な実施 ○事業主相談件数(資料71) ・障害者雇用アドバイザー1人当たり216.3件(平成18年度201.9件、目標値165件の131.1%) ・相談総数23,579件(平成18年度比107.1%) ・相談内容は、雇用計画、納付金・助成金、雇用管理の割合が高かった。</p> <p>○相談・援助対象重点化の徹底 ・都道府県協会に対し、訪問相談を計画的に実施し、このうち50%以上を雇用率未達成企業、障害者の雇用水準の低い中小企業等を選定するよう指示した。この結果、訪問総数(都道府県協会分)のうち、未達成企業、中小企業等の訪問は91.6%となった。</p> <p>○相談・援助内容の充実 ・都道府県協会に対し、効果的・総合的な相談・援助を図るため、各種支援手段(マニュアルの提供、企業視察アレンジ等)の活用、助成金等の活用との一体的支援の実施、必要に応じ医療・工学等の専門家との連携による実施等を指示した。特に、公共職業安定所・地域障害者職業センターとの間で、訪問計画の作成、連携した相談・援助の進め方、内容についての情報提供、調整を進め、一体となった事業主等支援を行うよう、徹底を図った。 ・事業所ニーズに応じた的確な相談・援助に役立てるため、定期的に相談・援助の具体的事例を収集した上、事例集としてまとめ、都道府県協会に配布した。</p> <p>○研修内容の充実と個別指導の実施 ・障害者雇用アドバイザーに対し、新任研修(4月)、専門研修(7月)を実施し、それぞれケーススタディ及びブレインストーミングの手法を用いた実践的・参加型討議を取り入れたほか、研修終了後も都道府県協会への訪問等による相談・援助に関する個別指導を行い、支援サービスの質の向上を図った。</p> <p>○アンケート調査(資料72) ・有用度88.5%(平成18年度87.1%) ・「障害者雇用に戸惑いがあったが、助言・情報提供により受入れが可能になった」、「細かい質問にも丁寧に回答があり、雇用管理に役立つ」、「職務内容の助言により、配属先の選択肢が拡大した」等の意見が寄せられた。一方で、「もっと時間をかけて継続的に支援をしてほしい」、「最新の雇用管理の事例についても詳しく聞きたかった」等の要望もあり、相談・援助内容の充実を図った。</p> <p>④障害者職業生活相談員資格認定講習の充実 ○実施状況 ・実施回数 61回(平成18年度57回)</p>

障害者職業生活相談員の資格認定講習を実施すること。

- ⑤ 事業主を対象に障害者雇用に関する理解を促すとともに、職場における障害者の指導方法等の雇用管理に関し、各種のノウハウを提供することを目的として、地域のニーズや特性等を踏まえた障害者雇用に関する各種の講習会を効果的に実施すること。

- ⑥ 障害者の雇用促進に役立つ就労支援機器の貸出を行い、それらの就労支援機器の普及・啓発を図ること。

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。

- ⑤ 雇用管理等講習等の充実
雇用管理等に関する事業主向け講習等については、事業主や障害者の多様なニーズ、特性等を踏まえ、イ 企業の雇用・定着管理の改善のための講習
ロ 障害者の職業能力発揮のための環境整備に係る講習を適宜組み合わせ、効果的、効率的に実施する。
また、障害者の適正な職場配置、障害者の特性に応じた雇用管理等が図られるよう、障害者職場定着推進チーム育成事業の実施に当たっては、障害者職場定着推進チーム未設置事業所に対する設置勧奨及び設置された定着推進チームの育成指導を継続して実施することとする。

各種講習会については、地域のニーズに応じた特性等を踏まえつつ、毎年度平均22,000人以上（※）（ただし、平成15年度は11,000人以上）を対象に実施する。

（※参考：14年度受講者数 20,134人）

そして、講習会の受講者にアンケート調査を実施し、障害者の雇用を進める上で有用であった旨の評価が概ね80%以上得られるようにする。

- ⑥ 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、従来のビデオやパンフレットに加え、新たにホームページを活用し効果的な普及・啓発活動を実施し、毎年度平均で80（ただし、平成15年度は40）以上の事業所に就労支援機器の貸出を行う。
また、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（全機器の貸出累積月数／延べ保有台月数）を常態において36%以上（※）にする。
（※参考：過去3年間の就労支援機器の平均利用率 32.9%）

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19年度においては、講習用テキスト、カリキュラムの見直し等を行う。

- ⑤ 雇用管理等講習等の充実
雇用管理等に関する事業主向け講習等については、事業主や障害者の多様なニーズ、特性等を踏まえ、「雇用促進・雇用計画」、「定着・雇用継続」、「能力発揮・環境整備」に係る講習を適宜組み合わせ、効果的、効率的に実施する。

また、障害者の適正な職場配置、障害者の特性に応じた雇用管理等が図られるよう、障害者職場定着推進チーム育成事業の実施に当たっては、事業所訪問等による障害者職場定着推進チーム未設置事業所に対する設置勧奨及び設置された定着推進チームの育成指導を継続して実施することとする。

各種講習会については、地域のニーズに応じた特性等を踏まえつつ、22,000人以上を対象に実施する。

そして、講習会の受講者にアンケート調査を実施し、障害者の雇用を進める上で有用であった旨の評価が概ね80%以上得られるようにする。このため、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講習内容となるよう随時見直しを図る。

- ⑥ 就労支援機器の普及・啓発
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・啓発活動を実施し、80以上の事業所に就労支援機器の貸出を行う。

また、貸出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（全機器の貸出累積月数／延べ保有台月数）を常態において36%以上にする。

・受講者数 3,709人（平成18年度比108.2%）

○受講者ニーズへの対応

・受講者への利便性を配慮し、開催時期、場所等をアンケート結果等に基づき設定したほか、受講者の受講希望時期等のニーズに対応し、東京での受講希望者を埼玉、千葉及び神奈川で受講することができるようにする等、隣接する都道府県協会間での協力を進めた。

○制度改正、ニーズに応じたテキスト・カリキュラムの見直し

・障害者自立支援法の施行を踏まえ「障害者福祉サービスの概要」の項目を新たに設けたほか、相談ニーズが増えている「発達障害者」の項目を追加し、制度改正、相談ニーズに対応したテキスト、カリキュラムの見直しを行った。

⑤雇用管理等講習等の充実

○実施状況

・実施回数 334回（平成18年度348回）
・参加者数 23,706人（平成18年度23,676人、目標値22,000人の107.8%）

○受講者のニーズに合わせた講習内容の設定

・事業主相談の過程、アンケート調査等によって把握した個々の事業主ニーズを踏まえ講習テーマを設定したほか、出前講習（企業に出向いて行うオーダーメイド講習）を開催するなどの工夫を行った。

○実践的な講習内容の実施

・障害者の雇用管理等の具体的なイメージを得てもらうとともに障害特性についての理解を深めるため、先行企業の見学や雇用事例の発表、福祉施設・特別支援学校等を訪問しての障害者とのふれあい、ハンディキャップ体験などを取り入れて実施した。また、講習に参加した事業主間や見学先等の先行企業との間での交流を図るためにディスカッションの時間を設けるよう努めた。

○アンケート調査結果（資料73）

・有用度 93.3%（目標値80%、平成18年度92.5%）
・自由記述からは、「先行企業の見学と意見交換はとても勉強になった」、「事例発表は具体的な取組が聞けるので参考になった」など先行企業の見学、事例発表に対しての評価が得られたが、「内容が多すぎて深められない」との意見もみられた。

○受講者に対する追跡調査の実施（資料74）

・平成18年度の雇用管理等講習受講者に対して追跡調査を10月に実施した。講習受講後の「考え方の変化」については、「障害者にできる仕事がないか考えるようになった」（57.6%）、「雇用中の障害者を意識してみるようになった」（43.9%）をはじめ回答があった1,385社の95.5%において何らかの変化を感じており、「取組の変化」についても、「新たに雇用又は職場復帰をサポートした」（29.0%）、「障害者の求人を出した」（24.9%）、「合同面接会などに参加し、面接を行った」（21.6%）をはじめとした何らかの取組が全体の72.1%でみられた。

○障害者職場定着推進チームの設置勧奨・育成指導の実施

・設置勧奨、育成指導件数 5,923件（平成18年度5,732件、平成18年度比103.3%）

⑥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

・平成19年8月、10月及び平成20年3月に、バージョンアップしたソフト、モデルチェンジした機器等、新たに22機種をホームページに追加掲載した。また、掲載機種を最新情報に更新することにより、内容の充実を図った（平成20年3月末日現在のホームページ全掲載機種は、110機種）。
・9月から事業主が貸出し機器を選定する際の参考になるよう、ホームページに個々の機器の貸出し状況を表示することにより、事業主の利便性を図った。

○利用率の向上のための取組

・事業主のニーズに対応した新たな機器の保有、機器の保有台数の調整、機種の入替え等を行うことにより、利用率の向上に努めた。
利用率58.5%（平成18年度58.3%、目標値36%以上）

○ホームページアクセス件数

286,700件（平成18年度227,241件）

○就労支援機器の貸出事業所数

144事業所（平成18年度145事業所、目標値80事業所）

○アンケート調査結果（資料75）

・機器の満足度については、「大変役に立った」「役に立った」との回答89.5%であった。
・機器の導入状況については、「購入した」（他機種・ソフトウェアを含む）との回答が60.5%

であった。
・機器導入の際の障害者雇用助成金の活用状況については、「活用した」「現在申請中」との回答が60.8%であった。

評価の視点等	自己評価	A	評定	A																																												
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主に対し、的確かつ効果的な相談援助を中期目標の期間中にアドバイザー1人当たり750件以上実施すること。 助言その他の援助を受けた事業所にアンケートを実施し、有効回答のうち概ね70%以上から障害者の雇用管理の改善を進める上で効果があった旨の評価が得られるようにすること。 雇用管理等講習等の各種講習会については、地域のニーズに応じた特性等を踏まえつつ、毎年度平均22,000人以上（ただし、平成15年度は11,000人以上）を対象に実施すること。 講習会の受講者にアンケート調査を実施し、障害者の雇用を進める上で有用であった旨の評価が概ね80%以上得られるようにすること。 就労支援機器を毎年度平均で80（ただし、平成15年度は40）以上の事業所に就労支援機器の貸出を行うこと。 	<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> <ol style="list-style-type: none"> 障害者雇用アドバイザーは、雇用率未達成企業と中小企業等に重点化（全体の91.6%）して、計画的訪問相談を実施した。 アドバイザー一人あたりの相談件数は216.3件と目標の165件を31%上回り、「効果があった」とする企業が88.5%と目標の70%を大幅に上回った。 雇用管理等講習は、アンケートでの有用度93.3%と高い評価を得、追跡調査では57.6%が「障害者にできる仕事がないか考えるようになった」等受講者の考え方が変化し、全体の72.1%に「新たに雇用又は職場復帰をサポートした」をはじめとした何らかの取組がみられた。 障害者職業生活相談員資格認定講習は、相談ニーズ等に合わせた講習テキスト・カリキュラムの見直し（福祉サービスの概要、発達障害の項目の追加）を行い、講習実施回数61回、講習修了者数は3,709人といずれも前年を上回った。 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、機器の入れ替え等を行うとともに、最新情報をホームページに掲載するなどにより、貸し出し事業所数は144事業所と目標の80事業所を大きく上回り、満足度は89.5%と高い評価を得た。 <p>・次のとおり863.0件実施し、中期目標の期間中の目標を上回った。（業務実績「(3)の③相談・援助業務の効果的实施」(P. 74) 参照)</p> <table border="1" data-bbox="774 898 1219 1045"> <tr><td>平成15年度（下半期）</td><td>81.0件</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>169.7件</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>194.1件</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>201.9件</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>216.3件</td></tr> </table> <p>・次のとおり毎年度中期計画の目標を上回った。（業務実績「(3)の③相談・援助業務の効果的实施」(P. 74) 参照)</p> <table border="1" data-bbox="774 1157 1219 1304"> <tr><td>平成15年度</td><td>94.3%</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>88.8%</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>89.6%</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>87.1%</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>88.5%</td></tr> </table> <p>・次のとおり毎年度中期計画の目標を上回った。（業務実績「(3)の⑤雇用管理等講習等の充実」(P. 75) 参照)</p> <table border="1" data-bbox="774 1415 1219 1562"> <tr><td>平成15年度（下半期）</td><td>12,721人</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>22,656人</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>23,551人</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>23,676人</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>23,706人</td></tr> </table> <p>・次のとおり毎年度中期計画の目標を上回った。（業務実績「(3)の⑤雇用管理等講習等の充実」(P. 75) 参照)</p> <table border="1" data-bbox="774 1673 1219 1820"> <tr><td>平成15年度</td><td>95.5%</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>93.3%</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>93.8%</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>92.5%</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>93.3%</td></tr> </table> <p>・次のとおり毎年度中期計画の目標を上回った。（業務実績「(3)の⑥就労支援機器の普及・啓発」(P. 75) 参照)</p> <table border="1" data-bbox="774 1932 1219 1995"> <tr><td>平成15年度（下半期）</td><td>51事業所</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>94事業所</td></tr> </table>	平成15年度（下半期）	81.0件	平成16年度	169.7件	平成17年度	194.1件	平成18年度	201.9件	平成19年度	216.3件	平成15年度	94.3%	平成16年度	88.8%	平成17年度	89.6%	平成18年度	87.1%	平成19年度	88.5%	平成15年度（下半期）	12,721人	平成16年度	22,656人	平成17年度	23,551人	平成18年度	23,676人	平成19年度	23,706人	平成15年度	95.5%	平成16年度	93.3%	平成17年度	93.8%	平成18年度	92.5%	平成19年度	93.3%	平成15年度（下半期）	51事業所	平成16年度	94事業所		<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>障害者雇用に関する相談・援助については、障害者雇用管理等講習におけるオーダーメイド講習の実施などサービス向上の努力が見られることに加え、障害者雇用アドバイザー1人当たりの相談援助件数が目標を上回るなど、すべての数値目標が達成されていることから、中期計画を上回っていると評価できる。</p> <p>(評定理由)</p> <p>○サービスの向上のために努力する姿勢が見られ、目標を上回る成果を得ている。 ○概ね期待される中期目標を達成しているが、例年の達成と比べて顕著に上回っていると判断するだけの材料に乏しい。 ○障害者雇用管理等講習においてオーダーメイド講習など実践的な講習を行い、「有用だった」とする回答が93.3%というアンケート結果を得た。障害者雇用アドバイザー1人あたり216.3件（前年度201.9件）の事業主に対する相談・援助を行った。 ○各種の活動実績がほぼ前年度並みと判断される。 ○①自己評価の評点は「妥当」と認める。 ○②とくに「出前講習」は時宜を得ている、と評価する。 ○自己評価に同じ。 加えて、ニーズ把握そのものに留意願いたい。 ○とくに評価で特筆すべき事項なし。アンケートの結果の満足度よりもアフターフォローをいかに高めるかが重要である。 ○評価の視点に対応した。すべての数値目標を達成したことが認められる ○目標値（各業績指標の項目について）を上回っているとはいえ、対前年の実績と対比すると、ほぼ前年並み、あるいはやや上回る状態であり、この点を勘案すると、「標準的な」業績達成状況と思われます。 ○目標を上回る成果を上げている。</p> <p>(その他意見)</p> <p>○啓発事業に関して、各メディア間の相乗効果を活用する形でのより効果的なモデルは考えられないのか？啓発誌の編集において、入札の時期を迅速化するなどして、内容の充実に時間をかけられるような努力は引き続き維持されたい。 ○前年度と比較して、今年度に新しい活動を開発し実行したとは思われない。 ○①障害者雇用アドバイザーの効果についての事業所アンケートおよび就労支援機器の利用率の数値目標は低すぎはしないか？ ○①出前講習は時宜を得ている。 ○①就労支援機器の利用率目標36%は低すぎはしないか？貸出機器の入替には常に努力し、常に役立つ機器の保有に努めてほしい。 ○目標が低すぎる。他の独法ではアンケートは80%以上を基準としている。より高い目標設定に向けての努力が必要。</p>	
平成15年度（下半期）	81.0件																																															
平成16年度	169.7件																																															
平成17年度	194.1件																																															
平成18年度	201.9件																																															
平成19年度	216.3件																																															
平成15年度	94.3%																																															
平成16年度	88.8%																																															
平成17年度	89.6%																																															
平成18年度	87.1%																																															
平成19年度	88.5%																																															
平成15年度（下半期）	12,721人																																															
平成16年度	22,656人																																															
平成17年度	23,551人																																															
平成18年度	23,676人																																															
平成19年度	23,706人																																															
平成15年度	95.5%																																															
平成16年度	93.3%																																															
平成17年度	93.8%																																															
平成18年度	92.5%																																															
平成19年度	93.3%																																															
平成15年度（下半期）	51事業所																																															
平成16年度	94事業所																																															

	<table border="1"> <tr> <td>平成17年度</td> <td>113事業所</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>145事業所</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>144事業所</td> </tr> </table>	平成17年度	113事業所	平成18年度	145事業所	平成19年度	144事業所				
平成17年度	113事業所										
平成18年度	145事業所										
平成19年度	144事業所										
<ul style="list-style-type: none"> 就労支援機器の利用率（全機器の貸出累積月数／延べ保有台月数）を常態において36%以上にする 	<ul style="list-style-type: none"> 次のとおり毎年度中期計画の目標を上回った。（業務実績「(3)の⑥就労支援機器の普及・啓発」（P. 75）参照） <table border="1"> <tr> <td>平成15年度（下半期）</td> <td>45.8%</td> </tr> <tr> <td>平成16年度</td> <td>51.9%</td> </tr> <tr> <td>平成17年度</td> <td>67.5%</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>58.3%</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>58.5%</td> </tr> </table>	平成15年度（下半期）	45.8%	平成16年度	51.9%	平成17年度	67.5%	平成18年度	58.3%	平成19年度	58.5%
平成15年度（下半期）	45.8%										
平成16年度	51.9%										
平成17年度	67.5%										
平成18年度	58.3%										
平成19年度	58.5%										
<p>[評価の視点] 第2 9 (3) ③ 相談・援助業務の効果的实施</p> <ul style="list-style-type: none"> アドバイザー1人あたりの相談援助について、165件以上実施していたか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用率未達成企業、中小企業を重点とした訪問相談を計画的に実施するとともに、マニュアル提供等の各種支援手段活用と助成金等の活用との一体的支援を実施、さらに公共職業安定所等との連携による支援を行った。実績はアドバイザー1人あたり216.3件（平成18年度201.9件）となった。（業務実績「(3)の③相談・援助業務の効果的实施」（P. 74）参照） 										
<ul style="list-style-type: none"> アンケート調査について、有効回答のうち概ね70%以上から障害者の雇用管理の改善を進める上で効果があった旨の評価が得られたか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 有効回答のうち、雇用管理の改善を進める上で「効果があった」との回答が88.5%（平成18年度87.1%）であり、事業主が抱える課題の改善に結びつく具体的な助言や情報提供が評価された。（業務実績「(3)の③相談・援助業務の効果的实施」（P. 74）参照） 										
<ul style="list-style-type: none"> アンケート調査において提出された意見を適宜取り入れ、又は意見を参考として、改善策について検討していたか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> アンケート調査結果を踏まえ、より効果的・総合的な支援を行うために、公共職業安定所、地域センターとの連携による相談・援助の進め方を提示するとともに、アドバイザーが効果的な支援を行えるよう、事業主のニーズに応じた支援メニューの活用例を示した。 										
<p>第2 9 (3) ④ 障害者職業生活相談員資格認定講習の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> 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たか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者自立支援法の施行等の最新情報を提供するとともに、意見交換の時間を設定するなど講習カリキュラムの充実を図った。（業務実績「(3)の④障害者職業生活相談員資格認定講習の充実」（P. 75）参照） 										
<ul style="list-style-type: none"> 講習用テキストの見直しを行ったか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者自立支援法の施行を踏まえ「障害者福祉サービスの概要」の項目を新たに設けたほか、相談ニーズが増えている「発達障害者」の項目を追加し、制度改正、相談ニーズに対応したテキストの見直しを行った。（業務実績「(3)の④障害者職業生活相談員資格認定講習の充実」（P. 75）参照） 										
<p>第2 9 (3) ⑤ 雇用管理等講習等の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> 各種講習会の講習対象者数について、22,000人以上を達成したか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 合計334回実施し、講習参加者の総数は23,706人（平成18年度348回、23,676人参加）であった。（業務実績「(3)の⑤雇用管理等講習等の充実」（P. 75）参照） 										
<ul style="list-style-type: none"> アンケート調査について、障害者の雇用を進める上で有用であった旨の評価が概ね80%以上得られたか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 有効回答のうち、障害者雇用を進める上で「有用だった」との回答は93.3%（平成18年度92.5%）であり、先行企業の見学との意見交換、事例発表を盛り込んだ実践的な講習内容が評価された。また、アンケートにより把握した相談希望事業主に対して、訪問による相談・援助を実施した。（業務実績「(3)の⑤雇用管理等講習等の充実」（P. 75）参照） 										
<ul style="list-style-type: none"> 講習を受けた企業における雇用に関する意識や取組について、追跡調査などにより具体的な効果を把握していたか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成18年度受講企業を対象に追跡調査を実施した。「障害者にできる仕事がないか考えるようになった」（57.6%）などの意識変化に加 										

<p>え、「新たに雇用または職場復帰をサポートした」(29.0%)「障害者の求人を出した」(24.9%)など全体の72.1%が具体的な取組につながっていることを把握した。 (業務実績(3)の⑤雇用管理等講習等の充実)(P. 75)参照</p>	
<p>・アンケート調査において提出された意見を適宜取り入れ、又は意見を参考として、改善策について検討していたか。</p>	<p>実績：○ ・平成18年度のアンケート結果を踏まえ、事業主のニーズを踏まえ講習テーマを設定したほか、出前講習(企業に出向いて行うオーダーメイド講習)を開催するなどの工夫を行った。さらに、実践的な講習内容の実施として、具体的な情報発信に留意し、事例発表、ディスカッション、ハンディキャップ体験などを取り入れて実施するよう指示した。 (業務実績「(3)の⑤雇用管理等講習等の充実」(P. 75)参照)</p>
<p>第2 9 (3) ⑥ 就労支援機器の普及・啓発 ・就労支援機器の貸出事業所及び利用率について、事業主のニーズを把握することにより貸出事業所数80以上、利用率36%以上を達成していたか。</p>	<p>実績：○ ・バージョンアップしたソフト、モデルチェンジした機器等、新たに22機種をホームページに追加掲載したほか、事業主のニーズに対応した新たな機器の保有、機器の保有台数の調整、機種の入替え等を行うことにより、貸出事業所の増加、利用率の向上に努め、貸出事業所数144事業所及び利用率58.5%と目標の数値を大幅に上回った。 (業務実績「(3)の⑥就労支援機器の普及・啓発」(P. 75)参照)</p>
<p>・就労支援機器普及啓発ホームページを作成し、運用開始に向けた準備を進めたか。</p>	<p>実績：○ ・平成17年4月から就労支援機器普及啓発ホームページ「就労支援機器のページ」を運用しており、平成19年度には事業主が貸出し機器を選定する際の参考になるよう、ホームページに個々の機器の貸出し状況を表示することにより、事業主の利便性を図った。また、アクセス件数は、286,700件(平成18年度227,241件)であった。 (業務実績「(3)の⑥就労支援機器の普及・啓発」(P. 75)参照)</p>

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（16）

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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>9 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」に基づき、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、法律の目的の通り、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研究、調査、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みを支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>(3) 障害者の雇用に関する研究、調査、講習の事業、啓発の事業の効果的な実施</p> <p>⑦ 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とともに、障害者の職業的自立を支援するため、障害者雇用に関する様々な啓発活動を展開すること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>9 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>(3) 障害者の雇用に関する研究、調査、講習の事業及び啓発の事業の効果的な実施</p> <p>⑦ 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、障害者雇用促進月間を中心として、全国レベルで表彰、障害者ワークフェア等の諸事業を複合的に実施する。</p> <p>なお、ワークフェア来場者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね80%以上の来場者から「良かった」、「や</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>9 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>(3) 障害者の雇用に関する研究、調査、講習の事業及び啓発の事業の効果的な実施</p> <p>⑦ 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啓発事業を実施するとともに、障害者雇用優良事業所等を対象とした表彰を行う。</p> <p>また、11月に静岡県で開催される第7回国際アビリンピック（「2007年ユニバーサル技能五輪国際大会」として第39回技能五輪国際大会と同時開催）において、主催団体、障害者雇用企業等との連携協力のもと、障害者ワークフェア（日本における障害者雇用事例、就労支援機器、教育・福祉から雇用への移行支援状況等を展示、情報提供するとともに、障害者能力開発指導者交流会等をあわせて実施）を開催する。</p> <p>なお、ワークフェア来場者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね80%以上の来場者から「良かった」、「や</p>	<p>(3) 障害者の雇用に関する研究、調査、講習の事業及び啓発の事業の効果的な実施</p> <p>⑦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表彰式 ・日程等：平成19年9月5日（水） 松坂屋銀座店（東京） ・被表彰者数 障害者優良事業所表彰 36件 優秀勤労障害者表彰 46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 56件 障害者雇用職場改善事例表彰 11件</p> <p>○障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展 ・9月の障害者雇用支援月間中に東京と大阪で開催したほか、平成19年度は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19年度から新たに静岡、北海道、福岡において開催した。 ・東京会場：松坂屋銀座店7階催事場 日程 平成19年9月5日（水）～9月11日（火） ・大阪会場：高島屋大阪店7階催事場 日程 平成19年9月19日（水）～9月24日（月） ・静岡会場：パルシェ5階展示ギャラリー 日程 平成19年11月15日（木）～11月18日（日） ・北海道会場：札幌サンプラザ 日程 平成19年12月3日（月）～12月9日（日） ・福岡会場：アクロス福岡交流ギャラリー 日程 平成20年1月29日（火）～2月3日（日）</p> <p>○障害者ワークフェアの開催 ・開催日時：平成19年11月15日（木）～17日（土）（3日間） ・開催地：静岡県静岡市（ツインメッセ静岡）（第7回国際アビリンピック（「2007年ユニバーサル技能五輪国際大会」として第39回技能五輪国際大会と同時開催）において開催） ・内容 企業における障害者雇用の取組及び職場改善好事例の紹介 特別支援学校及び福祉施設等による展示及び実演 障害者就労支援機器・生活支援機器及び福祉車両の展示 ユニバーサルデザインの製品や取組を紹介 日本の障害者雇用制度及び就労移行支援に係る取組の紹介 障害者能力開発指導者交流会の開催 ・来場者数：57,000人（過去最多・平成18年度41,000人）</p>

や良かった」との評価が得られるようにする。

このほか、各都道府県において表彰や障害者の作業実演による啓発等の事業を実施し、障害者の雇用促進を図る。

さらに、障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した啓発誌を作成し、月54,000部（※）の発行を目指すとともに、ホームページを通じた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メディア媒体を利用した広報・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。

（※参考：平成15年度予算 54,000部）

や良かった」との評価が得られるようにする。また、今後の障害者雇用にかかる啓発事業をより効果的なものとするため、良くなかった旨の評価がなされた自由回答欄等の記載内容を分析し、その原因等を把握する等により、障害者雇用に係る啓発事業に関する今後の在り方、内容、方法について検討を行う。

このほか、各都道府県において、「各都道府県障害者技能競技大会（地方アビリンピック）」を実施し、地域における障害者の職業能力について、社会の理解と認識の向上を図るとともに、障害者が社会に参加する自信と誇りを持つことができる機会を提供する。

さらに、障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した啓発誌「働く広場」を月54,000部作成・発行し、事業主に配布するとともに、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メディア媒体を利用した広報・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。

<開催コンセプト>

企業の障害者雇用に係るソリューション提案を目指した展示

・障害者雇用、職場定着に当たってさまざまな課題に直面している企業等に対し的確な情報、具体例、解決策が得られるよう障害者雇用やユニバーサルデザインの製品に取り組み約100の出展企業・団体等の確保を図った。

来場者の興味・関心を引き起こす機器等の実演・体験、情報提供

・出展企業等は、来場者の関心を引き、出展内容への理解を深めてもらうため、在宅就労機器、障害者介助に役立つマッスルスーツ等各種機器等を持ち込んだ実演・体験のほか、就労場所の再現、クイズ、映像等を活用した情報提供などの工夫を行った。

誰もがアクセスしやすい情報提供

・視覚障害者をはじめ、誰もが会場内の展示内容にアクセスして内容を理解しやすいように、出展ブース案内パンフレットにSPコード及びアイタッチトーク（機器の利用により音声が出る）機能を付し、また、貸出しラジオから音声で聞くことができる「てくてくラジオ」サービスを活用するほか、展示パネル等による視覚・文字情報を提供した。

技能競技等と一体となった効果的な情報提供

・国際アビリンピック会場に隣接して開催することにより、海外派遣団による展示及び実演、特設ステージにおける海外出展企業等のプレゼンテーション・実演、競技参加者や来場者による体験プログラムを実施し、静岡県・市による「おもてなし」等と一体となって効果的な情報提供を行った。

来場者に分かり易い会場づくり、パンフレットの作成

・会場では5つのテーマに応じた色別の垂れ幕を出展エリア天井に設置し、パンフレットにおいても同じ色分けで出展エリアの紹介を行った。

○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76）

・満足度：「とても良かった」（57.1%）、「良かった」（38.3%）計95.4%

（良かった理由）
「多くの具体的な会社の取組を知ることができた」
「障害者雇用が様々な分野に及んでいることが解った」
「聴覚障害者だが、いろいろな企業で障害者が働いている様子が分かり良かった」等

障害者ワークフェア開催による啓発効果

・障害者ワークフェアを見る前は、障害者雇用について「工夫をしても障害者が働くのは難しい」（14.9%）、「今まで障害者の雇用を考えたことがない」（5.1%）としていた来場者（全体の20.0%）について、同ワークフェアを見た後の感想をみると、「工夫をすれば多くの職場で働ける」（52.8%）、「まだよく分からないが、障害者の雇用について関心を持つようになった」（37.8%）と考え方の変化がみられた。

○地方アビリンピックの開催

・開催状況：47都道府県で開催
・競技参加選手数：2,017人（平成18年度1,990人）
（うち知的障害者は1,139人（平成18年度1,010人）、精神障害者は54人（平成18年度20人））
・競技実施種目数：292種目
（うち知的障害者が参加する種目は延べ144種目、精神障害者が参加する種目は延べ34種目）
・総来場者数（県主催の併催イベント来場者含む）：37,886人（平成18年度34,126人）
・マスコミの反響：152件（テレビ・ラジオ52件、新聞等100件）
・重点的な取組：知的障害者、精神障害者の参加種目の拡大、地元企業、経営者団体及び障害者団体との連携、都道府県主催イベントとの連携、広報・啓発活動の強化

○働く広場の発行（資料77、資料78）

・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。
・国際アビリンピックに向けて大会関係情報を4月号から11月号までの各号で提供した。さらに2月号で、大会における選手の競技の模様、選手や企業関係者の障害者雇用への期待等、多面的に取り上げた特集記事を掲載した。
・読者アンケートでは、88.0%（5月号）（平成18年度94.9%）、87.2%（11月号）（平成18年度84.9%）から「大変参考になる」、「参考になる」との評価を得た。
・編集委員会の助言等を踏まえ、以下のような改善を行った。
・福祉施設と企業が連携して障害者雇用を進める事例や、短時間の就労により精神障害者雇用をする事例等の障害者の多様な雇用事例を掲載した。
・福祉から雇用への施策に沿い福祉施設等へ「働く広場」を配布するとともに、市町村の福祉担当部署へも配布した。
・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対応した。
・機構で開発した研究成果を広く周知し、障害者雇用に役立てていただくことを目的として、当機構の研究成果の概要をわかりやすく解説又は研究成果を活用した取組

を紹介するコーナー「研究開発レポート」の連載を開始した。

公開座談会の開催

- ・障害者施策における雇用問題の重要性について一層の理解に資するため、内閣府主催の障害者週間行事「障害者週間連続セミナー」において、「働く広場公開座談会」を平成18年度に引き続き企画、開催し、その内容を3月号に掲載した。平成19年度は、障害のある方にパネラーとして参加してもらい、支援を行なう側と受ける側双方から意見を発表し討論を行った。

会 場：有楽町マリオン

開催日：平成19年12月4日（火）

テーマ：精神障害者雇用は、今！～雇用事例から見る雇用のポイントと課題～

座 長：法政大学教授 松井亮輔氏

参加者：当事者・支援機関・精神科医・事業主等

総合評価落札方式による入札の導入

- ・誌面の一層の充実とコスト削減を図るため、企画内容と価格内容の両方を数値化し合算して決定する総合評価落札方式による編集業者の選定を実施した（平成18年度までは随意契約）。

○テレビ番組の制作

- ・平成19年11月に静岡県で開催された第7回国際アビリンピック大会の周知・広報及び障害者の雇用促進に資するため、大会の事前告知番組と結果報告番組の2本を制作し放映した。事前告知番組については、平成19年10月8日にテレビ東京系列6局及び静岡放送、同月中にBSジャパン他5地方局で放映した。また、結果報告番組については、平成20年2月11日にテレビ東京系列6局、同月中にBSジャパン他5地方局、3月に1地方局で放映した。両番組を併せ全国約88万世帯で視聴された。

評価の視点等	自己評価	A	評定	A																				
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> ワークフェア来場者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね80%以上の来場者から「良かった」、「やや良かった」との評価が得られるようにすること。 <p>・障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した啓発誌を作成し、月54,000部の発行を目指すこと。</p> <p>[評価の視点]</p> <p>第2 9 (3) ⑦ 障害者雇用に係る啓発事業の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> アンケート調査について、有効回答のうち概ね80%以上の来場者から「良かった」、「やや良かった」との評価が得られたか。 アンケート調査において提出された意見を適宜取り入れ、又は意見を参考として、改善策について検討していたか。 啓発誌について、月54,000部発行していたか。 	<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> <ol style="list-style-type: none"> 障害者ワークフェアは、国際アビリンピック会場に隣接して開催、障害者雇用の具体的提案のできる約100の企業・団体の出展、就労支援機器等の実演・体験等の新たな取組により、来場者は過去最多の57,000人、満足度は95.4%と極めて高い評価を得た。 地方アビリンピックは、地元企業・団体との連携等により、過去最多の参加選手(2,017人)と来場者数(37,886人)を記録。特に、知的障害者、精神障害者について参加種目の拡大により参加選手数の大幅な増加を図った。 啓発誌「働く広場」は、読者アンケートや編集委員会の意見要望を踏まえた多様な雇用事例の紹介、ロービジョンの方に配慮した色使いや内閣府主催「障害者週間連続セミナー」への参画等により誌面の充実を図った。 また、読者アンケートでは約9割が「大変参考になる」「参考になる」と評価。 国際アビリンピック大会の周知・広報等を図るため、事前告知番組と結果報告番組の2本を制作しテレビで放映し延べ88万世帯が視聴した。 <p>・次のとおり毎年度中期計画の目標を上回った。 (業務実績「(3)の⑦障害者雇用に係る啓発事業の実施」(P. 80)参照)</p> <table border="1" data-bbox="765 863 1160 1020"> <tr><td>平成15年度</td><td>93.6%</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>95.7%</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>98.9%</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>92.5%</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>95.4%</td></tr> </table> <p>・次のとおり毎年度中期計画の目標を達成した。 (業務実績「(3)の⑦障害者雇用に係る啓発事業の実施」(P. 80)参照)</p> <table border="1" data-bbox="765 1157 1160 1314"> <tr><td>平成15年度</td><td>月54,000部</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>月54,000部</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>月54,000部</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>月54,000部</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>月54,000部</td></tr> </table> <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、有効回答者のうち95.4%から「とても良かった」(57.1%)、「良かった」(38.3%)との評価を得た。 (業務実績「(3)の⑦障害者雇用に係る啓発事業の実施」(P. 80)参照) 障害者ワークフェアに係る平成18年度のアンケート結果にあった、「障害者雇用に関し自己が直面している課題の解決に役立つ事例を展示してほしい」、「多様な障害者雇用事例を知りたい」との意見に応えるため、障害者雇用や職場定着における課題の具体的な改善策に重点を置いたパネル展示を行うとともに、サテライトオフィス、在宅就業や短時間雇用など多様な働き方に取り組む約100の企業・団体等の出展を実現した。 (業務実績「(3)の⑦障害者雇用に係る啓発事業の実施」(P. 80)参照) 啓発誌「働く広場」を毎月54,000部発行し、雇用率未達成企業を中心に送付し、幅広く啓発に努めた。 (業務実績「(3)の⑦障害者雇用に係る啓発事業の実施」(P. 80)参照) 	平成15年度	93.6%	平成16年度	95.7%	平成17年度	98.9%	平成18年度	92.5%	平成19年度	95.4%	平成15年度	月54,000部	平成16年度	月54,000部	平成17年度	月54,000部	平成18年度	月54,000部	平成19年度	月54,000部		<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>障害者雇用に関する啓発事業については、障害者ワークフェアについて国際アビリンピックと併せて開催することにより、過去最多の来場者数を記録し、来場者の満足度においても目標を大きく上回る極めて高い評価を得たほか、啓発誌「働く広場」についても、更なる増の努力が求められるが、読者の9割から評価を得ていることから、中期計画を上回っていると評価できる。</p> <p>(評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○目標達成に向けて着実に努力が行なわれている。 ○実施した項目だけを見れば、目標と概ね合致した成果をあげている。 ○てくてくラジオサービス活用などにより障害者ワークフェアで前年度比39%増の過去最多の来場者数57,000人を記録し、満足度も95.4%を記録した。 ○前年度の活動実績と比較して著明に改善した指標が乏しい。 ○自己評価の評点は「妥当」と認める。 ○自己評価に同じ。 ○「働く広場」は現状分析→実地体験とよくまとまっている。しかし、文体自体が平坦である。工夫が必要なのでは？ ○評価の視点に対応し、当初の目標を上回ったと評価できる。 ○自己評定通り ○目標を上回る達成。特にワークフェアの来場者数やアビリンピックの参加者数、来場者数については高く評価できる。 <p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○アビリンピックの広報はテレビメディアだけで十分なのか、海外との関係はウェブではないかということでも質問をしたが、ぜひともウェブサイトは引き続き国際的な視点から維持していただきたい。また、それによってさまざまなネットワークの維持をして、機構の施策への中長期的なフィードバックへの「投資」をして頂きたい。 ○広報誌「エルダー」と共に、「働く広場」の一層の有効活用を工夫して欲しい。 ○(「働く広場」及び「エルダー」について)5,000部を年ごとにアップさせる手は？ ○啓発誌54,000部の根拠は何か。更に増やす努力が必要ではないか。 	
平成15年度	93.6%																							
平成16年度	95.7%																							
平成17年度	98.9%																							
平成18年度	92.5%																							
平成19年度	95.4%																							
平成15年度	月54,000部																							
平成16年度	月54,000部																							
平成17年度	月54,000部																							
平成18年度	月54,000部																							
平成19年度	月54,000部																							

・メディア媒体を利用した広報・啓発活動を展開したか。

実績：○

- ・テレビ番組の制作については、平成19年11月に静岡県で開催された第7回国際アビリンピック大会の周知・広報を兼ねて障害者の雇用の理解を深めるため、大会の事前告知番組と結果報告番組の2本を制作し放映した。事前告知番組については、平成19年10月8日にテレビ東京系列6局及び静岡放送、同月中にBSジャパン他5地方局で放映した。また、結果報告番組については、平成20年2月11日にテレビ東京系列6局、同月中にBSジャパン他5地方局、3月に1地方局で放映した。両番組を併せ全国約88万世帯で視聴された。
- ・障害者ワークフェアについては、国際アビリンピック及び静岡県、市による展示等に隣接して開催する利点を活かし、2007年ユニバーサル技能五輪国際大会日本組織委員会や静岡県、静岡市と連携しながら事前イベント、記者発表の実施等計画的、積極的な広報・啓発活動を報道機関に対して行い、新聞等に取り上げられた。
- ・47都道府県で開催した地方アビリンピックは、テレビ・ラジオ52件、新聞雑誌等100件で放送ないし掲載された。
(業務実績「(3)の⑦障害者雇用に係る啓発事業の実施」(P. 81)参照)

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（17）

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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>10 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項 障害者技能競技大会を開催することにより、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高め、その職業能力の向上と雇用促進を図ること。 このため、中期目標の期間内においては、競技大会への参加選手を延べ600人以上（※）とし、全都道府県からの選手参加を得ること、及び大会来場者の年々の増加を目指すこと。 また、平成19年に静岡県で開催予定の技能五輪・アビリンピック国際大会に向け、障害者の就業の実態等に留意しつつ多様な障害種別に対応した競技種目・定員の設定を行うとともに、技能レベルの向上を図ること。 （※参考：平成14年度競技大会参加選手数 208人。中期目標期間内に競技大会を3回開催する予定。）</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>10 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項 障害者技能競技大会（アビリンピック）を定期的（年1回、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。 また、都道府県における障害者の職業能力についての啓発を推進し特に障害者多数雇用事業所、特例子会社及び障害者職業能力開発施設等へ選手の参加を勧奨することにより、競技大会への参加選手を延べ600人以上（※）とし、全都道府県からの選手参加を得ること、及び大会来場者の年々の増加を目指す。 さらに、平成19年に静岡県で開催予定の技能五輪・アビリンピック国際大会に向け、障害者の就業の実態等に留意しつつ多様な障害種別に対応した競技種目・定員の設定を行うとともに、技能レベルの向上を図る。 なお、競技大会開催時に来場者を対象としてアンケート調査を実施し、その結果等を踏まえ、大会の質の向上を図る。 （※参考：平成14年度競技大会参加選手数208人。中期目標期間内に競技大会を3回開催する予定。）</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>10 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項 平成19年11月に「2007年ユニバーサル技能五輪国際大会（第7回国際アビリンピック及び第39回技能五輪国際大会の同時開催）」が静岡県で開催される。</p> <p>同国際アビリンピックには、平成16年度から平成18年度に開催した第27回、第28回及び第29回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）の成績優秀者等を派遣する。派遣選手に対しては、全国障害者技能競技大会の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支援する。</p>	<p>平成19年度の業務の実績</p> <p>10 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項（資料79）</p> <p>○第7回国際アビリンピック（「2007年ユニバーサル技能五輪国際大会」として第39回技能五輪国際大会との同時開催）の開催 ・開催日時：平成19年11月14日（水）～18日（日）（5日間） ・開催地：静岡県静岡市（ツインメッセ静岡外3会場） ・参加国・地域数：34か国・地域（うち技能競技参加国・地域数：23か国・地域） ・参加者数：910人（うち技能競技参加者数：360人） ・来場者数：65,900人（開・閉会式を含む） ・技能競技の実施（26職業技能競技、4生活余暇技能競技） ・デモンストレーション・展示・アート展の実施（国内出展企業・団体数：148企業・団体、海外出展企業・団体数：10企業・団体） ・国際会議の開催（講演者数：9か国・地域から18人、参加者数：21か国・地域から250人） ・芸術祭の開催（「芸術・文化・国際交流」をコンセプトに、芸術的分野で活躍する国内外アーティストのパフォーマンス）</p> <p>○きめ細かな開催準備 ・国内外の幅広い分野へのデモンストレーション・展示への出展要請 ・障害者雇用について世界的に情報共有を図るため、多様な立場から取組を発表し、討論する国際会議の企画 ・バリアフリーの会場設営、宿泊施設改修、送迎バスの調達 ・参加者個人へのセキュリティ・安全確保、健康管理の推進 ・積極的な周知・広報（事前イベントの開催、事前・事後のTV番組の制作・放映、多様なマスコミ対応） ・様々な参加国・地域の選手団への配慮（発展途上国選手団への経済的支援、文化・宗教に対応した食事メニューの調整等）</p> <p>○第7回国際アビリンピックにおける日本選手の活躍 ・派遣技能競技選手数：過去3か年の全国障害者技能競技大会（国内アビリンピック）における成績優秀者80人（全技能競技種目に派遣） ・デモンストレーション実演者の派遣：13人（パソコン操作、喫茶サービス、パン・クッキー及び和裁） ・派遣選手への強化指導の実施 専門家等が推奨する参考図書配布 職業能力開発訓練施設等を活用した支援 公表競技課題等に取り組むための教材等の提供 専門家等による訪問指導（訪問指導実施技能競技種目数：19種目、訪問指導実施回数：125回、訪問指導実施選手数：延べ188人） ・派遣技能競技選手の入賞状況：金賞受賞者12人、銀賞受賞者17人、銅賞受賞者15人、特別賞受賞者8人（計52人）（全参加国・地域中最多） ・金賞受賞者の皇太子殿下へのご接見及び内閣総理大臣表彰（初の授与）：平成19年12月17日（月）（於東宮御所及び首相官邸）</p> <p>日本の技能を世界へアピール ・技能競技種目選手と共に4職種13人のデモンストレーション実演者を派遣し、日本の優れた技能を広く国内外に紹介するとともに、併催イベントへの参加などをおして来場者等との交流を深めた。</p> <p>側面的サポートの実施 ・詳細な大会日程及び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、選手団へ配布したほか、各宿泊施設において掲示板を設置し、日々の大会情報、競技スケジュール等を的確に提供するなど、選手が混乱なく技能競技に集中し、持てる力を十分に発揮できるよう、必要な環境整備を行った。</p> <p>○大会の成果 「ユニバーサル社会の実現」等大会テーマを国内外へ発信 ・史上初めて技能五輪国際大会と同時開催されたことにより、大会参加者（総計63か国・地域から3,771人）及び大会来場者（総計293,000人）をはじめとして、各種メディアの報道等により国内外の多くの人々に「障害の有無にかかわらず相互に人格と個性</p>

を尊重し支え合うユニバーサル社会の実現」、「ものづくり技能の重要性」といった大会テーマが発信された。国内外の技能五輪国際大会の参加・見学者に障害者の技能の高さ、障害者雇用の理解を深めることができた。

国境を越えた障害者雇用問題の理解の深化

・技能競技と併せて実施したデモンストレーション・展示、国際会議等の機会を通し、日本の障害者雇用制度、企業等の取組が国内外に情報提供されるとともに、海外の状況を理解する機会も多数設けられ、直接情報交換を行うことにより相互理解を深めることができた。

各国・地域参加者にさまざまな交流機会の提供

・技能五輪国際大会との合同開会式、選手交流会、静岡市内の障害者支援施設等を見学するエクスカージョン、地元小・中学校等との交流を図るフレンドシッププログラム、さよならパーティーなど、国際アビリンピック参加者と技能五輪参加者及び地域住民とが活発に交流することのできる機会が提供された。

ノーマライゼーションの理念による運営

・バリアフリーの会場作り、音声情報の提供及び手話通訳をはじめとした視覚・聴覚障害者に対応した情報伝達手段の整備等のほか、地域の障害者の方々にもボランティアとして大会運営に参加していただくなど、障害の有無にかかわらず共に参加・運営する大会とした。

多くの国・地域が参加した技能競技の円滑な実施

・技能競技には、さまざまな言語・文化を有する世界各国・地域の選手が参加するとともに、各競技種目ごとに複数の国・地域から選出された審査員団が構成され、各日10種目程度を入れ替えながら3日間の日程で競技が実施され、その円滑な運営に関し海外関係者から賞賛を受けた。

○参加選手の評価

・大会期間中に開かれた国際アビリンピック連合総会では、各国選手団から大会の趣旨、運営方法等に対する賛辞が相継いだ。

大会終了後、海外選手からは「極めて重要で、素晴らしい経験をしました。暖かく人道的な社会を作るために、大会中に得た知識と経験を最大限活用していきたい。」(クロアチア)、「新たな友情を育み、異文化間の交流と絆が生まれ、これらはすべての人々の心に永久に刻まれました。皆様の「汗と涙」が作りあげた「技能の祭典」は、参加者すべてにとって懐かしい思い出となるでしょう。」(フィリピン)、「我が国だけでなく、他の選手団も、大会のすべての行事を心から楽しんでいました。最高ランクの大会でした。」(オーストラリア)、「全員が、新たな印象を持って日本滞在を楽しみました。大会運営は完璧でした。オーストリア大統領の出席のもとで開催される公式のレセプションに出席し、この大会の報告をいたします。」(オーストリア)等の感謝状が数多く届けられた。また、日本選手からは、「かつてない緊張の中にも、技能だけでなく精神面でも鍛えられ、海外の選手との交流も進んだ。」「自分の技術が認められ、これまでの人生で最高の思い出となった。」「メダルに届かなかったが、貴重な体験に感謝し、大会出場を出発点として技能を極めるため、日々精進したい。」等の感想が多かった。

○来場者アンケート調査結果

・「とても良かった」「良かった」が93.3% (平成18年度(国内大会) : 85.9%) を占めた。その主な理由は「競技を見て感動した(49.4%)」、「ふれあい、交流の場となった(29.4%)」、「スタッフ、ボランティアの対応がよかった(15.1%)」であった。(回答数1,418件)

○マスコミでの反響

・地方紙(静岡新聞)をはじめ、全国紙(朝日、毎日、読売)全国版又は地元版等において、大会開催前に大会会場、競技内容、参加日本選手の紹介等報道がなされ、大会期間中には、開閉会式の模様をはじめ技能競技における選手の活躍ぶり、競技結果、ワークフェアの模様、選手間及び市民との交流の姿等が報道され、障害者雇用について広く人々の関心、理解を深めた。

・テレビでは、大会期間中を中心にNHK、日本テレビ、フジテレビ、静岡放送等のニュース報道番組で大会の模様が取り上げられ、NHK番組「クローズアップ現代」(2月20日放送)では、大会の模様と参加選手に焦点があてられ、障害者の有する能力について正しい理解を広めることができた。(関東地区視聴率9.5%(1,627,920世帯が視聴)《(株)ビデオリサーチ調べ》)

評価の視点等	自己評価	S	評価	S										
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期目標の期間内においては、競技大会への参加選手を延べ600人以上とすること。 <p>[評価の視点]</p> <p>第2 10 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・参加選手数は、中期目標期間中に延べ600人以上に達することが可能な参加人数があったか。 ・全都道府県からの参加が得られ、来場者数は増加していたか。 ・平成19年に静岡県で開催予定の2007年ユニバーサル技能五輪国際大会に向けて、競技種目等のあり方の検討及び第7回国際アビリンピックの開催計画を策定したか。 	<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> <ol style="list-style-type: none"> ① ユニバーサル技能五輪国際大会として技能五輪国際大会と同時開催するとともに、各種のデモンストレーションや展示・アート展、国際会議、芸術祭等各種事業を並行実施。参加者は34か国・地域から910人、来場者は目標 50,000 人を上回る65,900人となった。 ② 日本選手は、12個の金メダルを獲得し、52人が入賞し、いずれも過去最多。運営については障害のある方々にもボランティアとして大会運営に参加していただくなど、障害の有無にかかわらず共に参加・運営する大会となった。 ③ 来場者アンケートでは、「良かった」との回答が93.3%と高い評価を得た。新聞TV等で連日報道、特にNHK「クローズアップ現代」(視聴率9.5%、約160万世帯(関東)が視聴)では、障害者の有する能力について正しい理解を広めることができた。 ④ 大会を通じ、「ユニバーサル社会の実現」の発信と浸透、国境を越えた障害者雇用問題の理解の深化、各国・地域参加者にさまざまな交流機会の提供、ノーマライゼーションの理念による運営といった成果を十分あげることができた。 <p>・次のとおり812人となり、中期目標の期間中の目標を上回った。</p> <table border="1" data-bbox="774 814 1442 961"> <tr> <td>平成15年度</td> <td>— (国際アビリンピック開催のため)</td> </tr> <tr> <td>平成16年度</td> <td>229人</td> </tr> <tr> <td>平成17年度</td> <td>270人</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>313人</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>— (国際アビリンピック開催のため)</td> </tr> </table> <p>(全国障害者技能競技大会は国際大会のため休止)</p> <p>(全国障害者技能競技大会は国際大会のため休止)</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・競技種目については、様々な障害の人たちの競技を実現するとともに、IT技術等による職域拡大の可能性に対応すべく検討し、技能競技におけるデータベース作成(基礎・応用)及び建築CAD、生活技能余暇技能における刺繍、編物、陶磁器等、デモンストレーションにおけるパソコン操作、喫茶サービス、パン・クッキー及び和裁の採用を行った。 ・開催計画については、以下のコンセプトを盛り込んで策定し、大会の成果をあげた。 <ul style="list-style-type: none"> ・「ユニバーサル社会の実現」等大会テーマを国内外へ発信 <ul style="list-style-type: none"> 史上初めて技能五輪国際大会と同時開催されたことにより、大会参加者(総計63か国・地域から3,771人)及び大会来場者(総計293,000人)をはじめとして、各種メディアの報道等により国内外の多くの人々に「障害の有無にかかわらず相互に人格と個性を尊重し支え合うユニバーサル社会の実現」、「ものづくり技能の重要性」といった大会テーマが発信された。国内外の技能五輪国際大会の参加・見学者に障害者の技能の高さ、障害者雇用の理解を深めることができた。 ・国境を越えた障害者雇用問題の理解の深化 <ul style="list-style-type: none"> 技能競技と併せて実施したデモンストレーション・展示、国際会議等の機会を通し、日本の障害者雇用制度、企業等の取組が国内外に情報提供されるとともに、海外の状況を理解する機会も多数設けられ、直接情報交換を行うことにより相互理解を深めることができた。 ・各国・地域参加者にさまざまな交流機会の提供 <ul style="list-style-type: none"> 技能五輪国際大会との合同開会式、選手交流会、静岡市内の障害者支援施設等を見学するエクスカーション、地元小・中学校等との交流を図るフレンドシッププログラム、さよならパーティーなど、国際アビリンピック参加者と技能五輪参加者及び地域住民 	平成15年度	— (国際アビリンピック開催のため)	平成16年度	229人	平成17年度	270人	平成18年度	313人	平成19年度	— (国際アビリンピック開催のため)		<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>障害者の技能に関する競技大会(アビリンピック)の開催については、「第7回国際アビリンピック」を史上初めて技能五輪国際大会と同時開催し、34か国・地域から910人の参加を得、目標を大幅に上回る65,900人が来場したところであり、わが国は、金メダルをはじめ、過去最多のメダルを取得して、比類なき成功をおさめたところである。今般の国際アビリンピックの開催は、障害者問題やユニバーサル社会の実現の重要性について広く国内外に訴えるとともに、障害者自らの働くことへの動機付けの促進、さらには障害者雇用に対する国民の理解の深化を図る上で極めて有意義かつ貴重な機会であったと位置付けられ、障害者の雇用の推進を図る上で例のない大きな貢献をし、成果を上げたものと考えられることから、中期計画を大幅に上回ったと評価できる。</p> <p>(評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○アビリンピックは成功し、障害者に対する働く動機の向上に大いに貢献できたことは評価できる。 ○障害者問題のプレゼンテーションとして強力であり、マスコミ等での浸透度、具体的なメッセージの伝達など目標を大きく上回ったと思われる。 ○また、海外とのネットワークの拡大はあまり表に出ないが、大きな成果である。 ○第7回アビリンピックを成功させた。来場者アンケートでも「とても良かった」と「良かった」が合計して93.3%となるなど好評であったことがうかがわれる。金メダル獲得者の皇太子殿下へのご接見、内閣総理大臣表彰を実現させた。 ○国際アビリンピックを成功裡に開催した。 ○①自己評価の評点は「妥当」と考える。 ○②国際アビリンピックは、「技能五輪国際大会」との初の同時開催ということで「ユニバーサル国際大会」へ一歩近づいたと考える。また、内容的に"成功した大会"と評価できる。 ○盛会で結構でした。 ○日本での開催、金メダル12という史上最高の成果をあげた。但し日本開催という主催国の面子も一役買った点は否めない。 ○評価の視点から成果をみて、高い成果をあげたと評価できる ○自己評定に同じ ○すべてにおいてすばらしい成果である。 <p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○いつの場合でも同じであるが、このネットワークをどのように維持していくかが課題。 ○国際アビリンピック開催について、本機構が資金面及び人的支援についてどの程度関与したのかが明らかでない。 ○パラリンピックと同様「真のユニバーサル大会」とは「健常者も障害者も共に同じ場で競う」という事であろう。今後のアビリンピック大会もこの方向で努力をつづけて欲しい。 ○アビリンピックについては、今後も努力を継続していただきたい。障害者理解の支援意識を高める絶好の機会である。 	
平成15年度	— (国際アビリンピック開催のため)													
平成16年度	229人													
平成17年度	270人													
平成18年度	313人													
平成19年度	— (国際アビリンピック開催のため)													

とが活発に交流することのできる機会が提供された。

- ・ノーマライゼーションの理念による運営
バリアフリーの会場作り、音声情報の提供及び手話通訳をはじめとした視覚・聴覚障害者に対応した情報伝達手段の整備等のほか、地域の障害者の方々にもボランティアとして大会運営に参加していただくなど、障害の有無にかかわらず共に参加・運営する大会とした。
- ・多くの国・地域が参加した技能競技の円滑な実施
技能競技には、さまざまな言語・文化を有する世界各国・地域の選手が参加するとともに、各競技種目ごとに複数の国・地域から選出された審査員団が構成され、各日10種目程度を入れ替えながら3日間の日程で競技が実施され、その円滑な運営に関し海外関係者から賞賛を受けた。

(業務実績「10障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項」
(P. 83、84) 参照)

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（18）

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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鑑み、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 (略)</p> <p>2 収支計画 別紙-2のとおり (略)</p> <p>3 資金計画 別紙-3のとおり (略)</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 (略)</p> <p>2 収支計画 別紙-2のとおり (略)</p> <p>3 資金計画 別紙-3のとおり (略)</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> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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19年度決算報告のとおりである。 ・ 各都道府県の雇用開発協会等の統合の進展も踏まえて、研修、講習、会議の運営の効率化により研修・講習室の借上げを解消し固定的経費の節減を図った。 ・ 一般競争入札及び公募、企画競争の積極的な実施に努め、その予算の効率的な執行及び経費の節減を図った（平成18年度133件1,748百万円→平成19年度194件2,154百万円）。 ・ 平成18年度までに開発してきた経理システムを平成19年度適正稼働することにより予算、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、発生理由等の詳細かつ迅速な把握を可能とした。 ・ 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、金銭信託による国債（10年債）ラダー型運用を実施しているところである。平成19年度末満期償還分の運用は平成18年度に引き続き、今後の納付金勘定の収支見通しを踏まえつつ流動性を確保するため3年債で運用した。 ・ 平成19年度は、金銭信託、決済用預金のほか、一部積立金について安全かつ効率的な運用を図るため、新たに1年満期の大口定期預金で運用を行った。 ・ なお、運営費交付金債務及び土地売却収入についても国庫へ返納までの間、大口定期預金で運用を行った。 ・ 各年度の運用実績については、以下のとおり <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>平成16年度</td> <td>運用益：約1.4億円</td> <td>(利回り 0.71%)</td> </tr> <tr> <td>平成17年度</td> <td>運用益：約1.5億円</td> <td>(利回り 0.76%)</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>運用益：約1.9億円</td> <td>(利回り 0.95%)</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>運用益：約2.0億円</td> <td>(利回り 1.01%)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>運用益：約0.5億円</td> <td>(利率 0.48%、0.89%)</td> </tr> </table> 	平成16年度	運用益：約1.4億円	(利回り 0.71%)	平成17年度	運用益：約1.5億円	(利回り 0.76%)	平成18年度	運用益：約1.9億円	(利回り 0.95%)	平成19年度	運用益：約2.0億円	(利回り 1.01%)		運用益：約0.5億円	(利率 0.48%、0.89%)
平成16年度	運用益：約1.4億円	(利回り 0.71%)																
平成17年度	運用益：約1.5億円	(利回り 0.76%)																
平成18年度	運用益：約1.9億円	(利回り 0.95%)																
平成19年度	運用益：約2.0億円	(利回り 1.01%)																
	運用益：約0.5億円	(利率 0.48%、0.89%)																

評価の視点等	自己評価	A	評価	A
<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</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、中期目標に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行していたか。 ・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たか。 ・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、合理的なものであったか。 ・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であったか。 ・障害者雇用納付金に係る積立金について、適正な運用・管理をしていたか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全ての「評価の視点」に対応した。 ① 中期目標に基づき計画的に予算削減を行うとともに、固定的経費の節減、一般競争入札等の積極的な実施により、予算の効率的な執行を図った。 ② 障害者雇用納付金に係る一部積立金（金銭信託、決済用預金による運用以外のもの）及び運営費交付金債務等について大口定期預金で運用し収益の確保を図った。 <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期計画に基づく年度計画予算を作成し、それに基づき、予算の範囲内で事業を実施した。なお、研修、講習、会議の運営の効率化により研修・講習室の借上げを解消し固定的経費の節減を図った。また、一般競争入札等の積極的な実施に努め、効率的な執行及び経費の節減を図った。 <p>(業務実績「第3 予算、収支計画及び資金計画」(P. 87) 参照)</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運営費交付金については、独立行政法人会計基準に定める収益化基準に則り、収益化を行い、適正に執行した。 <p>(業務実績「第3 予算、収支計画及び資金計画」(P. 87) 参照)</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・予算と実績の主要な差異については、助成金の実績額が予算額を下回ったこと等により生じたものである。なお、平成18年度までに開発してきた経理システムを平成19年度適正稼働することにより発生理由等の詳細かつ迅速な把握を可能とした。 <p>(業務実績「第3 予算、収支計画及び資金計画」(P. 87) 参照)</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運営費交付金債務については、業務経費の効率的執行等により生じたものである。なお、平成18年度までに開発してきた経理システムを平成19年度適正稼働することにより発生理由等の詳細かつ迅速な把握を可能とした。 <p>(業務実績「第3 予算、収支計画及び資金計画」(P. 87) 参照)</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用納付金に係る積立金については、独立行政法人通則法に基づき、その一部について、引き続き金銭信託による国債ラダー型運用を行っているが、今後の納付金勘定の収支見通しを踏まえ、安全かつ効率的な運用を図るため、1年満期の大口定期預金で運用を行い、適正な運用・管理をしている。 <p>(業務実績「第3 予算、収支計画及び資金計画」(P. 87) 参照)</p>		<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>予算等については、19年度決算では、一般管理費が14年度予算に比べ19.5%減、業務経費が15年度予算に比べ16.6%減となるなど、大幅な節減を実現するとともに、経費節減に向け、一般競争入札への取組姿勢が顕著であり、18年度比で、一般競争入札等が45.9%増、随意契約が33.0%減となったことなどから、中期計画を上回っていると評価できる。</p> <p>(評定理由)</p> <p>○経費節減等については目標を上回る成果を上げている。</p> <p>○中期計画にもとづき、概ね目標を達成していると評価される。</p> <p>○19年度一般管理費が14年度予算に比べ19.5%節減となった。一般競争入札を18年度比45.9%増とした。</p> <p>○予算の編成と執行について前年度よりも改善した。</p> <p>○一般競争入札についても前年度よりも増加した。</p> <p>○随意契約の改善が、少しゆるい計画ではないか。</p> <p>○自己評価の評点は「妥当」と考える。</p> <p>○自己評価に同じ。</p> <p>○随意契約は18年度比33.0%減となる。</p> <p>○評価の視点からみると、目標値を上回る成果があがったと評価できる。</p> <p>○予算目標をやや上回って達成している(一般管理費、業務経費)。</p> <p>○経費を大幅に額削減するなど適切な対応である。</p> <p>(その他意見)</p> <p>○早急に、予算管理について、制度および管理会計としての導入が望まれます。運営費交付金債務の収益化基準は、費用進行基準以外を採用することを、独立行政法人会計規程は望んでいることを斟酌し、導入することが望まれます。</p> <p>○一般競争入札の更なる拡大をめざすことが必要。随契が不可欠なものについては、その理由を明示すべきである。</p>	

高齢・障害者雇用支援機構評価シート（19）

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19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鑑み、適正にその運用及び管理を行うこと。</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</p> <p>(1) 方針 機構の運営に必要な人材の確保に努めるとともに、職員の専門性を高めるための研修を計画的に実施する。</p> <p>(2) 人員に係る計画 常勤職員の人件費（精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る人件費を除く。）の平成14年度と比較して13%に相当する額と、精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る常勤職員の人件費の事業開始後1年間（平成17年度下半期及び平成18年度上半期）と比較して4%に相当する額の合計額を節減する。 そのため、期末の常勤職員数（精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る人員を除く。）について期初に比べて14名削減する。 なお、「行政改革の重要方針」を踏まえ、平成18年度以降5年間において、平成17年度（精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る人件費については事業開始後1年間）を基準として5%以上の額を節減するものとし、これを実現するため、現中期目標期間の最終年度までの間において、平成17年度を基準として1%以上の額（精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る経費を除く。）と、精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る人件費の事業開始後1年間と比べて1%以上の額を合計した額を節減する。</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</p> <p>(1) 方針 ホームページ等を活用し、機構の運営に必要な人材の確保に努めるとともに、職員の資質の向上を図り、専門性・士気を高めるための効果的な研修を計画的に実施する。</p> <p>(2) 人員に係る計画 業務のより効率的な実施を図るため、人員配置の見直しを行う。</p>	<p>平成19年度の業務の実績</p> <p>1 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針 ・機構の運営に必要な優秀な人材の確保に努めるために、平成21年4月の採用事務を前倒しし、平成20年3月には採用案内のパンフレットの作成等を行い、職員募集活動を開始した。平成20年4月採用については、職員募集方法や採用試験の面接形式等を工夫した。具体的には、平成18年度に続く機構ホームページへの募集案内の掲載、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パンフレットの作成等により、積極的に応募者の確保に努めた。実際の選考においては、人物本位の採用のために、面接を重視して3次にわたり面接試験を行った。 ・また、職員研修に関しては、平成18年度に策定した障害者職業カウンセラーに対する効果的専門研修の方針に基づき、平成19年度は、業務経験に応じた専門性の向上を図るために、業務実施に必要な基礎的知識・技能に加え、スーパービジョンやコーチング等といった業務のマネジメントに係る知識・技能についても習得を図る研修カリキュラムとするなど、カウンセラー専門研修の項目の充実・強化を引き続き図った。また、新任係長研修においては、企画書作成演習を新たに実施し実践的な企画力を身につけさせるための研修内容を充実させ、職員の育成・資質向上を図った。 ・研修・人材育成等検討委員会を開催し、機構職員として求められる人材像、職種ごとに求められる人材像、人材育成の方策（人を育てる組織風土の形成、研修システムの見直し、計画的なOJTの実施、自己啓発意欲の喚起、人材交流・派遣研修の必要性、インターンシップの必要性）を内容とする報告書を取りまとめた。平成20年度からは、報告書の方向に沿って、研修計画を策定し効果的な研修を実施するとともに、研修体系の見直しを行うこととしている。</p> <p>(2) 人員に係る計画 ・地域センターにおける管理事務について、業務の効率的な実施の観点から、2か所の事務を1人の事務職員で処理する方策を、平成17・18年度の4か所、計8センターから、平成19年度には7か所、計14センターに拡充し、これにより捻出した人員分を国際アビリンピックの開催のための体制強化に振り向けるなどの人員配置の見直しを行った。</p> <p>(参考)</p> <table border="1" data-bbox="2003 1186 2864 1323"> <tr> <td>期初（平成15年10月）の人員</td> <td>736名</td> </tr> <tr> <td>期末（平成20年3月）の人員</td> <td>667名</td> </tr> <tr> <td colspan="2">（精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る人員47名を除く。）</td> </tr> </table> <p>・人件費については、平成19年度末現在で平成14年度と比較して13.4%に相当する額と、精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る常勤職員の人件費の事業開始後1年間（平成17年度下半期及び平成18年度上半期）と比較して4.0%に相当する額の合計額を節減した。 ・また、「行政改革の重要方針」による人件費削減の取組の状況については、平成19年度末現在で、中期計画に記載されている基準額と比較して6.2%に相当する額を節減した。 ・その結果、人件費については、各年度とも予算の範囲内であった。 ・人件費削減を進める一方で、業務の効果的実施を図るため、職場単位の改善運動であるE Service運動を平成18年度に引き続き実施した（計68件 平成18年度45件）。職員の創意工夫による利用者サービスの向上や経費節減については役職員をあげて取り組むべく、全国会議の場で施設長等に全職員の参加意識向上と積極的取組を指示した。平成19年度においては、「利用者サービスの向上」、「事務・業務手続きの簡素（経費節減も含む。）・合理化」等の推奨テーマを設けるとともに、平成18年度のE Service運動における経費節減事例の提示、推進体制の強化、Eメールによる職員の積極的参加の呼びかけ等を行い実施した。優れた取組（計10件）については、理事長表彰を行うとともに好事例として、機構内に周知を図った。 これにより、利用者サービスの向上、業務の効率化に資するとともに、職員のモチベーション向上を図った。</p> <p>[給与制度改革の取組事項]</p> <p>・以下の取り組みにより、人件費総額を削減するとともに給与水準の適正化を図った。 ・地域手当の見直し（国の1級地から4級地について、一部を除き国よりも低い支給割合へ見直した。） ・職務手当を定率制から定額制に変更し、額は概ね国より低く設定</p>	期初（平成15年10月）の人員	736名	期末（平成20年3月）の人員	667名	（精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る人員47名を除く。）	
期初（平成15年10月）の人員	736名								
期末（平成20年3月）の人員	667名								
（精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る人員47名を除く。）									

- ・期末・勤勉手当の職位別加算割合を見直し、大部分を引き下げ
- ・国に新設された広域異動手当に類似する手当を機構は設定せず

〔EService運動取組結果〕

- ・平成19年度は、平成18年度と比較して23件増の68件の実績報告があり、これらについて選考を行い、優れた取組として10件選出した。
選出された取組は、全国施設長会議の場において、事例紹介するとともに理事長表彰を行った。また、好事例のポイントを社内報（メルマガ）に掲載して周知するとともに、内容の詳細について機構グループウェアを経由して、随時活用できるようにして、全地域センターでの更なる工夫を促した。
- 表彰事例は以下のとおり。
 - ・利用者サービス向上の取組（利用するサービス内容ごとの面接・相談曜日の設定、相談予約状況や行事日程など最新情報を提供するホームページの充実、利用者が一目でわかる施設パンフレットへの見直し）
 - ・経費節減・事務簡素化の取組（職員への意識付けによる公共料金（光熱水量料金）の節減、諸様式の電子化による事務の簡素化・効率化）
 - ・個人情報漏洩防止の取組（業務ごとの留意点・対応策を取りまとめた個人情報漏洩防止マニュアルの策定、個人情報管理のルール化）

2 施設・設備に関する計画

- ・栃木障害者職業センターについて、空調設備改修工事を実施。空調機器を集中冷暖房方式から個別空調設備に更新することにより、旧空調機械室を個別相談室等として有効活用が可能となった。

(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	3 5	施設整備費 補助金

2 施設・設備に関する計画

- 障害者の就労に関する様々な援助業務の効果的かつ効率的な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案して、計画的な修繕等を行う。

(参考)

施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財 源
(地域センター) 空調設備更新 電気設備整備 給排水設備更新	1 3 7	施設整備費 補助金

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

2 施設・設備に関する計画

- 施設・設備に関する整備計画に基づき、今年度は、栃木障害者職業センターにおける空調設備更新を行う。

(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	3 5	施設整備費 補助金

評価の視点等	自己評価	A	評価	A
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 常勤職員の人件費（精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る人件費を除く。）の平成14年度と比較して13.4%に相当する額と、精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る常勤職員の人件費の事業開始後1年間（平成17年度下半期及び平成18年度上半期）と比較して4.0%に相当する額を削減する。 期末の常勤職員数（精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る人員を除く。）について期初に比べて14名削減する。 「行政改革の重要方針」を踏まえ、平成18年度以降5年間において、平成17年度（精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る人件費については事業開始後1年間）を基準として5%以上の額を削減するものとし、これを実現するため、現中期目標期間の最終年度までの間において、平成17年度を基準として1%以上の額（精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る経費を除く。）と、精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る人件費の事業開始後1年間と比べて1%以上の額を合計した額を削減する。 <p>[評価の視点]</p> <p>第7-1 人事に関する計画</p> <ul style="list-style-type: none"> 人事に関する計画の実施状況はどのようなものであったか。 人件費の実績が予算を上回った場合にはその理由が明らかになっており、それが合理的なものであったか。 給与水準は業務等に見合うものであったか。 	<ul style="list-style-type: none"> 全ての数値目標を達成し、以下「評価の視点」に対応した。 <ol style="list-style-type: none"> 人件費について、平成19年度末現在で平成14年度と比較して13.4%（目標13%）に相当する額を削減した。 精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る常勤職員の人件費の事業開始後1年間（平成17年度下半期及び平成18年度上半期）と比較して4.0%（目標4%）に相当する額を削減した。 「行政改革の重要方針」による人件費削減の取組の状況については、中期計画に記載されている基準額と比較して6.2%（目標2%）に相当する額を削減した 給与水準の見直しを行うため、平成18年度に引き続き給与制度改革を行った。特に、平成19年度は、地域手当の支給割合、職務手当及び期末・勤勉手当の職位別加算割合の見直し等の取組を行い人件費削減を進めた。 地域センター管理業務の効率化等により捻出した人員により国際アビリンピックの開催のための体制強化を図るなど機動的な人員配置を実施した。 業務の効果的实施を図るため、職場単位の改善運動であるE Service運動を実施し、利用者サービスの向上、経費の削減、業務の効率化に資するとともに、職員のモチベーションの向上を図った。 平成14年度と比較して13.4%に相当する額を削減した。 精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る常勤職員の人件費の事業開始後1年間（平成17年度下半期及び平成18年度上半期）と比較して4.0%に相当する額を削減した。（業務実績「1-（2）人員に係る計画」（P. 89）参照） 期初（平成15年10月）と比較し、69名の人員を削減した。（精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る人員47名を除く。）（業務実績「1-（2）人員に係る計画」（P. 89）参照） 中期計画に記載されている基準額と比較して6.2%に相当する額を削減した。（業務実績「1-（2）人員に係る計画」（P. 89）参照） <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 人員は前年どおりであった。なお、業務のより効果的実施のため、地域センターにおける管理事務の効率化により捻出した人員により、国際アビリンピックの開催のための体制強化を図るなど機動的な人員配置を実施した。（業務実績「1-（2）人員に係る計画」（P. 89）参照） <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 人件費については、適正に執行し、予算の範囲内であった。（業務実績「1-（2）人員に係る計画」（P. 89）参照） <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 給与水準の見直しを行うため、平成18年度に引き続き給与制度改革を行った。特に、平成19年度は、地域手当の支給割合、職務手当及び期末・勤勉手当の職位別加算割合の見直し等の取組を行い人件費削減を進めた。 		<p>（委員会としての評定理由）</p> <p>人事・人員等については、常勤職員数について期初に比べ目標の14名を大きく上回る69名を削減したほか、人件費について、中期目標及び「行政改革の重要方針」による人件費削減目標のいずれをも上回る削減を達成するとともに、地域手当等の見直しを行いラスパイレス指数の引下げを進め、今後ともその徹底を図ることとした一方、職員のモチベーション向上のための活動にも積極的に着手するなどしていることから、中期計画を上回っていると評価できる。</p> <p>（評定理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○人件費削減、効率的合理的な人員配置について進んでおり、職員のモチベーションを引き出す取り組みは評価できる。 ○インセンティブ向上の取り組みは中期目標を上回った達成と評価できる。 ○15年10月に比べ、69名の人員削減を行った。地域手当、職務手当等の見直しを行い、ラスパイレス指数を114.6%とした。 ○人件費削減が対前年度比及び対中期目標比で予定された数値を達成している。 ○自己評価の評定は「妥当」と考える。 ○自己評価に同じ。 ○人員削減69名 <ul style="list-style-type: none"> ・仕事量は増える 人員削減がどのように業務処理に影響を与えるか？ ・今後の70歳定年に向けて乗り切れるか？ <p>懸案事項である</p> <ul style="list-style-type: none"> ○評価の視点の通り数値目標を達成したものと評価できる。 ○地域手当、職務手当の削減を着実に進めつつ、職員のモチベーションを高める活動も着手している。 ○人員削減など目標を上回る成果を上げている。 <p>（その他意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ただし、具体的な職務需要とそれに伴う訓練育成調達プログラムの具体像が見えない。 ○ラスパイレス指数は低下しつつあるが、19年度において依然として114.6%であり、地域・学歴を勘案しても104.9であるため、今後一層の削減が必要である。 ○「給与水準の見直し」への取り組みは多めに評価できるが、高齢者（とくに70歳まで働ける社会の実現）、障害者（とくに発達障害者、精神障害者、重度障害者 etc）の就業促進は国や本機構が今精力的に取り組むべき時期にある。職員のモチベーションを向上し、人員不足の工夫にも努力していくよう要望する。 ○個別給与水準について賞与では期間の成果評価を行うことはできませんか？ ○ラスパイレスについては、国家公務員と同等にする努力が必要。 <ul style="list-style-type: none"> ・給与以外の面で職員のモラルアップ策を推進していただきたい。 <p>そのポイントは次のようなものであろう。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 目標の共有による使命感の向上 ② 加点主義による評価。 ③ 管理者のマネジメント力の向上 <ul style="list-style-type: none"> ・リーダーシップ ・自主性の尊重 ・OJT ・成果の確保 ・コミュニケーション ④成果の外部PRによる国民の信頼感の向上 	

さらに、業務の効果的実施を図るため、職場単位の改善運動であるE Service運動を実施し、利用者サービスの向上、経費の節減、業務の効率化に資するとともに、職員のモチベーションの向上を図った。
(業務実績「1-(2) 人員に係る計画」(P. 89、90) 参照)

第7 2 施設・設備に関する計画

・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。

実績：○

・年度計画どおりに適切に実施した。
(業務実績「2 施設・設備に関する計画」(P. 90) 参照)

平成19年度業務実績評価関係資料

目次

様式 1	目的積立金	1
様式 2	保有資産	2
様式 3	官民競争入札の活用	3
様式 4	コンプライアンス体制の整備状況等	5
様式 5	役職員の報酬・給与等の状況	7
様式 6	随意契約等の状況	23

目的積立金

①当期総利益の計上	<input checked="" type="radio"/> 有	・	<input type="radio"/> 無
②目的積立金の申請	<input type="radio"/> 有	・	<input checked="" type="radio"/> 無

【当期総利益の計上が「有」、目的積立金の申請「無」の場合は、以下を記入】

③利益の発生要因	<p>平成19年度当期総利益 6,393,695,385円</p> <p>当期総利益の主な発生要因は、平成19年度が中期目標期間の最終年度であることから、独立行政法人会計基準第80第3項の規定に基づき、運営費交付金債務残高の全額を収益化したことによるものである。</p> <p>運営交付金債務残高は、主として、予算執行段階における、省資源、省エネ意識の徹底、一般競争入札の積極的な実施等による一般管理費及び業務経費の節減等によるものである。</p>
④目的積立金を申請していない理由	<p>中期目標期間の最終年度において、運営費交付金債務残高を収益化したことによる利益は、目的積立金として積み立てることはできないため、国庫に納付するものである。</p>

委員記載（評価）欄

- ・ 制度上止むを得ないものと理解する。
- ・ 63億余の利益を出したことは評価できる。組織の努力が組織自身の目的に多様に活用できる仕組みの検討は必要と思われる。
- ・ 評価できる。しかし、職員の努力の成果を生かしモチベーションを高める工夫も必要ではないか。
- ・ 適切である。
- ・ 経費節減により利益を発生させ、国庫に納付することは大いに評価できる。
- ・ 利益をあげたことは評価できる。
- ・ 国庫納付は適切。
- ・ 常に経費削減の動機付けは継続すべき。引き続いて努力下さい。
- ・ 「目的積立金」は、職員のモチベーションアップに工夫すべき」という主旨の委員の意見があったが、その通りと考える。
- ・ 適切な対応である。
- ・ 目的積立金が承認される運営費交付金の収益化を費用収益化基準以外を採用することが望まれる。

保有資産

①見直しの検討の有無	有 ・ 無
------------	-------

②見直しの状況	<p>平成19年度に移転となった富山・石川両障害者職業センターに係る跡施設等は、今後とも当機構において利用する見込みが立たないことから、国に財産処分認可申請を行っているところであり、承認後は両施設とも譲渡を行うこととしている。</p>
---------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

③資産の活用について	<p>せき髄損傷者職業センターについては、第2期中期目標において同期間中に廃止することとされている。廃止後は当機構において利用する見込みが立たないことから、資産の処分については土地所有者である独立行政法人労働者健康福祉機構や所管官庁（厚生労働省）との調整を行っているところである。</p> <p>平成20年度に移転予定の岡山障害者職業センター跡施設は、移転までの間は有効活用し、移転後は当機構において利用する見込みがないことから、国に財産処分認可申請を行った後、承認後は譲渡を行う予定である。</p>
------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

委員記載（評価）欄	<ul style="list-style-type: none"> ・ 了解する。（民間利用を含む） ・ 計画に従いつつ有効に処理されることが期待される。 ・ 評価できる。 ・ 適切である。 ・ 妥当な措置がとられていると評価する。 ・ 早期に譲渡を行っていただきたい。検討そのものは評価できる。 ・ 特になし。既定どおり。 ・ 適正な譲渡の実施をお願いします。 ・ 妥当と考える。 ・ 適切である。 ・ より一層の努力が必要ではないかと、感じました。
-----------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

官民競争入札等の活用状況

① 官民競争入札等の活用 (官民競争入札等の検討)	<p style="text-align: center;">有 ・ 無</p> <p style="text-align: center;">(有 ・ 無)</p>
------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------

【官民競争入札の活用（検討）が「有」の場合は、以下を記入】

② 該当業務の名称	
<p style="text-align: center;">「高齢期雇用就業支援コーナー」業務 (高齢期における職業生活設計に関する助言又は指導業務)</p>	

③ 活用（検討）状況	
<p>平成19年12月に閣議決定された「公共サービス改革基本方針」別表に基づき、「高齢期雇用就業支援コーナー」業務について、一部民間競争入札を実施することとしている。</p> <p>平成20年5月には、官民競争入札等監理委員会と連携し、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成21年9月までに入札公告を実施し、22年1月から落札者による事業を実施する ・ 契約期間を平成22年1月から25年3月までの3年3箇月間とする ・ 全国14箇所のうち東京、愛知、広島の3箇所を入札の対象とする <p>等を内容とした民間競争入札実施計画案を策定したところである。</p> <p>今後も引き続き、同監理委員会とも連携しつつ、具体的な実施内容等について検討を進め、民間競争入札を適正かつ確実に実施し、当該業務を効果的・効果的に運営できるよう努めることとしている。</p>	

委員記載（評価）欄	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 了解する。 ・ 計画にしたがって、他業務も含め活用されることを期待する。 ・ 評価できる。 ・ 適切である。 ・ 妥当な方向であると評価できる。 ・ 競争入札を進めていることは評価できる。 ・ 高齢期雇用就業支援の拡大が望まれる。 ・ 妥当な進め方と史料。 ・ 一定の評価をするが、さらに民間競争入札を進めてほしい。 ・ 的確な推進を期待する。結果を判断し、対象を更に拡大することが必要。 	

- ・ 適切な対応している、と判断しました。

コンプライアンス体制の整備状況等

①取組状況

- 就業規則（そのうち特に禁止行為や懲戒委員会に関する規定）、倫理規程、情報セキュリティ基本方針、個人情報保護に関する規程、災害等緊急事態に対応するための規程等を整備、グループウェアに掲載するなどにより職員一人ひとりに周知を徹底している。
- 毎週開催される理事会において、法令遵守、リスク管理、情報管理等について迅速な意思決定を図るとともに、理事長の指示の下、コンプライアンスを担当する総務部が機構各部、各センターに対し、コンプライアンス確保のための指導、助言、報告等を行うとともに、平成20年1月には、理事長の下に独立した監査室を新設し、コンプライアンスに関する厳正な監査を行わせることにより、2元構造のコンプライアンス体制を確立するなど、コンプライアンスの徹底に取り組んでいる。さらに、監事によるコンプライアンス体制及び業務の監査を通じた法令・内部規程等の遵守状況のチェックが行われている。
- さらに、コンプライアンスや業務運営に係るモニタリング機能の強化とその客観性を確保するため、本部各部・各施設への「意見箱」の設置、外部有識者からなる評議員会の開催に加え、平成20年度からは、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を導入することとしている。
- 本部部長会議、施設長全国会議等の場において内部規程等の趣旨を徹底するとともに、綱紀粛正・倫理保持について定期的かつ必要に応じて文書で機構全体に徹底している。
- また、職員に対する各種研修において、これら周知の徹底を図るとともに、個人情報保護、苦情相談、セクハラ・パワハラ防止などについて個別のテーマを設定した研修を行っている。
- また、法令・内部規程等に違反する事案を把握した場合は、厳正に対処するとともに、原因究明及び改善策を迅速に講じ、再発防止に努めている。

②取り組みについての自己評価

コンプライアンスに係る各種規定の整備、コンプライアンス体制の整備、研修等による組織内への周知徹底に加え、新たに内部監査体制の整備、意見箱の設置、モニター制度の創設等によりコンプライアンス体制の強化が図られたことは評価できると考える。

委員記載（評価）欄

- ・ 了解する。
- ・ 体制の整備は評価できるが、これを「アリバイ」とするのではなくトップの明確な意思表示によって実際に機能するようにしてほしい。
- ・ 評価できる。
- ・ この方針で努力してほしい。
- ・ コンプライアンス体制が適切に整備されていると評価する。

- ・ コンプライアンス体制への取組みは評価できる。
- ・ コンプライアンスは民間企業並みになることが妥当である。
- ・ 何らかの外部監査を定期的実施することを勧めます。
- ・ 取組みは精力的と評価する。
- ・ 優れたシステムである。きちんとした運用に努めて下さい。コンプライアンス以前の倫理観や使命感の向上を図られたい。
- ・ 着実な対応がされていると、判断しました。

役職員の報酬・給与等の状況

①給与水準の適切性についての自己評価

○ 指数の状況

対国家公務員	114.6
参考 地域勘案	108.3
学歴勘案	110.7
地域・学歴勘案	104.9

○ 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由

- ① 給与水準の比較にあたり、国家公務員は全国の職員が対象となるのに対し、機構の事務職員の61.9%が東京都特別区の勤務となっているため、給与制度上、地域手当が高く支給される者の割合が高いこと。
- ② 国家公務員の給与決定上の学歴を見ると大卒は48.2%（参考「国家公務員給与の概要」（平成19年8月人事院）であるのに対し、機構の事務職員の92.4%が大卒以上であり、学歴による格差が生じている可能性があること。
- ③ 機構の事務職員のうち、職務手当の受給者の割合は23.9%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委託業務の企画・立案、厚生労働省との調整、委託先に対する指導・進捗管理等の業務を行っている。
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。
したがって、いわゆる管理職手当である職務手当（国においては俸給の特別調整額）を支給される者の比率が高く対国家公務員指数が高くなっているものと推定されること。
- 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（旧特殊法人）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

○ 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 66.0%

（国からの財政支出額 52,115 百万円、支出予算の総額 78,936 百万円：平成19年度予算）

【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66.0%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19年度決算における支出総額72,072百万円のうち、給与、報酬等支給総額5,129百万円の占める割合は7.1%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。

【累積欠損額について】

累積欠損額 305 百万円（平成 18 年度決算）

【検証結果】

当該欠損金は、平成 16 年度決算において当機構の勘定間における帳簿上の処理として発生したものであるため、その解消のために新たな国庫負担を生じるものではない。なお、平成 19 年度決算において、第 1 期中期目標期間の終了に伴う帳簿上の処理により解消したところである。従って機構職員の給与水準とは関連がないこと。

○ 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。その際地域手当についても、国が東京都区部において平成 22 年度に 18%の支給割合とすることとしているのに対し機構においては 7%に抑制した。その他の地域においても、国より低い支給割合としたり、国にあって機構では設定しない地域もある。

機構の事務職員は、その大部分は、機構本部に配置されて委託業務の企画・立案、厚生労働省との調整、委託先に対する指導・進捗管理等の業務を行っている。

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が、平成 19 年度実施の職務手当の定率制から定額制の変更について、概ね国よりも額を低く設定した。

さらに、国に新設された広域異動手当及び平成 22 年度までに新設される本府省手当に類似するものは設けないこととしている。

厚生労働省独立行政法人評価委員会における平成 18 年度の業績評価は、19 項目中 S 評価が 1 項目（地域障害者職業センター等において行う職業リハビリテーション業務）、A 評価が 16 項目、B 評価が 2 項目という高評価を得たところであり、引き続き職員のモラルの維持・向上、知識・技能の開発を図りつつ、給与水準の適正化に努めることとする考えである。

以上により、今後給与水準の差は解消するものと見込まれる。

さらに、団塊の世代の退職も勘案し、定量化が可能な項目について将来見通しの試算を行ったところ、平成 22 年度以降対国指数は 109.8（在職地域・学歴構成による要因を勘案した対国指数は 100.3）程度となり、これに職務手当の額を低く設定したことによる影響（0.3 ポイント程度）を加味すると、同指数は平成 23 年度以降、109.5（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）程度となるものと見込まれる。

こうした取組みにより、平成 23 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を 100.0 ポイント程度とすることを目標に給与水準の適正化に努める。

（参考）

支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合：7.1%

管理職の割合：19.3%（平成 20 年 4 月 1 日現在）

大卒以上の高学歴者の割合：92.4%（平成 20 年 4 月 1 日現在）

委員記載（評価）欄

- ・ 職員の理解と協力を得るよう最大限努力されたい。
 - ・ 給与の問題をマクロで議論するには限界があるが、厳しい上限の中でより個々の職員がその貢献に応じて報われる仕組みづくりに努力されたい。
 - ・ 俸給の大幅引き下げが続く中で、職員のモチベーションを低下させないためのとりくみが必要であろう。全体としては評価できる。
 - ・ 適切である。
 - ・ 給与水準は職員のモチベーションを下げずに社会的に見てバランスのとれたものとするよう工夫されていると評価できる。
 - ・ 早期にラスパイレス（地域・学歴勘案）指針となるように努力いただきたい。
 - ・ 給与水準のうち、モラルが減退するおそれあり。（ラスパイレス指数を、国の100にあわせる必要があるのか？）
 - ・ 以下のように考えます。（適正化に努めることとの関連で）
 - ①（学歴別）業務によりベンチマークすべき対象をはっきりして。
 - ② 当独法としての個別水準を設定する。
- 但し、ラスパイレス指数とのチェックが必要（難しいかと思いますが）。
- ③ その上で個人別のアウトプットをアップすることにより人件費総額を圧縮する。
- 理想論かもしれませんが、ご検討下さい。
- ・ 妥当と考える。但し職員のモチベーション低下に十分配慮しつつ実行してほしい。
 - ・ 給与についてはラスパイレス100を実現すべきである。
給与以外の面でのモチベーション、特に内発的動機の喚起に努力されたい。
 - ・ この繰越欠損金の会計処理は、問題が多いことから、なんら問題はないと判断しています。ただ、会計監査人と論争する努力をすべきではないかと、判断しています。

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の役職員の報酬・給与等について

I 役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

①平成19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

期末特別手当については、厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を参考にして10%の範囲で増減することを役員給与規程において可能としていたが、平成18年度の業績評価結果を基に、増減措置は講じなかった。

なお、平成19年度末には、期末特別手当について、理事長は厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の職務実績等を考慮し増減することを可能とするよう役員給与規程を改定したところである。(平成20年4月1日施行)

退職手当については、手当額算出の際に厚生労働省独立行政法人評価委員会が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じることで業績を反映させることとしている。平成19年度に退職手当を支給した1名の役員については、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき、業績勘案率を1.0として退職手当額を決定した。

②役員報酬水準の改定内容

理事長	{ <table> <tbody> <tr> <td>特別調整手当の引き下げ(100分の10→100分の9)</td> <td>(注)</td> </tr> <tr> <td>特別調整手当の引き下げ(100分の10→100分の9)</td> <td>(注)</td> </tr> <tr> <td>特別調整手当の引き下げ(100分の10→100分の9)</td> <td>(注)</td> </tr> <tr> <td>特別調整手当の引き下げ(100分の10→100分の9)</td> <td>(注)</td> </tr> <tr> <td>改定なし</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> }	特別調整手当の引き下げ(100分の10→100分の9)	(注)	特別調整手当の引き下げ(100分の10→100分の9)	(注)	特別調整手当の引き下げ(100分の10→100分の9)	(注)	特別調整手当の引き下げ(100分の10→100分の9)	(注)	改定なし	
特別調整手当の引き下げ(100分の10→100分の9)		(注)									
特別調整手当の引き下げ(100分の10→100分の9)		(注)									
特別調整手当の引き下げ(100分の10→100分の9)		(注)									
特別調整手当の引き下げ(100分の10→100分の9)		(注)									
改定なし											
理事長代理											
理事											
監事											
監事(非常勤)											

(注1) 東京特別区勤務の常勤役員について、平成17年3月1日改正、平成17年4月1日適用。支給割合が100分の6になるまで毎年100分の1ずつ支給割合を減少。

(注2) 平成18年7月に役員報酬を7%引き下げた際に、改正後の本俸月額が改正の前日において受けていた本俸月額に達しないこととなる役員について、本俸月額のほかその差額に相当する額を本俸月額として支給していた経過措置は、昨年9月末で終了した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成19年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	千円	千円	千円	
A理事長	8,608	5,664	2,353	509 (特別調整手当) 82 (通勤手当)		9月30日	
B理事長	8,746	5,664	2,573	509 (特別調整手当)	10月1日		*
A理事長代理	7,839	5,208	2,163	468 (特別調整手当)		9月30日	*
B理事長代理	6,516	5,208	709	468 (特別調整手当) 131 (通勤手当)	10月1日		
A理事	4,800	2,517	2,091	226 (特別調整手当) △ 34 (通勤手当)		6月30日	*
B理事	9,625	7,020	1,701	631 (特別調整手当) 273 (通勤手当)	7月1日		*
C理事	15,011	9,714	4,218	874 (特別調整手当) 205 (通勤手当)			
D理事	6,838	4,362	2,043	261 (特別調整手当) 172 (通勤手当)		9月6日	*
E理事	6,299	5,304	623	318 (特別調整手当) 54 (通勤手当)	9月7日		*
F理事	14,446	9,360	4,071	842 (特別調整手当) 173 (通勤手当)			◇
A監事	13,649	8,790	3,816	791 (特別調整手当) 252 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	1,452	1,452	0	0 (特別調整手当) 0 (通勤手当)		9月30日	
C監事 (非常勤)	1,452	1,452	0	0 (特別調整手当) 0 (通勤手当)	10月1日		※

(注1)「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付したこと。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄としたこと。

(注2)単位未満切り捨てとしたこと。

3 役員の退職手当の支給状況(平成19年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘 要	前職
理事長					該当者なし	
理事長代理					該当者なし	
理事	3,775	3 月	平成19年6月30日	1.0	業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき1.0とした。	*
監事					該当者なし	
監事 (非常勤)					該当者なし	

(注1)「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付したこと。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄としたこと。

(注2)単位未満切り捨てとしたこと。

II 職員給与について

1 職員給与についての基本方針に関する事項

①人件費管理の基本方針

組織・業務の効率化等を進めつつ、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。
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。

②職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

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、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。

イ 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方

管理職を通じてヒアリングを実施し昇給・昇格により反映させるとともに、勤務成績等については勤勉手当において反映させる。

[能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
俸給(昇給)	1年間におけるその者の勤務成績に応じて行う。
賞与:勤勉手当(査定分)	勤勉手当は基準日前の一定期間の勤務成績により手当額に反映する。

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

- ・俸給月額を引き上げ(人事院勧告に準拠し、初任給を中心に若年層に限定して実施。)
- ・扶養親族である子等に係る扶養手当の支給月額の変更(人事院勧告に準拠し、6,000円を6,500円に変更。)
- ・地域手当の見直し(一部を除き国の1級地から4級地について国よりも低い支給割合とした。)

(例)

	(国)	⇔	(機構)
東京都特別区	14.5%		6%
大阪市	12%		4%
千葉市	8%		4%

- ・職務手当を定率制から定額制に変更し、額は概ね国よりも低く設定

(例)

	(国)	⇔	(機構)
9、10級	104,200円～139,300円		98,400円(1等級)
7、8級	66,400円～117,500円		69,300円(2等級)
本府省課長補佐	31,700円～35,400円		35,700円(3等級)

- ・期末・勤勉手当の職位別加算割合を見直し、大部分を引き下げ

(例)

本部課長補佐級	15%→10%
本部係長級	10%→5%

2 職員給与の支給状況

(注1)対象となる職員は、平成20年4月1日現在で在職している職員のうち、次に掲げる者を除いたものであること。
 ・平成19年度の給与支給額がない者
 ・欠勤、病気休職等で平成19年4月以降の給与を減額された者
 ・平成19年度の途中で採用された者
 ・平成19年度に採用された者で、在職期間が不足するために夏季賞与が減額される者
 ・平成19年度中に異なる職種による給与を支給された期間がある者
 (注2)「年間給与額」は平成19年度に支給された給与から時間外手当を控除したものであること。
 (注3)「所定内給与」は「年間給与額」から賞与を控除したものであること。

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成19年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	507	39.4	6,882	4,999	150	1,883
事務・技術	197	40.0	7,125	5,154	176	1,971
研究職種	18	50.9	9,465	6,812	179	2,653
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					
職業訓練職	29	44.4	7,824	5,747	63	2,077
障害者職業 カウンセラー 職	263	37.7	6,418	4,675	138	1,743
在外職員	該当者なし					
任期付職員	該当者なし					
事務・技術	該当者なし					
研究職種	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						

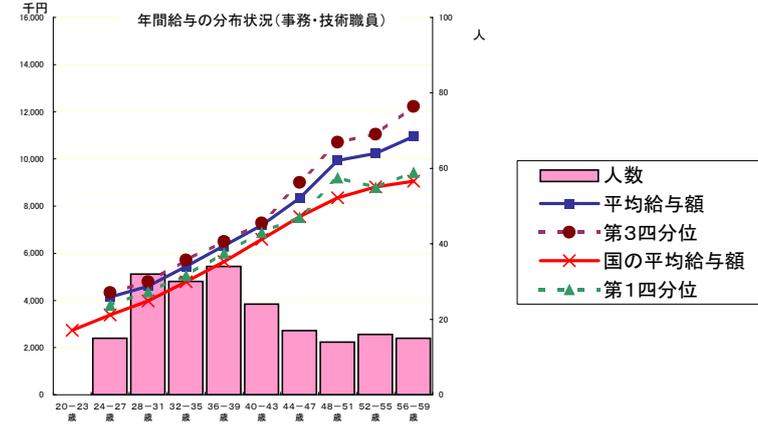
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
305		45.1	2,864	2,754	16	110
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						
嘱託職員 (賞与有り)	人	歳	千円	千円	千円	千円
32		49.8	3,973	2,927	152	1,046
嘱託職員 (賞与なし)	人	歳	千円	千円	千円	千円
273		44.5	2,734	2,734	0	0

(注) 嘱託職員は、業務内容により勤務条件が異なるので、常勤職員との比較上の均衡を図るため月20日勤務程度のものを対象として上表に記載したこと。

なお、「嘱託職員(賞与有り)」は常勤職員と労働時間が同じもの、「嘱託職員(賞与なし)」はそれ以外のものであること。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕

【事務・技術職員】



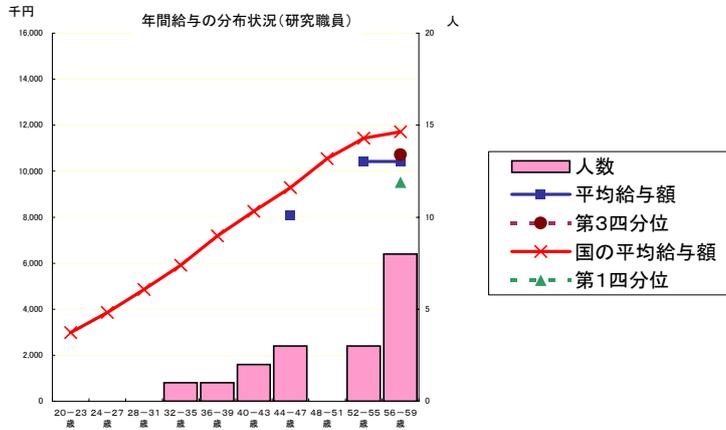
(注)①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である、以下、⑤まで同じ。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ [°]	人員	平均年齢	四分位		
			第1分位	平均	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
・部長相当	19	53.9	10,809	11,503	12,225
・課長相当	19	50.4	9,052	10,084	11,043
うち本部課長	17	50.0	9,052	10,000	10,892
・課長補佐相当	12	50.7	8,056	8,719	9,351
・係長相当	92	39.8	5,893	6,560	7,150
・係員相当	55	29.7	4,255	4,558	4,847
うち本部係員	50	29.8	4,255	4,606	4,852

(注1)「四分位」とは、ばらつきの度合を示す指標のひとつ。この表における「第1分位」とは年齢別の年間給与額を小さい順に並べたときの小さい方から25%目の額、「第3分位」とは小さいほうから75%目の額とする。

【研究職員】



(注) 年齢32～35歳、36～39歳、40～43歳の該当者は2人以下であるため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、平均給与額については記載していないこと。また、年齢区分の人員が4人以下である場合は四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位は表記していないこと。

(研究職員)

分布状況を示すグループ [°]	人員	平均年齢	四分位		
			第1分位	平均	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
・研究主幹	1	59.5	—	—	—
・統括研究員	1	55.5	—	—	—
・主任研究員(本部課長相当)	7	56.2	9,667	10,383	10,728
・上席研究員	9	45.4	7,621	7,655	8,108
・研究員	該当者なし				

(注) 研究主幹及び統括研究員は、人員がそれぞれ1人であり、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、年間給与の平均額については表記していないこと。また、人員が4人以下である場合は四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位は表記していないこと。

③ 職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)(事務・技術職員／研究職員)

【事務・技術職員】

区分	計	5等級	4等級	3等級	2等級	1等級
標準的な職位		係員	係長	課長補佐	課長	部長次長
人員 (割合)	197 人	52 人 (26.4%)	95 人 (48.2%)	12 人 (6.1%)	19 人 (9.6%)	19 人 (9.6%)
年齢(最高～最低)		34 歳 ～ 25	58 歳 ～ 31	58 歳 ～ 43	59 歳 ～ 37	59 歳 ～ 41
所定内給与年額(最高～最低)		4,288 千円 ～ 2,758	6,680 千円 ～ 3,511	7,192 千円 ～ 5,401	8,082 千円 ～ 5,964	9,202 千円 ～ 6,311
年間給与額(最高～最低)		5,720 千円 ～ 3,772	9,264 千円 ～ 4,897	10,060 千円 ～ 7,624	11,163 千円 ～ 8,339	13,270 千円 ～ 8,947

【研究職員】

区分	計	5等級	3等級	2等級	1等級	0等級
標準的な職位		研究員	上席研究員	主任研究員	統括研究員	研究主幹
人員 (割合)	18 人	該当者なし (%)	9 人 (50.0%)	7 人 (38.9%)	1 人 (5.6%)	1 人 (5.6%)
年齢(最高～最低)		～	57 歳 ～ 34	58 歳 ～ 52	～	～
所定内給与年額(最高～最低)		～	6,117 千円 ～ 4,572	7,948 千円 ～ 6,741	～	～
年間給与額(最高～最低)		～	8,396 千円 ～ 6,254	11,099 千円 ～ 9,523	～	～

(注)0等級及び1等級における人員がそれぞれ1人であり、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、当該等級における年齢(最高～最低)、所定内給与年額(最高～最低)及び年間給与額(最高～最低)については表記していないこと。

④ 賞与(平成19年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員)

【事務・技術職員】

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	61.5%	63.5%	62.6%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	38.5%	36.5%	37.4%
	最高～最低	43.5～34.1%	41.1～32.6%	42.2～33.3%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	66.3%	67.4%	66.9%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	33.7%	32.6%	33.1%
	最高～最低	33.9～32.9%	33.4～32.5%	33.3～33.0%

【研究職員】

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	63.4%	65.1%	64.3%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.6%	34.9%	35.7%
	最高～最低	43.5～34.1%	41.0～32.6%	42.2～33.3%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	66.2%	67.4%	66.8%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	33.8%	32.6%	33.2%
	最高～最低	33.8～33.7%	32.6～32.5%	33.2～33.1%

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員／研究職員)

【事務・技術職員】

対国家公務員(行政職(一))

114.6

対他法人

106.2

【研究職員】

対国家公務員(研究職)

90.1

対他法人

88.8

(注)当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出したもの。

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容										
指数の状況	対国家公務員 114.6 <table border="1" data-bbox="518 331 1045 427"> <tr> <td data-bbox="518 331 671 365">参考</td> <td data-bbox="671 331 798 365">地域勘案</td> <td data-bbox="798 331 1045 365">108.3</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="671 365 798 398">学歴勘案</td> <td data-bbox="798 365 1045 398">110.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="671 398 798 427">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="798 398 1045 427">104.9</td> </tr> </table>		参考	地域勘案	108.3		学歴勘案	110.7		地域・学歴勘案	104.9
参考	地域勘案	108.3									
	学歴勘案	110.7									
	地域・学歴勘案	104.9									
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>① 給与水準の比較にあたり、国家公務員は全国の職員が対象となるのに対し、機構の事務職員の61.9%が東京都特別区の勤務となっているため、給与制度上、地域手当が高く支給される者の割合が高いこと。</p> <p>② 国家公務員の給与決定上の学歴を見ると大卒は48.2%（参考「国家公務員給与の概要」（平成19年8月人事院）であるのに対し、機構の事務職員の92.4%が大卒以上であり、学歴による格差が生じている可能性があること。</p> <p>③ 機構の事務職員のうち、職務手当の受給者の割合は23.9%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委託業務の企画・立案、厚生労働省との調整、委託先に対する指導・進捗管理等の業務を行っている。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。</p> <p>したがって、いわゆる管理職手当である職務手当（国においては俸給の特別調整額）を支給される者の比率が高く対国家公務員指数が高くなっているものと推定されること。</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（旧特殊法人）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>										
給与水準の適切性の検証	<p>【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 66.0% （国からの財政支出額 52,115百万円、支出予算の総額 78,936百万円：平成19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66.0%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19年度決算における支出総額72,072百万円のうち、給与、報酬等支給総額5,129百万円の占める割合は7.1%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。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 305百万円（平成18年度決算）</p> <p>【検証結果】 当該欠損金は、平成16年度決算において当機構の勘定間における帳簿上の処理として発生したものであるため、その解消のために新たな国庫負担を生じるものではない。なお、平成19年度決算において、第1期中期目標期間の終了に伴う帳簿上の処理により解消したところである。従って機構職員の給与水準とは関連がないこと。</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。その際地域手当についても、国が東京都区部において平成22年度に18%の支給割合とすることとしているのに対し機構においては7%に抑制した。その他の地域においても、国より低い支給割合としたり、国にあって機構では設定しない地域もある。

機構の事務職員は、その大部分は、機構本部に配置されて委託業務の企画・立案、厚生労働省との調整、委託先に対する指導・進捗管理等の業務を行っている。

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が、平成19年度実施の職務手当の定率制から定額制の変更について、概ね国よりも額を低く設定した。

さらに、国に新設された広域異動手当及び平成22年度までに新設される本府省手当に類似するものは設けないこととしている。

厚生労働省独立行政法人評価委員会における平成18年度の業績評価は、19項目中S評価が1項目(地域障害者職業センター等において行う職業リハビリテーション業務)、A評価が16項目、B評価が2項目という高評価を得たところであり、引き続き職員のモラルの維持・向上、知識・技能の開発を図りつつ、給与水準の適正化に努めることとする考えである。

以上により、今後給与水準の差は解消するものと見込まれる。

さらに、団塊の世代の退職も勘案し、定量化が可能な項目について将来見通しの試算を行ったところ、平成22年度以降対国指数は109.8(在職地域・学歴構成による要因を勘案した対国指数は100.3)程度となり、これに職務手当の額を低く設定したことによる影響(0.3ポイント程度)を加味すると、同指数は平成23年度以降、109.5(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)程度となるものと見込まれる。

こうした取組みにより、平成23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を100.0ポイント程度とすることを目標に給与水準の適正化に努める。

(参考)

支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合:7.1%

管理職の割合:19.3%(平成20年4月1日現在)

大卒以上の高学歴者の割合:92.4%(平成20年4月1日現在)

(注)金額については、単位未満切り捨て、割合については小数点第2位で四捨五入としたこと。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成15年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 5,129,944	千円 5,267,445	千円 (%) △ 137,501 (△ 2.6)	千円 (%) △ 405,982 (△ 7.3)
退職手当支給総額 (B)	千円 249,922	千円 180,197	千円 (%) 69,725 (38.7)	千円 (%) △ 35,242 (△12.4)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,976,649	千円 1,940,570	千円 (%) 36,079 (1.9)	千円 (%) 445,175 (29.1)
福利厚生費 (D)	千円 1,341,646	千円 1,367,456	千円 (%) △ 25,810 (△ 1.9)	千円 (%) △ 54,477 (△ 3.9)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 8,698,161	千円 8,755,668	千円 (%) △ 57,507 (△ 0.7)	千円 (%) △ 50,526 (△ 0.6)

(注1)金額については、単位未満切り捨て、増減率については小数点第2位で四捨五入としたこと。

(注2)中期目標開始時からの増減を算定するための、中期目標開始年度の数値は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の実績(平成15年10月～平成16年3月)と日本障害者雇用促進協会及び独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が事業を引き継いだ財団法人高齢者雇用開発協会に係る実績(平成15年4月～9月)の合計額であること。

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額については、対前年度比2.6%の削減となった。また、最広義人件費は対前年度比0.7%の削減となった。この主な要因として、

- ・第1に給与、報酬等支給総額については、平成18年度と比して、地域手当の支給割合を一部地域を除き引き下げたことにより減少したこと。
- ・第2に退職手当については、平成18年度と比して、退職者の平均勤続年数が長かったことに伴う1人あたりの退職手当が増加したこと。
- ・第3に非常勤役員等給与については、平成18年度と比して、育児休業等に伴う代替嘱託職員の雇用増に伴い増加したこと。
- ・第4に福利厚生費については、給与、報酬等支給総額の減少に伴い法定負担金が減少したこと。等が挙げられる。

人件費削減の取組の状況については、第1期中期目標及び中期計画において、人件費について、中期目標の期間の最後の事業年度において、この経費(精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る経費を除く。)の平成14年度と比較して13%に相当する額と、精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る経費の事業開始後1年間(平成17年度下半期及び平成18年度上半期)と比べて4%に相当する額の合計額を節減することとしていた。

第1期中期目標期間の最終年度である平成19年度末において、平成14年度と比較して13.4%に相当する額と精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る常勤職員の人件費の事業開始後1年間(平成17年度下半期及び平成18年度上半期)と比較して4.0%に相当する額を節減し、中期目標を達成した。

また、「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「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間に於いて平成17年度(精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る人件費については事業開始後1年間)を基準として5%以上の額の節減(退職手当及び福利厚生費(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。)を行うこととし、これを実現するため、第1期中期目標期間の最終年度までの間において、平成17年度を基準として1%以上の額(精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る経費を除く。)と精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る人件費の事業開始後1年間と比べて1%以上の額を合計した額を節減することとしていた。

第1期中期目標期間の最終年度である平成19年度末において、基準額と比較して6.2%に相当する額を節減し、中期目標を達成した。

総人件費改革の取組状況

年度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	5,429,682	5,267,445	5,129,944
人件費削減率 (%)		△ 3.0	△ 5.5
人件費削減率(補正值) (%)		△ 3.0	△ 6.2

(注1)金額については、単位未満切り捨て、削減率については小数点第2位で四捨五入としたこと。

(注2)基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、第1期中期計画上、「精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラム」に係る人件費は事業開始(平成17年10月)後1年間の人件費を含むとされており、平成18年4月～同年9月までの実績を平成17年度の実績額5,282,594千円に加え記載している。

(注3)「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率であること。

なお、平成18年、平成19年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%である。

IV 法人が必要と認める事項

{ 特になし }

随意契約等の状況

①平成19年度の実績【全体】		件数	金額
一般競争入札等	競争入札	149件 (35.7%)	16億円 (13.9%)
	企画競争	45件 (10.8%)	5.3億円 (4.6%)
随意契約		223件 (53.5%)	93.7億円 (81.5%)
合 計		417件 (100%)	115億円 (100%)

※ 随意契約については、予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第二号、第三号、第四号又は第七号の金額を超えないもの）を除く。

※ 金額及び割合については、それぞれ四捨五入しているため合計が合致しない場合がある。

②平成19年度の実績【同一所管法人等】		件数	金額
一般競争入札等	競争入札	0件 (0%)	0億円 (0%)
	企画競争	3件 (5.5%)	0.1億円 (0.1%)
随意契約		52件 (94.5%)	80.2億円 (99.9%)
合 計		55件 (100%)	80.3億円 (100%)

※ 随意契約については、予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第二号、第三号、第四号又は第七号の金額を超えないもの）を除く。

③平成19年度の実績【同一所管法人等以外の者】

		件数	金額
一般競争入札等	競争入札	149件 (41.2%)	16億円 (46%)
	企画競争	42件 (11.6%)	5.2億円 (15%)
随意契約		171件 (47.2%)	13.5億円 (39%)
合計		362件 (100%)	34.7億円 (100%)

※ 随意契約については、予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第二号、第三号、第四号又は第七号の金額を超えないもの）を除く。

④随意契約の見直し計画の実施状況

- ・ 会計規程を改正し随意契約によることが出来る予定価格の基準を国の基準に合わせた。
- ・ 契約情報については、随意契約だけでなく機構の支出の原因となる契約（原則として予定価格が100万円を超えないものを除く。）全てを公表の対象とした。
- ・ 一般競争入札等は、件数ベースで対前年比45.9%増、金額ベースで23.2%増となり、随意契約は、件数ベースで31.6%減、金額ベースで8.0%減となった。

⑤随意契約見直し計画の達成へ向けた具体的取り組み

- ・ 総合評価方式への導入拡大に向けて円滑な移行に資するため、総合評価落札方式実施要領を作成して、各部署に具体的に示し周知徹底を図った。
- ・ 複数年度契約を積極的に活用し、コスト削減及び事務の効率化を図った。

⑥平成19年度の実績【関連法人】

		件数	金額
一般競争入札等	競争入札	0件 (0%)	0億円 (0%)
	企画競争	0件 (0%)	0億円 (0%)
随意契約		49件 (100%)	73.4億円 (100%)
合計		49件 (100%)	73.4億円 (100%)

※ 随意契約については、予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第二号、第三号、第四号又は第七号の金額を超えないもの）を除く。

⑦関連法人との契約の状況等

関連法人との随意契約は、

- ・ 都道府県協会に雇用安定事業関係委託業務等の48件、72.5億円
- ・ (社)全国重度障害者雇用事業所協会に重度障害者雇用拡大総合推進事業委託1件、0.9億円

⑧その他関連法人との随意契約の適正化等についての取り組み状況

- ・ 都道府県協会への委託については、一般競争入札、公募・企画競争等競争性のある契約形態への移行を、高齢期雇用就業支援コーナーの民間競争入札の実施時期も勘案し、実施することとしている。
- ・ (社)全国重度障害者雇用事業所協会に委託している重度障害者雇用拡大総合推進事業については公平性や透明性の観点から検討し、平成20年度契約で公募を実施した。
- ・ 委託業務に係る不適正経理の防止のための会計事務の適正化を以下により実施した。
 - ・ 年間委託額の適正化の徹底及び年度末精算の厳格化（従来の委託額の配賦状況を精査して無駄を排除、精算確定作業における提出書類の厳正な審査）
 - ・ 経理監査の強化（取引業者の協力要請など検査院の視点を取り入れた厳正な監査の実施）
 - ・ 委託費の適正執行に係る指導の徹底（支払担当者の会計実務研修、各種会議の開催）

による適正な会計処理に関する認識の徹底)

- ・ 内部監査室の設置（都道府県協会に対する経理監査の監視・支援）

⑨取り組み等についての自己評価

以下のとおり随意契約の見直しを行ったことは評価できるものとする。

- ・ 会計規程等を見直し、随意契約によることができる範囲の限定及び契約情報の公表の拡大を図った。
- ・ 各種の取組（総合評価落札方式実施の手引き作成と周知徹底等）を積極的に行い、一般競争入札等（競争入札及び企画・公募）の拡大に努めてきた結果、随意契約の件数を3割強減少（平成18年度333件→平成19年度223件）させた。
- ・ 委託業務に係る不適正経理の防止のための会計事務の適正化を図るための措置（経理監査の強化、内部監査室の設置等）を講じた。
- ・ （社）全国重度障害者雇用事業所協会への委託事業については平成20年度契約で公募を実施した。

委員記載（評価）欄

- ・ 了解する。
- ・ 一部の真にやむをえない事例を除き随意契約の廃止の目標設定は評価できる。なお、契約の変更による一時的なコストの増大はできる限りすみやかに対応吸収して努力されたい。
- ・ 評価できる。
- ・ 適切である。
- ・ 好ましい方向に進んでいると評価できる。
- ・ 随意契約の見直しをさらに加速いただきたい。
- ・ 確実に制度を実行しており、成果が目に見えている。向上度が確実性を高めている。一般競争入札にもっていくべき。見直し後の実行あるのみ。
- ・ 一般競争入札へのチャレンジを継続してお願いします。
- ・ 本機構は高齢・障害者が対象なので競争入札になじまないものもある事は理解できるが、随意契約減への取りくみが一層望まれる。
- ・ 随契の更なる減少に努めること。
経費の面だけでなく独法の社会的批判に応じて信頼を回復する観点からも必要。
随契によらざるを得ない場合は、納得できる理由を明示すること。
- ・ 着実に進めているが、競争入札を採用できない業務に対する管理を、どのようにするのでしょうか。

随意契約見直し計画

平成 19 年 12 月
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

1. 随意契約の見直し計画

(1) 平成 18 年度において、締結した随意契約について点検・見直しを行い、以下のとおり、随意契約によることが真にやむを得ないものを除き、平成 22 年度までの出来る限り早期に一般競争入札等に移行することとした。

【全体】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(百万円)	件数	金額(百万円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)		/		(12.4%) 45	(10.5%) 1,130
一般競争入札等	競争入札			/	
	企画競争・公募	(8.0%) 29	(5.3%) 575		
随意契約		(92.0%) 333	(94.7%) 10,224	(9.4%) 34	(6.2%) 665
合 計		(100%) 362	(100%) 10,799	(100%) 362	(100%) 10,799

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないものであり、庁舎土地建物の賃貸借契約(29件、642百万円)が大きな割合を占めている。

(注2) 金額及び割合は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある。

【同一所管法人等】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(百万円)	件数	金額(百万円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)		/		(20.3%) 14	(9.3%) 743
一般競争入札等	競争入札			/	
	企画競争・公募	(0%) 0	(0%) 0		
随意契約		(100%) 69	(100%) 7,966	(1.4%) 1	(0.0%) 2
合 計		(100%) 69	(100%) 7,966	(100%) 69	(100%) 7,966

(注1) 金額及び割合は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある

【同一所管法人等以外の者】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(百万円)	件数	金額(百万円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)		/		(10.6%) 31	(13.7%) 387
一般競争入札等	競争入札			/	
	企画競争・公募	(9.9%) 29	(20.3%) 575		
随意契約		(90.1%) 264	(79.7%) 2,258	(11.3%) 33	(23.4%) 663
合 計		(100%) 293	(100%) 2,834	(100%) 293	(100%) 2,834

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないものであり、庁舎土地建物の賃貸借契約(29件、642百万円)が大きな割合を占めている。

(注2) 金額及び割合は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある。

2. 随意契約見直し計画の達成へ向けた具体的取り組み及び移行時期
平成19年12月までに、以下の措置を講じ、平成20年1月以
降、平成22年度までの出来る限り早期に一般競争入札等に移行。

(1) 総合評価方式の導入拡大

- ① システム関係等、既に導入されているものに加え、調査研究、
広報業務等について、総合評価落札方式による一般競争入札の導
入を図ることとする。
- ② 総合評価落札方式への円滑な移行に資するため、各種手続き手
順等を具体的に示すこととする。

(2) 複数年度契約の拡大

庁舎管理、調査研究、リース契約及びシステム関連等について
は、複数年度契約を活用する。

(注) 個別の契約の移行時期及び手順については、「随意契約の点検・
見直しの状況」に記載