



独評発第0827007号
平成20年8月27日

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
理事長 戸蒔 利和 殿

厚生労働省独立行政法人評価委員会
委員長 井原 哲夫



独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の中期目標期間の
業務実績の最終評価結果について

標記の評価結果を取りまとめたので、別添のとおり通知する。

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の 中期目標期間の業務実績の最終評価結果

平成20年8月27日
厚生労働省独立行政法人評価委員会

1. 第1期中期目標期間の業務実績について

(1) 評価の視点

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（以下「機構」という。）は、日本障害者雇用促進協会の業務に国及び(財)高年齢者雇用開発協会の業務の一部を加えて、高齢者等及び障害者の雇用支援を一体的に実施する組織として、平成15年10月に新たな独立行政法人として発足したものである。

本評価は、平成15年10月に厚生労働大臣が定めた第1期中期目標期間（平成15年10月から平成20年3月までの間。以下「中期目標期間」という。）が終了したことに伴い、同期間全体の業務実績についての評価を行うものである。

本委員会では「厚生労働省所管独立行政法人の業務実績に関する評価の基準」等に基づき、中期目標期間各年度の業務実績の評価において示した課題等、さらには、独立行政法人整理合理化計画（平成19年12月24日閣議決定）、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から寄せられた意見や取組方針も踏まえ、最終評価を実施した。

(2) 中期目標期間の業務実績全般の評価

中期目標期間においては、高齢者等と障害者の雇用支援の統合を踏まえ、機構組織の合理化や都道府県協会の組織体制の見直し、人件費削減、一般管理費節減などによる経費節減、顧客本位のサービスの向上等について、機構が主体的かつ精力的に改革に取り組んだ結果、高齢者等及び障害者の雇用支援に関する機構の業務実績については、中期目標期間のすべての年度において、中期目標等に掲げる数値目標をほとんどすべての項目において上回っており、特に近年における業務実績には顕著な向上がみられるなど、高い実績が上がっている。

したがって、中期目標期間における業務実績については、機構の設立目的である「高年齢者等及び障害者の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与する」に資するものであり、適切に業務を実施したと評価できるが、今後の業務の運営に当たっては、次の点に留意しつつ、高齢者、障害者、事業主等に対する専門的な雇用支援を実施する必要がある。

- ① 高齢者等関係の業務と障害者関係の業務の統合効果が一層発揮されるよう、業務の効果的推進に引き続き努める必要がある。
- ② 今後の数値目標の設定に当たっては、これまでの達成状況等を踏まえつつ、より適正な指標・水準の設定に努めるとともに、成果内容等を的確に把握するため更なる工夫・改善を図る必要がある。
- ③ 高齢者等や障害者の雇用支援がますます重要になるのに伴い業務が増大する中、給与以外の面で職員のモチベーションを維持・向上させる

ための取組を推進する必要がある。

なお、中期目標に沿った具体的な評価結果の概要については、2. のとおりである。個別項目に関する評価結果については、別紙として添付した。

2. 具体的な評価内容

(1) 業務運営の効率化について

業務運営体制については、中期目標期間を通じて高齢者等と障害者の雇用支援の一体的実施に努めたことにより、組織体制・人員面において合理化・効率化が進められるとともに、業務内容の面においても、高齢者等と障害者の支援に係る手法、情報等の共有化や相互活用などによる業務の効果的实施等が図られたことは評価できる。

本部事務所の統合及び駐在事務所と障害者雇用情報センターの統合を行うとともに、都道府県協会について、高齢法人と障害法人の47都道府県すべてにおける統合を実現したことと併せ、管理部門の縮小、組織の再編等による組織体制の効率化、顧客本位のサービスの向上を図るなど、積極的な姿勢が見られ、評価できる。

経費節減については、人件費及び一般管理費・業務経費について目標を上回る節減を実現している。一般管理費・業務経費については、毎年度予算額を着実に節減する一方、一般競争入札の拡大等により予算執行時に更なる節減を行い、平成19年度決算額でみると、一般管理費では平成14年度予算に比べ19.5%の節減、業務経費では平成15年度予算に比べて16.6%の節減と大幅な効率化を実現している。

都道府県協会への業務委託については、経費の見直しや経理監査体制の強化などによる委託額の適正化等を推進し、業務について目標を上回る成果を上げる一方で、委託費について大幅な節減を達成していることなどから、妥当な内容であると評価する。

人件費については、中期目標期間の初年度から着実に見直しを進めているが、平成18年度に俸給の引下げ等を内容とする給与制度改革を行ったのに引き続き、平成19年度には、地域手当、職務手当等についておおむね国より低い水準に見直す等の更なる改革を実施し、「行政改革の重要方針」による人件費削減目標を上回る節減を3年前倒しで達成している。これらの取組により、地域差及び学歴差を調整した後の対国家公務員指数は、平成22年度以降100.3程度になると見込まれ、機構における給与水準適正化に向けた取組は評価できる。今後は、こうした取組が着実に実施されるよう引き続き努力することが期待される。

給付金・助成金の1件当たりの平均処理期間については、審査業務の効率化、システム改修等の取組により、中期目標期間を通じて、毎年度、前年度実績を大幅に短縮するとともに、職業リハビリテーション業務に係る業務・システムについては、平成19年度において最適化計画を策定し、

これにより、大幅な経費削減と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の拡大をもたらすこととなったことは高く評価できる。今後も、同計画に基づき、職業リハビリテーション業務の一層の効率化が進むことが期待される。

(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ついて

① 関係者のニーズ等の把握や雇用情報等の提供等

関係者のニーズ等の把握については、労使代表、障害者代表及び学識経験者から構成される評議員会を開催するなどして、その把握に努めるとともに、業績評価に当たっては、内部評価委員会と外部評価委員会との2本立てで実施することなどにより、PDCAサイクルの徹底を図り、業務の改善に着実に取り組んでいることは評価できる。

また、高齢者等や障害者の雇用情報等の提供については、内容の充実、利便性の向上などにより、ホームページのアクセス件数が、毎年度、目標を大幅に上回って増加しているが、ホームページ以外の広報手段についても一層の充実が期待される。

② 高齢者等雇用支援業務

高齢者雇用に係る事業主等に対する給付金の支給業務については、制度改正等に対応して迅速な情報提供等を行うとともに、不正受給防止対策の強化等を着実に進めており評価できる。今後は、これら取組への一層の努力が期待される。

事業主等に対する相談・援助については、改正高齢者雇用安定法による高齢者雇用確保措置の導入、定着への支援に重点を置いて実施されてきており、高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は高く、各種講習の受講者に対する追跡調査の実施等により実践的な研修や講習を提供するなど、サービスの向上が図られている。今後は、高齢者雇用アドバイザーについて、的確な評価を行い、その質の向上を図るための方法について検討していくことが期待される。

調査研究については、中期目標に沿って、仕事能力把握ツールの開発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、質の高い取組がなされている。今後とも、「70歳まで働ける企業の実現」等に向け、より実践的な調査研究に力を入れ、その成果の業務への活用及び事業主への普及を図ることが期待される。

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」において公開シンポジウムなど多彩な手法による情報提供に取り組み、高齢者の雇用問題について参加者の理解向上に成果を上げたほか、定期刊行誌「エルダー」についても、目標とする発行部数を達成すると

ともに、読者からも高い評価を得ている点は評価できる。今後とも、利用者のニーズを踏まえつつ、定期刊行誌の内容の一層の充実やホームページでの閲覧に加えてのより効果的な情報発信方法の工夫に努めるなど、更なる啓発広報活動の展開が期待される。

在職者を中心とした中高年齢者に対する高齢期の職業生活設計に関する個別相談については、平成18年度から土日・夜間の相談を新規に実施し、平成19年度にはその実施回数をほぼ倍増させたほか、平成19年度からは団塊世代等向けの相談会を新規に実施するなど、高齢期雇用就業支援がきめ細かく行われており評価できる。

中高年齢者に対するセミナー・講習等については、アンケート調査の結果を業務の見直しに活用し、土日・夜間や出張形式のセミナーを積極的に行ったことにより、毎年度、実施回数は中期目標等に掲げる目標を大幅に上回っており評価できる。

③ 障害者雇用支援業務

職業リハビリテーションサービスの実施については、ハローワーク、地域の支援機関と連携すること等により、中期目標期間中に目標とした延べ10万人を上回る、11.7万人の障害者に対し、きめ細かく体系的なサービスを提供したことは評価できる。中でも、職業準備支援事業等修了者の就職率及びジョブコーチ支援事業終了後6ヶ月時点での定着率については、いずれも毎年度、中期目標等に掲げる数値目標を大幅に上回ったことは、高く評価できる。

さらに、平成17年度から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実施するとともに、平成19年度から発達障害者に対する専門的支援を新たに試行するなど、現下の重点課題である精神障害者や発達障害者などの就職困難性の高い障害者の雇用支援に精力的に取り組んでおり、精神障害者の復職・雇用継続率において、中期目標等に掲げる数値目標を大幅に上回る成果を上げたことは、高く評価できる。

ジョブコーチによる支援や障害者の雇用管理に関する専門的な相談・援助等については、中期目標等に掲げる数値目標を大きく上回る成果を上げており、サービスの向上を図っていることは評価できる。今後においては、支援ニーズの的確な把握に努め、その充実を図っていくことが期待される。

人材の育成については、受講ニーズの増大に対応するため、研修等の実施回数等の拡充を図るとともに、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、整備の取組を推進しており評価できる。受講者の満足度はいずれの研修においても高く、また、研修の評価に受講者に加えその所属長を調査対象とする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も見られ、評価できる。今後とも、地域における就

労支援ネットワークの構築のための人材育成を図るなど、一層の取組が期待される。

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評価できる。今後は開発された支援ツールの有効性の検証等についても取り組むことが期待される。

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るとともに、修了者等の就職率についても、中期目標期間中を通じて数値目標を大幅に上回る成果を上げており評価できる。引き続き、就職困難性の高い障害者に対して積極的に訓練を実施することに努めるとともに、より有効な訓練技法の開発に向けた取組が期待される。

納付金関係業務については、納付金の収納率等については中期目標期間中を通じて高水準の数値目標が達成されているが、今後とも、事業主の利便性向上を図りつつ、収納業務の高水準維持に努める必要がある。

納付金制度に基づく助成金業務については、迅速な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、不正受給防止対策の強化等に着実に取り組んでおり評価できる。

障害者雇用に関する調査研究については、中期目標に沿って適切に実施されており、今後は、事業主において一層活用されるような、より実践的な研究等の実施が期待される。

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評価できる。

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の来場者数は毎年度増加しているとともに、啓発誌「働く広場」について読者から高い評価を得るなど、情報発信の努力が見られ、一層の充実が期待される。

障害者の技能に関する競技大会（アビリンピック）については、来場者が毎年増加するなど、障害者の雇用促進の事業として成果を上げている。特に平成19年度は、史上初めて技能五輪国際大会と同時開催し、比類なき成功をおさめ、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、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であったと大いに評価できる。今後は、大会の開催を通じて得られた海外とのネットワークを維持・拡大するとともに、大会の一層の質的充実を図ることが期待される。

(3) 財務内容の改善等について

予算執行等については、中期目標に沿って適切に実施されており、障害

者雇用納付金に関する積立金については、安全かつ効率的な運用を図るため、その一部について、引当金として流動性を確保しつつ金銭信託による国債運用を行っている。

なお、累積欠損金305百万円は、平成16年度決算における勘定間の帳簿上の処理により発生したものであり、新たな国庫負担を生じるものではなく、平成19年度決算において適切に処理され、解消されている。

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	中期目標期間（平成15年度～平成19年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価
			H15	H16	H17	H18	H19	
<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、業務の効果的実施等の観点から、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。</p> <p>「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</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、業務の効果的実施等の観点から、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。</p> <p>「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</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 ○業務運営体制について、業務の効果的かつ効率的な実施の観点から、以下のような見直しを行った。 ・高齢者事業本部（大手町事務所）を主たる事務所（竹芝）に移転（平成16年4月） ・7カ所の駐在事務所のうち札幌及び広島の両駐在事務所並びに5カ所の障害者雇用情報センターの計7カ所の施設を廃止し、存続する5カ所の駐在事務所に統合（平成17年4月） ・地方高齢法人及び地方障害法人に委託している業務の効率的実施を図るため、両法人に地方法人統合に向けた働きかけを行い、平成20年4月までに全都道府県で地方法人の統合が実現（統合法人の推移：16年度12、17年度13、18年度35、19年度46） ・当機構整理合理化計画（平成19年12月24日閣議決定）の前倒し実施 ・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平成17年4月から、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（14センター）に拡充した。 ・せき髄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）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）。 ・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、地方高齢法人と地方障害法人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。 ・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> <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については、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13.5%（人件費13.4%・一般管理費13.7%）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4.0%（人件費4.0%・一般管理費4.0%）に相当する額を合計した額を節減した。</p> <p>○さらに、「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。</p> <p>○人件費削減に係る給与制度改革の取組は次のとおり。 （平成15年度） ・俸給の引き下げ（▲1.09%）</p>	A 3.58	B 3.36	A 3.73	A 4.27	S 4.55	A 3.90

え、給与体系の見直しを進めること。

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。

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。

- ・役員について本俸月額引き下げ(▲1.20%)
- ・配偶者に係る扶養手当の月額引き下げ(▲500円)
- ・住居手当の支給要件見直し(新築を除き持家にかかる手当を廃止)(平成16年度)
- ・役員について本俸月額引き下げ(▲6.0%)
- ・調整手当異動保障期間の短縮
- ・通勤手当の支給要件見直し(1箇月単位→6箇月単位)
- ・寒冷地手当の支給地域の縮小、支給額の引き下げ(平成17年度)
- ・俸給の引き下げ(▲0.37%)
- ・配偶者に係る扶養手当の月額引き下げ(▲500円)
- ・調整手当支給割合の引き下げ(100分の9又は100分の7から段階的引き下げ)
- ・役員について特別調整手当支給割合の引き下げ(100分の12から段階的引き下げ)
- ・調整手当の異動保障の廃止
- ・準特勤手当の廃止(平成18年度)
- ・俸給の引き下げ(平均▲4.8%)
- ・役員について本俸月額引き下げ(▲7.0%)
- ・賃金カーブのフラット化(中高年層については最大約7%の引き下げ)
- ・昇給幅の細分化と昇給抑制(1号俸を4分割し、昇給幅を分割後の3号俸に抑制)
- ・俸給表及び等級の整理統合(俸給表を5表から3表へ、等級を最大8等級から5等級へ)(平成19年度)
- ・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と見直し)
- ・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(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、平成16年度にあつては平成15年度の1.0%の額、平成17年度にあつ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業務経費を除いて平成16年度の4.3%の額、平成18年度にあつ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3.3%の額、平成19年度にあつては平成18年度の1.3%の額を節減した。

○更に予算執行において、業務運営の効率化等による経費節減を図るため、以下のことに取り組んだ。

- 【一般管理費】**
(平成16年度)
- ・総合センター等における設備管理・清掃委託等の競争入札及び仕様見直し
 - ・竹芝事務所清掃委託等の見直し
 - ・竹芝事務所・総合センターの光熱水料等節減
 - ・喫煙室の廃止による減
- (平成17年度)
- ・総合センターにおけるガス料金見直し
 - ・総合センターにおける清掃委託の仕様見直し
 - ・総合センターにおける設備管理等の競争入札実施
 - ・竹芝事務所・総合センターの光熱水料の節減
- (平成18年度)
- ・一般競争入札の推進
 - ・総合センターにおける水道料金の節減
 - ・総合センターにおける電気料金の節減
- (平成19年度)
- ・随意契約見直し計画の策定及び実施による一般競争入札件数の増加
 - ・積極的取組を促したEサービス運動(機構独自の職場改善運動)における各種活動による光熱水料の節減
 - ・竹芝事務所における研修・講習室の廃止による借料の節減

- 【業務経費】**
(平成16年度)
- ・事業広告及び印刷物等における仕様の見直し、一括発注等による節減

- ・地域センターにおける通信運搬費・光熱水料の節減
- ・業務用自動車借上げの一括発注
- (平成17年度)
- ・複数契約の一元化による競争入札の実施
- ・納付金申請のOCR読みとり化によるパンチ処理料の節減
- ・せき髄損傷者職業センター建物持ち分割合見直しによる節減
- ・地域センターにおける厚生経費の節減
- ・地域センターにおける光熱水料の節減
- ・札幌・広島駐在事務所の組織見直しによる運営経費の節減
- ・障害者雇用情報センターの廃止による運営経費の節減
- ・システム回線料の見直し
- (平成18年度)
- ・一般競争入札の推進
- ・事業広告の一括発注
- ・印刷物等の一括発注
- ・駐在事務所の展示スペース廃止等による借料の節減
- ・システム機器保守方法の見直し
- (平成19年度)
- ・随意契約見直し計画の策定及び実施による一般競争入札件数の増加

○年度ごとの推移については以下のとおり。
【一般管理費などの経費（対平成14年度比較）】
 (既定経費)

平成16年度	予算 決算	節減率 執行率	△ 4.7% 96.6%
平成17年度	予算 決算	節減率 執行率	△ 7.0% 93.9%
平成18年度	予算 決算	節減率 執行率	△10.1% 94.3%
平成19年度	予算 決算	節減率 執行率	△13.5% 94.2%

(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経費)

平成18年度	予算 決算	節減率 執行率	△ 2.0% 99.4%
平成19年度	予算 決算	節減率 執行率	△ 4.0% 99.2%

【業務経費（対前年度比較）】

平成16年度	予算 決算	節減率 執行率	△ 1.0% 90.7%
平成17年度	予算 決算	節減率 執行率	△ 4.3% 92.7%
平成18年度	予算 決算	節減率 執行率	△ 3.3% 94.0%
平成19年度	予算 決算	節減率 執行率	△ 1.3% 93.4%

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

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

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、講習及び啓発事業については、
 障害者雇用調整金、報奨金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支
 給状況を把握しつつ、これらの支給に支障が生じないよう、事業規模に配
 慮しながら行った。

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。

支障が生じないよう、その事業規模に配慮する。

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。

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。

4 給付金及び助成金業務の効率化
 ○給付金・助成金の支給業務については、1件あたりの平均処理期間を短縮するため、以下のような措置を講じた。

- 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
 - ・添付書類の一部廃止・簡素化（給付金・助成金）
 - ・地方高齢法人・地方障害法人から機構への早期進達の徹底（給付金・助成金）
 - ・処理能力を向上させたシステムに更改（給付金）
 - ・支給決定通知書を「圧着ハガキ」に変更（給付金）
 - ・支給申請書のプレプリント化（助成金）
 - ・パソコン作成用様式のダウンロードファイルのホームページ掲載（助成金）
- ②事業主等に分かりやすい資料の作成配布
 - ・給付金・助成金ごとにパンフレット等を作成
 - ・パンフレット等の作成にあたっては、重要な部分を色づける、申請から給付までの流れ図を掲載する等、事業主等が理解しやすいように工夫するとともに、事業主アンケートの要望を踏まえた改善（添付書類の説明部分の充実）を実施
- ③手続等の周知徹底に関する会議の開催
 - ・業務担当者全国会議等を毎年度開催

○平成18年度においては、継続雇用定着促進助成金の駆け込み申請による給付金の申請件数の急増（上半期で前年度同期の約2倍）に対応した平均処理期間の短縮に向けた以下の緊急対策を実施するとともに、助成金においても処理件数が増加（前年度比19.3%増）する中で平均処理期間の短縮に努めた。
 (緊急対策のポイント)
 ・支給決定通知等のためのデータ処理プロセスを大幅に効率化したシステムの更改
 ・外部問合せ等の付随業務に関する部内あげての応援体制づくり、臨時職員の活用等、進捗状況管理の厳格化等による審査体制の強化
 ・地方高齢法人に対しては、支給申請書の処理期間20日以内を厳守するように指導（超えた場合は、遅延理由書を提出）

○平成19年度においては、給付金について、「給付金システム」の機能を向上し、地方高齢法人において本部の審査状況や処理期間を随時検索できるようにし事務効率化に関する意識の向上を図ったこと、本部審査用のチェックリストを作成し臨時職員の作業の定型化・効率化を図る一方、職員については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こと、助成金について、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の簡略化、住宅・駐車場の賃借に係る助成金添付書類に係る経理処理の実態に合わせた負担の軽減、処理期間が長期となっている地方障害法人に対しその旨及び理由を示しての改善の指示等の各般にわたる効率化の対策を実施することにより、給付金・助成金の1件当たりの平均処理期間は、目標を大きく上回る短縮（平成14年度比44.4%）を実現した。

○処理件数と平均処理期間の推移については、以下のとおり。

	平均処理期間	短縮率
平成14年度	63,677件 93.2日	—
平成15年度※	69,779件 87.3日	6.3%
平成16年度	65,154件 77.0日	17.4%
平成17年度	73,269件 81.4日	12.7%
平成18年度	89,093件 76.9日	17.5%
平成19年度	70,442件 51.8日	44.4%

※平成15年度実績は、平成15年4月～9月までの旧高年齢者雇用開発協会

<p>5 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>と旧日本障害者雇用促進協会の実績及び平成15年10月～平成16年3月までの高齢・障害者雇用支援機構の実績を合わせた参考数値</p> <p>5 業務・システムの最適化 ○平成18年度計画においては、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、刷新可能性調査を総務省のガイドラインに沿って適切に実施し、機器・ソフトの老朽化への対応、調達手順の合理化、システム機能不足への対応、セキュリティ対策強化等を内容とする「刷新可能性調査報告書」及び「現行体系」を作成した。</p> <p>○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。</p> <p>○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>						
---	--	---	--	--	--	--	--	--

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	中期目標期間（平成15年度～平成19年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価						
			H15	H16	H17	H18	H19							
<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。 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 高年齢者等や障害者の雇用情報等の提供 高年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、高年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。 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 高年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年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 関係者ニーズ等の把握 ○使用者代表、労働者代表、障害者代表及び学識経験者からなる評議員会を設置・開催し、関係者ニーズの把握に努めた。 ○評議員会の開催状況は以下のとおり。 平成15年度 平成16年1月19日（月） 平成16年度 平成16年7月28日（水） 平成17年度 平成17年7月13日（水） 平成18年度 平成18年7月11日（火） 平成19年度 平成19年7月25日（水）</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 ○業績評価実施規程に基づき機構の部長を委員とする内部評価委員会及び学識経験者で構成する外部評価委員会（本委員会及び職業リハビリテーション専門部会）を設置し、毎年度の業務実績について内部評価委員会及び外部評価委員会による業績評価を実施した。 ○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「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。 ○内部評価委員会において、業務進捗状況を定期的に把握・分析を行うとともに、平成18年度より進捗管理重点テーマを設定し、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るなど、PDCAサイクルの徹底を図った。 ○業績評価結果については全ての職員に毎年度周知するとともに、平成18年度より、業務進捗状況について定期的に個々の職員に周知を行い、中期計画の達成に向けた職員の意識の徹底を図った。</p> <p>3 高年齢者等や障害者の雇用情報の提供 ○より親しみやすい、わかりやすいホームページを目指し、アクセシビリティに配慮したコンテンツの充実と提供形式の工夫を重ねるとともに、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を導入した。 ○週1回の定期更新のほか、必要に応じて随時更新を行い、最新情報の提供に努めた。 ○ホームページの年間アクセス件数は、以下のとおり年々増加し、中期計画の目標を大きく上回った。</p> <table border="1"> <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>	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 3.67</p> <p>A 3.64</p> <p>A 3.91</p> <p>A 3.82</p> <p>A 3.82</p>	<p>A 3.77</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													

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	中期目標期間（平成15年度～平成19年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価										
			H15	H16	H17	H18	H19											
<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給付金を支給することに関する事項 高年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年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>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給付金を支給することに関する事項 高年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年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</p> <p>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、高年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、密接な連携を図る。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>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給付金を支給することに関する事項</p> <p>(1) 事業主等に対する制度の周知・広報</p> <p>○支給要件等に変更があった場合のホームページでの公開状況は、以下のとおりであり、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。</p> <table border="1"> <tr> <td>平成15年度（下半期）</td> <td>－（変更なし）</td> </tr> <tr> <td>平成16年度</td> <td>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>2日以内に公開</td> </tr> </table> <p>○他法人が支給業務を行う高年齢者等の雇用と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貼ることにより、情報提供を行った。</p> <p>○「高年齢者等共同就業機会創出助成金」の周知・広報について、以下のようない重点的な取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主要5大全国紙等への事業計画受付期間等の広告掲載（毎年度） ・高年齢者等共同就業機会創出助成金活用状況等把握調査及び活用事例集の作成・配布（平成16年度以降毎年度） ・活用事例のホームページへの掲載（平成17年度以降毎年度） <p>○事業主等の利便性を図るため、給付金の種類ごとに「支給申請の手引」・リーフレット・制度改正に関する「お知らせ」等を作成し、地方高齢法人、職業安定機関等を通じて事業主等に配布した。</p> <p>○平成19年度においては、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伝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、地方高齢法人及び地方障害法人を通じて事業主に配布した。</p> <p>○給付金利用実績の低い地方高齢法人に対して、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</p> <p>○給付金業務担当者会議を毎年度開催し、地方高齢法人と密接な連携を図った。</p> <p>○会議の開催状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎年度、給付金業務担当者全国会議を実施した。 ・平成16年度から平成18年度においては、給付調査員等（不正受給防止担当）会議及び給付金支給調査業務担当者地区別研修会を実施した。 ・平成19年度においては、厳正な調査の徹底及び経費の効率化を図るため 	平成15年度（下半期）	－（変更なし）	平成16年度	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	2日以内に公開	B 3.00	B 3.18	A 3.55	A 3.55	A 3.55	B 3.37
平成15年度（下半期）	－（変更なし）																	
平成16年度	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	2日以内に公開																	

	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>給付調査員等（不正受給防止担当）会議を全国会議に統合するとともに、新たに給付金調査業務担当者地区別研修会を実施した。</p> <p>○機構本部職員及び各地方高齢法人の給付金調査業務担当者による事業所訪問調査、現況確認調査を計画的に実施した。</p> <p>○給付金ごとに「審査・点検要領」を作成し、適正かつ迅速に支給業務を実施するよう努めた。</p> <p>○不正受給の発覚（平成15年度2件、平成16年度1件、平成18年度1件、平成19年度4件）に際しては、速やかに支給決定を取り消し返還させるとともに、原因を究明の上、地方高齢法人等の関係機関に情報提供を行い、再発防止措置を講じた。特に、平成18年度に発覚した高齢者等共同就業機会創出助成金に係る悪質な詐欺事案を踏まえ、チェックリストを活用した防止策の実施、行政が保有する労働保険データとの照合による事業所実在確認、無予告の事業所訪問による厳正な調査の実施等による不正受給防止対策の強化を図った。平成19年度は、不正受給防止のためのチェックリストを「審査・点検要領」に掲載し審査・点検の徹底を図るとともに、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。また、「不正受給事例」を取りまとめ地方高齢法人へ提供するとともに、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実施した。さらに、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地方高齢法人の給付金調査業務担当者に対する指導を徹底した。</p> <p>○機構本部と厚生労働省との情報交換及び地方高齢法人と都道府県労働局との情報交換を定期的に行い、給付金支給業務の適切な実施を図った。</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	中期目標期間（平成15年度～平成19年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価																				
			H15	H16	H17	H18	H19																					
<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>(1) 高年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、高年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、高年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年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、高年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すべき措置</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>(1) 高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施 高年齢者雇用確保措置、高年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みようとする又は取り組む必要がある事業主に対し、高年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、高年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、高年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）</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>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</p> <p>(1) 高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施</p> <p>○改正高年齢者雇用安定法を踏まえ、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの安定した雇用の確保を図るために必要な措置（高年齢者雇用確保措置）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みとともに、高年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行った。また、高年齢者等の雇用管理改善についての事業主の自主的な取組を促進するため、賃金・人事処遇制度の見直し、職業能力の開発・向上、作業施設の改善等、諸条件の整備に関する専門的かつ実務的な相談に応じ、課題解決のための援助を積極的に行った。</p> <p>○高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の実施件数は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を上回った。</p> <table border="1"> <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>○利用事業主に対するアンケート調査を毎年度実施し、利用事業主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割合は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を大きく上回る高い評価を得た。</p> <table border="1"> <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>○アンケート調査の結果については、自由記述欄を含めて分析し、その結果</p>	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%	B 3.33	A 3.55	A 3.91	A 3.91	A 3.73	A 3.69
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%																											

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。
(※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

を地方高齢法人にフィードバックし、一層充実した相談・援助を行うよう指導した。

○高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助活動を効果的に実施するため、企業診断システムを積極的に活用した。

○本システムについては、高齢者雇用安定法及び労働安全衛生法の改正に対応するため、診断項目の見直し等を行った。また、高齢者雇用アドバイザーに対して、本システムを活用した効果的な相談・助言方法等について実践的な研修や実践事例集の作成・配布を実施した。

○企業診断システムの活用実績は、以下のとおり年々増加し、平成16年度以降は毎年度中期計画の目標を上回った。

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

○定例業務報告により把握した活動実態をとりまとめ、効果的な取組、好事例を高齢者雇用アドバイザーにフィードバックした。また、「人事管理制度」、「賃金・退職金制度」等の具体的提案をテーマに全国6ブロックにおいて事例検討会を実施し、これらの事例をもとに活動事例集を作成、高齢者雇用アドバイザーに配布し、活動の質の向上を図った。

○再就職支援コンサルタントによる相談・援助を計画的に実施し、求職活動支援書の周知・啓発を行うとともに、事業主が行う再就職援助措置に対する支援を実施した。

○再就職支援コンサルタントによる相談・援助の実施件数は、以下のとおり年々増加し、毎年度中期計画の目標を大きく上回った。

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

○利用事業主に対するアンケート調査を毎年度実施し、利用事業主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た割合は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を大きく上回った。

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%

○アンケート調査結果については、自由記述欄を含めて分析し、その結果を地方高齢法人にフィードバックし、一層充実した相談・援助を行うよう指導した。

○「再就職支援コンサルタント活動マニュアル」及び企業事例集の作成・配布、実務研修の実施等により、再就職支援コンサルタントの質の向上に取り組んだ。

○高齢者雇用アドバイザーに対しては、資格認定講習を実施するほか、実務研修、企業診断システム研修、職場活性化研修講師養成研修等を実施し、相談・援助の技術の向上を図った。平成19年度は、新たに70歳雇用支援ア

<p>(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。</p>	<p>務研修等を実施する。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>アドバイザーの資格認定講習及び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> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する各種講習等の実施</p> <p>○高齢者等の雇用に関する理解と認識を高めることを目的として、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する講習等を実施した。</p> <p>○各種講習等の実施状況は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を上回った。</p> <table border="1"> <tr><td>平成15年度(下半年)</td><td>327回</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>709回</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>877回</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>855回</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>842回</td></tr> </table> <p>①企業経営者・事業主団体役員等を対象とした研修(高齢者雇用管理研修) ○各年度の実施回数は以下のとおり。</p> <table border="1"> <tr><td>平成15年度(下半年)</td><td>75回</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>129回</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>151回</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>130回</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>137回</td></tr> </table> <p>②高齢者雇用推進者を対象とした研修(高齢者雇用推進者講習) ○各年度の実施回数は以下のとおり。</p> <table border="1"> <tr><td>平成15年度(下半年)</td><td>179回</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>389回</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>478回</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>374回</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>347回</td></tr> </table> <p>③職場管理者及び中高年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(職場活性化研修) ○各年度の実施回数は以下のとおり。</p> <table border="1"> <tr><td>平成15年度(下半年)</td><td>73回</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>191回</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>248回</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>351回</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>358回</td></tr> </table> <p>○各講習等の参加者にアンケート調査を毎年度実施し、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た割合は、それぞれ以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を大きく上回る高い評価を得た。</p> <table border="1"> <tr> <td colspan="2">(高齢者雇用管理研修)</td> <td colspan="2">(高齢者雇用推進者講習)</td> </tr> <tr><td>平成15年度</td><td>95.8%</td><td>平成15年度</td><td>94.8%</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>94.0%</td><td>平成16年度</td><td>94.5%</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>91.3%</td><td>平成17年度</td><td>93.1%</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>91.5%</td><td>平成18年度</td><td>93.6%</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>99.2%</td><td>平成19年度</td><td>99.8%</td></tr> <tr> <td colspan="4">(職場活性化研修)</td> </tr> <tr><td>平成15年度</td><td>97.3%</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>96.4%</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>97.1%</td><td></td><td></td></tr> </table>	平成15年度(下半年)	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	平成15年度(下半年)	75回	平成16年度	129回	平成17年度	151回	平成18年度	130回	平成19年度	137回	平成15年度(下半年)	179回	平成16年度	389回	平成17年度	478回	平成18年度	374回	平成19年度	347回	平成15年度(下半年)	73回	平成16年度	191回	平成17年度	248回	平成18年度	351回	平成19年度	358回	(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15年度(下半年)	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																																																																																		
平成15年度(下半年)	75回																																																																																		
平成16年度	129回																																																																																		
平成17年度	151回																																																																																		
平成18年度	130回																																																																																		
平成19年度	137回																																																																																		
平成15年度(下半年)	179回																																																																																		
平成16年度	389回																																																																																		
平成17年度	478回																																																																																		
平成18年度	374回																																																																																		
平成19年度	347回																																																																																		
平成15年度(下半年)	73回																																																																																		
平成16年度	191回																																																																																		
平成17年度	248回																																																																																		
平成18年度	351回																																																																																		
平成19年度	358回																																																																																		
(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%																																																																																		

		<p>平成18年度 97.4% 平成19年度 96.3%</p> <hr/> <p>○アンケート調査結果については、自由記述欄を含めて分析し、その結果を地方高齢法人へフィードバックし、より質の高い講習等を行うよう指導した。</p> <p>○各種講習等を受講した企業を対象に、講習等の具体的効果及び今後継続的支援を展開するうえでの企業ニーズを把握するため、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、そこで把握した問題点及びニーズを研修企画に活用した。また、追跡調査にあわせてアドバイザー等の相談に関する希望を調査し、継続的な相談に結びつけた。</p>						
--	--	---	--	--	--	--	--	--

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	中期目標期間（平成15年度～平成19年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価										
			H15	H16	H17	H18	H19											
<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すべき措置</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>② 共同研究等の実施 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等業務の一環として、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。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、高年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)</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>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</p> <p>(3) 調査研究の実施</p> <p>①実践的調査研究の実施 ○実践的調査研究の主な実施状況は以下のとおり。 ・職場活性化研修ニーズ把握システムの開発（平成15年度～平成17年度） ・雇用管理診断システムの開発（平成16年度～平成17年度） ・中高年齢従業員の仕事能力把握ツールの開発（平成16年度～平成18年度、平成19年度Web化） ・団塊の世代の就業と生活に関する意識調査（平成17年度、平成19年度） ・地域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（平成18年度、平成19年度） ・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（平成19年度） ・「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（平成19年度） ・「70歳いきいき企業100選」選定事業の実施（平成19年度） ・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（平成20年2月26日：東京、平成20年3月3日：大阪）</p> <p>②共同研究等の実施 ○共同研究実施状況については、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を達成した。</p> <table border="1"> <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>(平成15年度) ・鋼構造物製造業における技能伝承の仕組みづくりと作業負担軽減に関する調査研究 他15件 (平成16年度) ・水廻り・トイレサニタリー製品製造業における中高年女性パート従業員にやさしい生産方式の構築及び教育訓練のIT活用に関する調査研究 他11件 (平成17年度) ・産業用機械製造業における高齢者のための人事・教育訓練制度の整備と作業負担軽減に関する調査研究 他12件 (平成18年度)</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	B 3.00	B 3.00	B 3.00	A 3.73	A 3.64	B 3.27
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																	

	<p>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、産業団体は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）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・農業機械製造業における高齢者の有効活用のための従業員参加手法を用いた作業可能年齢の伸長に関する調査研究 他9件 (平成19年度) ・金属熱処理工程における重筋作業の作業負担軽減と、高齢者の活用を目的としたフレキシブルな勤務体系のシステムの構築及び高齢者を活用した適正な要員計画の研究 他9件 <p>○高齢者等の雇用を推進するため、ワークシェアリングの導入等多様な就業形態の開発等を実施する企業について、事例の収集・提供及び支援を実施した。</p> <p>○共同研究等の成果の普及を図るための取組は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各年度の共同研究年報を作成、関係機関、研究機関等に配布 ・共同研究で得られた改善事例について職場改善支援システムに蓄積し、ホームページで情報提供（平成19年度末現在 登録事例660件） ・高齢者ワークシェアリング好事例集及び高齢者就業形態開発好事例集を配布 <p>③産業別高齢者雇用推進事業の実施</p> <p>○産業別懇談会の新規実施団体数は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を達成した。</p> <hr/> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20%;">平成15年度</td> <td>5産業団体（電気機械器具製造業、紡績業 他）</td> </tr> <tr> <td>平成16年度</td> <td>5産業団体（分析機器製造業、食料品等小売業 他）</td> </tr> <tr> <td>平成17年度</td> <td>5産業団体（事務用家具製造業、外食産業 他）</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>6産業団体（染色整理業、基礎工事業 他）</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>5産業団体（民営鉄道業、百貨店業 他）</td> </tr> </table> <hr/> <p>○平成19年度末時点で合計26産業団体について委員会を開催し、高齢者等の雇用を促進するためのガイドラインの策定支援を実施した。</p> <p>○ガイドライン策定支援実施団体数は以下のとおり。</p> <hr/> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20%;">平成15年度</td> <td>6産業団体</td> </tr> <tr> <td>平成16年度</td> <td>8産業団体</td> </tr> <tr> <td>平成17年度</td> <td>10産業団体</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>10産業団体</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>11産業団体</td> </tr> </table> <hr/> <p>○完成した各産業団体のガイドラインについては、各産業団体及び地方高齢者法人等を通じて事業主等に配布した。</p> <p>○データベースを構築し、平成19年度末時点で合計24産業団体に係るガイドラインを登録し、ホームページで公開した。</p>	平成15年度	5産業団体（電気機械器具製造業、紡績業 他）	平成16年度	5産業団体（分析機器製造業、食料品等小売業 他）	平成17年度	5産業団体（事務用家具製造業、外食産業 他）	平成18年度	6産業団体（染色整理業、基礎工事業 他）	平成19年度	5産業団体（民営鉄道業、百貨店業 他）	平成15年度	6産業団体	平成16年度	8産業団体	平成17年度	10産業団体	平成18年度	10産業団体	平成19年度	11産業団体						
平成15年度	5産業団体（電気機械器具製造業、紡績業 他）																											
平成16年度	5産業団体（分析機器製造業、食料品等小売業 他）																											
平成17年度	5産業団体（事務用家具製造業、外食産業 他）																											
平成18年度	6産業団体（染色整理業、基礎工事業 他）																											
平成19年度	5産業団体（民営鉄道業、百貨店業 他）																											
平成15年度	6産業団体																											
平成16年度	8産業団体																											
平成17年度	10産業団体																											
平成18年度	10産業団体																											
平成19年度	11産業団体																											

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	中期目標期間（平成15年度～平成19年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価
			H15	H16	H17	H18	H19	
<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>(4) 啓発広報活動等の実施 高齢者等の雇用問題に関する情報の効率的な活用と国民の理解の促進を図るため、高齢者雇用確保措置及び高齢者等の雇用に関する情報及び資料の収集を計画的かつ効果的に実施するとともに、事業主等に対する情報の提供については、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すべき措置</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>(4) 啓発広報活動等の実施 高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 高齢者雇用確保措置及び高齢者等の雇用の重要性を広く社会に浸透させ、高齢者等にとって働きやすい雇用環境にするために、企業等が創意工夫を行った改善の事例を発表する高齢者雇用開発フォーラム（シンポジウム・研究発表会）、高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。</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>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</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 ○共同研究で得られた高齢者等の作業負担軽減等の改善事例について職場改善支援システムに蓄積し、ホームページで情報提供を図った。（平成19年度末現在 登録事例660件） ○高齢者雇用開発コンテストに応募した作業改善事例や賃金・労働時間等人事管理制度の改善事例等について、「高齢者雇用開発コンテスト企業事例提供システム」に蓄積し、ホームページで情報提供を図った。（平成19年度末現在 登録事例737件）</p> <p>②高齢者雇用フェスタの実施 ○高齢者雇用フェスタの開催状況は以下のとおり。 （平成15年度） ・日程等 平成15年10月6日（月）、東京ドームシティ・プリズムホール ・テーマ 「雇用・就業・元気の情報ひろば」 ・来場者数 1,215人 （平成16年度） ・日程等 平成16年10月4日（月）、東京ドームシティ・プリズムホール他 ・テーマ 「生涯・現役」 ・来場者数 2,039人 （平成17年度） ・日程等 平成17年10月5日（水）、東京ドームシティ・プリズムホール他 ・テーマ 「プロダクティブ・エイジング社会をめざして」 ・来場者数 2,633人 （平成18年度） ・日程等 平成18年10月4日（水）、東京ドームシティ・プリズムホール他 ・テーマ 「団塊世代力が活躍する社会をめざして」 ・来場者数 2,678人 （平成19年度） ・日程等 平成19年10月3日（水）、東京ドームシティ・プリズムホール他</p>	A 3.50	A 3.55	B 3.45	A 3.64	A 3.64	A 3.56

<p>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(※)の発行部数を旨すとともに、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)</p>	<p>・テーマ 「脱年齢元年ー日本の雇用が変わるー」 ・来場者数 2,692人</p> <p>○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は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を大きく上回る高い評価を得た。</p> <hr/> <table border="0"> <tr> <td>平成15年度</td> <td>選択肢4区分：90.7%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>平成16年度</td> <td>選択肢4区分：94.8%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>平成17年度</td> <td>選択肢4区分：95.6%</td> <td>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> <td></td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>選択肢5区分：95.1% (※)</td> <td></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> <hr/> <p>○高齢者雇用フェスタ参加者へのアンケート調査の要望等を踏まえて、事業主ニーズの高い高齢者の能力の具体的活用を主眼としたフォーラムの開催、高齢者等の今後の生き方、働き方等の情報提供、年金相談等、個人にもターゲットをあてた出展、参加者が一体感をもてるトークセッションの実施等の改善を重ねた。</p> <p>③定期刊行誌等の発行その他啓発広報活動の実施</p> <p>○「エルダー」の発行部数は、以下のとおりであり、平成16年度以降は毎年度中期計画の目標を達成した。同誌のバックナンバーをPDF化及びテキスト化(視覚障害者対応)し、ホームページに掲載するとともに、「エルダー」編集委員会の助言・指摘、読者ニーズ等を踏まえて内容の充実等を図った。</p> <p>「エルダー」発行部数</p> <hr/> <table border="0"> <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> <hr/> <p>○「高齢者雇用問題シリーズ」(小冊子)、「高齢者雇用の企業事例ベストシリーズ」(単行本)のほか、「高齢社会統計要覧」(高齢化・高齢者雇用に関する統計データを取りまとめた冊子)、高齢者雇用支援のための各種パンフレット等を毎年度作成し、配布した。</p> <p>○各種媒体を通じて以下のような啓発広報活動を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「高齢者雇用支援月間」及び「高齢者雇用フェスタ」に関する新聞周知広告(毎年度) ・「高齢者雇用支援月間」及び「高齢者雇用フェスタ」に関する公共交通機関でのポスター掲示(毎年度) ・雑誌への広告掲載(毎年度) ・「高齢者雇用支援月間」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(毎年度) 	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	
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																										

中期目標	中期計画	中期目標期間（平成15年度～平成19年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価																				
			H15	H16	H17	H18	H19																					
<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すべき措置</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</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 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>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>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</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 ○高齢期の職業生活設計等を支援するため、各都道府県の高齢期雇用就業支援コーナーにおいて、中高年齢者に対して個別の相談・援助を積極的に実施した。 ○平成18年度以降においては、在職者の利便性の向上を図るため、新たに土日・夜間の相談を全ての支援コーナーにおいて積極的に実施した。 ○相談・援助実施件数は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を大きく上回った。</p> <table border="1"> <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> <p>○利用者に対する相談・援助に関するアンケート調査を毎年度実施し、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た割合は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を大きく上回る高い評価を得た。</p> <table border="1"> <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> <p>○アンケート調査結果については、自由記述欄を含めて分析し、その結果を地方高齢法人にフィードバックし、一層充実した相談・援助を行うよう指導した。</p>	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	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%	A 3.75	A 3.82	A 4.00	A 3.82	A 3.64	A 3.81
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																											
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%																											

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。

②セミナー・講習会の開催
 ○中高年齢者を対象にセミナー・講習会を開催し、高齢期における職業生活設計等に役立つ情報等の提供に努めた。

○セミナー・講習会の開催回数は、以下のとおり年々増加し、毎年度中期計画の目標を大きく上回った。

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

○土日・夜間セミナー及び出張セミナーについては、在職者の利便性の向上を図るため、平成16年度以降積極的に実施し、以下のとおり年々実施回数を大幅に増加させた。

・土日・夜間セミナー実施回数		・出張セミナー実施回数	
平成16年度	213回	平成16年度	838回
平成17年度	399回	平成17年度	1,140回
平成18年度	785回	平成18年度	1,466回
平成19年度	1,044回	平成19年度	1,664回

○セミナー・講習会の参加者に対するアンケート調査を毎年度実施し、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た割合は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を大きく上回る高い評価を得た。

平成15年度	98.3%
平成16年度	97.0%
平成17年度	96.2%
平成18年度	95.0%
平成19年度	95.5%

○アンケート調査結果については、自由記述欄を含めて分析し、その結果を地方高齢法人にフィードバックし、一層充実したセミナー・講習会を行うよう指導した。

(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。

(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関するホームページを開設し、相談・援助に関する情報、各種セミナーの開催案内等について情報提供を行った。平成19年度は、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」を中心とした高年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、内容の充実を図った。

○ホームページアクセス件数は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を上回った。

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

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	中期目標期間（平成15年度～平成19年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価										
			H15	H16	H17	H18	H19											
<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。 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。 （※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、</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>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</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>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</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</p> <p>○公共職業安定所や地域の障害者就業・生活支援センター、福祉、医療、教育等の関係機関、施設等との連携を強化し、地域センターの支援を特に必要としている知的障害者、精神障害者等に重点を置いて障害者の積極的な受入れを行い、平成19年度末現在で延べ117,019人の障害者に対して職業リハビリテーションサービスを実施した。各年度の対象者数は、以下のとおり年々増加し、中期目標期間中の目標を大きく上回るとともに、近年は、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"> <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>○障害者に対する支援を効果的に実施していくことができるように、その障害特性に応じたきめ細かな職業リハビリテーション計画の策定に努め、特に精神障害者については、障害者自身の主体的な取組を重視し、支援の各段階における支援の状況、本人の意思等を踏まえた職業リハビリテーション計画の策定、支援の実施を徹底した。</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</p> <p>○職業準備訓練と職業講習とを組み合わせることで障害者の特性に応じた柔軟かつ効果的な支援を実施することができるよう、「ワークトレーニングコース」と「精神障害者自立支援コース」のコースからなる「職業準備支援事業」を平成15年度から実施した。このうちの、「精神障害者自立支援コース」（精神障害者を対象に、基本的な労働習慣の体得、職業に関する知識、対人技能等の習得のための支援を行うもの）については、平成15年度の実施時の16センターを平成16年度には20センターに拡大した。（平成17年10月から「精神障害者自立支援カリキュラム」に再編。）</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	<p>A 3.83</p>	<p>A 4.00</p>	<p>A 4.00</p>	<p>S 4.55</p>	<p>A 4.18</p>	<p>A 4.11</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																	

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%)

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%)

○地域センターで精神障害者に対する体系的な支援に取り組むこととし、また、他の障害者についてもよりきめ細かな支援を実施していくこととして、平成17年10月に、「職業準備支援事業」を「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」及び「精神障害者自立支援カリキュラム」からなる「職業準備支援」に再編し、個々の障害者の特性や必要とする支援内容に応じて、これら作業支援やカリキュラムを適宜組み合わせ実施した。

○平成19年度には、総合センター職業センターで開発された「ワークシステム・サポートプログラム」の技法を活用し、「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。

○職業準備訓練及び職業講習については、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。

○職業準備訓練及び職業講習修了者の就職等に向かう次の段階への移行率は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を上回った。

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%

○職業準備訓練及び職業講習修了者の就職率は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を上回った。

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%

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%)
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。

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%)

③障害者の職場適応に関する支援の実施
○公共職業安定所等と連携して支援ニーズの把握に努め、知的障害者や精神障害者、発達障害者等職場適応の困難性の高い障害者に対する支援を積極的に実施した。

○職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援については、平成19年度末現在で延べ13,709人に対して実施し、中期目標期間中の目標を大きく上回った。

○平成19年度には、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るとともに、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。

○各年度の地域センターによるジョブコーチ支援対象者数については以下のとおり。

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

○ジョブコーチ支援終了後6か月経過時点での定着率は、以下のとおり毎年度中期計画の目標を大きく上回った。

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%

○ジョブコーチ支援終了者に対するアンケート調査を毎年度実施し、効果があった旨の評価が得られた割合は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を上回る高い評価を得た。

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% (※)

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。

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。

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
 ○障害者雇用促進法の改正(精神障害者に対する雇用率制度の適用)、精神障害者の雇用支援ニーズの高まりを受けて、平成17年10月から全国の地域センターにおいて、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開始した。

○地域における精神障害者雇用支援ネットワークの構築・整備及び医療機関・事業主への活用の促進を図った。特に平成19年度は、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)する等によりネットワークの充実・強化を図った。また、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。あわせて、各地域センターで蓄積してきている支援ノウハウを本部で収集し、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るとともに、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開催し、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、平成19年度末現在で延べ2,618人の精神障害者、2,657カ所の精神障害者新規雇用事業所、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、中期目標期間中の目標を上回った。各年度の実績については以下のとおり。(平成17年度下半期)

・精神障害者(復職・雇用継続支援)	344人
・精神障害者新規雇用事業所	500事業所
・精神障害者復職及び雇用継続支援事業所	1,101事業所
・復職・雇用継続率	78.4%(復職率のみ)

(平成18年度)

・精神障害者(復職・雇用継続支援)	1,011人
・精神障害者新規雇用事業所	1,122事業所
・精神障害者復職及び雇用継続支援事業所	2,254事業所
・復職・雇用継続率	78.9%

<p>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。</p>	<p>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。)</p>	<p>(平成19年度)</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ・精神障害者(復職・雇用継続支援) 1,263人 ・精神障害者新規雇用事業所 1,035事業所 ・精神障害者復職及び雇用継続支援事業所 2,634事業所 ・復職・雇用継続率 79.4% <hr/> <p>○精神障害者の雇用支援を実施した事業所に対するアンケート調査を平成17年度以降毎年度実施し、効果があった旨の評価が得られた割合は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を上回る評価を得た。</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <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> <hr/> <p>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、精神障害者等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支援等により、事業主支援を強化した。</p> <p>○平成19年度末現在で延べ52,742事業所に対して障害者の雇用管理に関する専門的な支援を実施し、中期目標期間中の目標を大きく上回った。各年度の実績については、以下のとおり年々大幅に増加した。</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <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> <hr/> <p>○また、企業の主体的取組を促進するため、「事業主支援ワークショップ」(障害者雇用に共通の問題を抱えている企業同士がグループワーク方式で意見交換、討議を行い、地域センターが助言する。)を積極的に開催した。</p> <p>○さらに、事業主のニーズを踏まえた個別支援を強化していくこととして、「事業主支援計画」に基づく、企業の特徴を踏まえた専門的・体系的な支援を実施した。</p> <p>○障害者の雇用管理に関する支援を実施した事業所に対するアンケート調査において、効果があった旨の評価が得られた割合は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を大きく上回った。</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <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> <hr/>	平成17年度	92.7%	平成18年度	80.4%	平成19年度	93.5%	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	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17年度	92.7%																												
平成18年度	80.4%																												
平成19年度	93.5%																												
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	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% (※)																												

中期目標	中期計画	中期目標期間（平成15年度～平成19年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価
			H15	H16	H17	H18	H19	
<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>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すべき措置</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。</p> <p>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すべき措置</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</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 ○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を対象に、障害者就業・生活支援センター等職員等研修、職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修、職業リハビリテーション実践セミナーを実施し、職業リハビリテーション人材の育成に努めた。</p> <p>○平成19年度より、発達障害者の就労支援担当者に対する研修を新設した。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、ホームページへの掲載により幅広く周知したところ、受入計画を大幅に上回る応募があったため、定員を緊急増員（1回当たり30名→60名）して実施した。</p> <p>○受講ニーズの増大に対応するため、実施回数や受講者枠を拡大した（ジョブコーチ養成研修：平成15年度、16年度各3回→平成17年度5回→平成18年度7回 職業リハビリテーション実践セミナー：平成18年度定員400名→500名）。</p> <p>○受講者アンケート調査の結果を踏まえ、研修の日程、内容、講座等について工夫を重ねた。具体的には、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。特に平成19年度は、それぞれの研修について以下の改善を図った。</p> <p>イ 障害者就業・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支援事例を交えた報告発表及び意見交換を充実させるとともに、スタッフリーダー研修につ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。</p> <p>ロ 職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修 支援内容をより具体的に理解できるよう、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での研修に改善した。</p> <p>ハ 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。</p>	A 3.58	B 3.45	A 3.55	A 3.73	A 3.82	A 3.63

ニ 職業リハビリテーション実践セミナー
 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。ま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。

○研修受講直後に受講者に対するアンケート調査を毎年度実施し、受講者の満足度は、いずれの研修においても85～100%であった。

○平成18年度より、研修の実践現場での有効性を把握・検証するために、受講後半年から1年時点の追跡アンケートを新たに実施し、実践現場で効果的に活用されるよう研修カリキュラムの改善に努めた。平成18年度は受講者の90%以上が、平成19年度は受講者の85%以上が、実務に役立つと回答した。

○平成19年度下期より、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アンケート調査を新たに実施した。なお、平成19年度は受講者の所属長の95%以上が研修は職員にとって有用であったと回答した。

○各種研修の実施状況については以下のとおり。

イ 障害者就業・生活支援センター等職員等研修
 受講者数

平成15年度(下半期)	26人
平成16年度	119人
平成17年度	108人
平成18年度	133人
平成19年度	164人

ロ 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修
 受講者数

平成15年度(下半期)	51人	※平成16年度以前については、機構内の研修受講者を含む。平成17年度以降は外部の研修受講者数のみ。
平成16年度	135人	
平成17年度	151人	
平成18年度	178人	
平成19年度	137人	

ハ 発達障害者支援センター就労支援担当者等研修
 受講者数

平成19年度	137人
--------	------

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ための研修(職業リハビリテーション実践セミナー)
 受講者数

平成15年度(下半期)	553人
平成16年度	431人
平成17年度	454人
平成18年度	519人
平成19年度	544人

○地域における職業リハビリテーションに係るネットワークの育成を目的に、各地域センターにおいて、地域職業リハビリテーション推進フォーラム及び地域就業支援基礎講座を毎年度開催した。
 地域職業リハビリテーション推進フォーラム受講者数

平成15年度	3,357人
平成16年度	3,680人
平成17年度	3,620人

		平成18年度 4,743人 平成19年度 5,096人							
		地域就業支援基礎講座受講者数							
		平成15年度 1,354人 平成16年度 2,091人 平成17年度 2,570人 平成18年度 2,541人 平成19年度 2,335人							

中期目標	中期計画	中期目標期間（平成15年度～平成19年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価										
			H15	H16	H17	H18	H19											
<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すべき措置</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。</p> <p>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>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>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>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</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 ○各年度の研究実施テーマ数は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を達成した。</p> <table border="1"> <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> <p>○平成15年度から平成19年度末までに終了した調査・研究については、機構で定める業績評価実施規程に基づいて研究評価委員の外部評価を実施し、すべての研究において中期計画の目標である「3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価」を得た。終了した調査・研究のテーマは以下のとおり。 （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</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	B 3.25	A 3.82	A 3.82	A 4.00	A 3.64	A 3.71
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																	

<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>(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</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>(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</p>	<p>・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> <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、高次脳機能障害者等に対してより効果的な支援を行うため、新たな職業リハビリテーション技法の開発に取り組んだ。技法開発テーマは、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を達成した。 (平成15年度)4テーマ ・採用後精神障害者の職場復帰に関し、ストレス対処の技法開発及び産業医・医療機関との連携の開発 ・高次脳機能障害者の職場復帰に関し、事務系以外の多様な職種での職場復帰支援技法の開発 他2テーマ (平成16年度)3テーマ ・在職精神障害者の職場復帰に関し、事務職を中心とした職場再適応に関する支援技法の開発 ・高次脳機能障害者が携わる職種に関しその職務の要素に着目した支援技法の開発 他1テーマ (平成17年度)3テーマ ・在職精神障害者の職場復帰に関し、大企業と連携した職場再適応に関する支援技法の開発 ・発達障害者の就労支援に関し、職業的課題の的確な把握を目的としたアセスメント技法の開発 他1テーマ (平成18年度)3テーマ ・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 ・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 他1テーマ (平成19年度)3テーマ ・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 ・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 他1テーマ</p> <p>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毎年度開催した。参加者数は以下のとおり。</p> <table border="1" data-bbox="1249 1197 1558 1354"> <tr><td>平成15年度</td><td>762人</td></tr> <tr><td>平成16年度</td><td>773人</td></tr> <tr><td>平成17年度</td><td>859人</td></tr> <tr><td>平成18年度</td><td>900人</td></tr> <tr><td>平成19年度</td><td>769人</td></tr> </table> <p>○平成19年度は、アンケート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、2地域(大阪・福岡)で新たに実施した。</p> <p>○研究成果については、職業リハビリテーション研究発表会のほか、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によりその普及を図った。</p> <p>○機構が行った研究の成果について、平成19年度末時点で合計27件のマニュアル・教材・ツール等を作成し、その普及・活用を図った。各年度の作成実績については以下のとおりであり、中期目標期間中の目標を大きく上回った。</p> <table border="1" data-bbox="1249 1701 1558 1858"> <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>6件</td></tr> </table> <p>(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 ○「障害者職業総合センター研究部門ホームページ」に過去に作成したすべての調査研究報告書等をPDF化して掲載した。</p>	平成15年度	762人	平成16年度	773人	平成17年度	859人	平成18年度	900人	平成19年度	769人	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	
平成15年度	762人																						
平成16年度	773人																						
平成17年度	859人																						
平成18年度	900人																						
平成19年度	769人																						
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																						

<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>○「障害者職業総合センター研究部門ホームページ」への各年度のアクセス件数は、以下のとおり年々増加し、毎年度中期計画の目標を大きく上回った。</p> <hr/> <table border="1"> <tr> <td>平成15年度（下半期）</td> <td>170,016件</td> <td>（うち研究成果物等へのアクセス129,877件）</td> </tr> <tr> <td>平成16年度</td> <td>577,085件</td> <td>（うち研究成果物等へのアクセス323,041件）</td> </tr> <tr> <td>平成17年度</td> <td>1,234,046件</td> <td>（うち研究成果物等へのアクセス1,049,145件）</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>2,090,473件</td> <td>（うち研究成果物等へのアクセス1,885,878件）</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>2,586,644件</td> <td>（うち研究成果物等へのアクセス2,385,801件）</td> </tr> </table> <hr/> <p>○コンテンツの充実や操作性の改良等、利用者の利便性の向上を図るためのシステム整備を適宜実施した。</p>	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）						
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）																					

中期目標	中期計画	中期目標期間（平成15年度～平成19年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価																					
			H15	H16	H17	H18	H19																						
<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營業務の実施に関する事項 機構が運營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すべき措置</p> <p>8 障害者職業能力開発校の運營業務の実施に関する事項 機構が運營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すべき措置</p> <p>8 障害者職業能力開発校の運營業務の実施に関する事項</p> <p>(1) 障害者の職業訓練機会の拡大 ○職業的重度障害者の訓練ニーズに対応して、重度身体障害者、精神障害者及び高次脳機能障害者の積極的な受け入れを引き続き行った。また、知的障害者については、平成14年度に受入を開始し、平成16年度及び平成18年度に訓練定員の拡大・訓練コースの新設を行った。平成18年度は発達障害者の新規受入、平成19年度は重度視覚障害者の受入定員の拡充を行った。これらの結果、平成18年度には中期目標期間中の目標を達成し、平成19年度は関係機関との一層の連携による受入を推進し、受講者は270人(対平成14年度比28%増)となった。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>受講者数</th> <th>職業的重度障害者の割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成15年度</td> <td>196人</td> <td>71.9%</td> </tr> <tr> <td>平成16年度</td> <td>256人</td> <td>79.6%</td> </tr> <tr> <td>平成17年度</td> <td>266人</td> <td>79.7%</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>285人</td> <td>83.5%</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>270人</td> <td>81.5%</td> </tr> </tbody> </table> <p>※「職業的重度障害者」とは、重度身体障害者、知的障害者、精神障害者、高次脳機能障害者及び発達障害者を指す。</p> <p>○随時入所、個別カリキュラムによる個別指導、オーダーメイド型(企業ニーズに応じて訓練内容、訓練期間を設定)の在職者訓練等弾力的な訓練の実施、職業訓練指導員による技術指導と障害者職業カウンセラーによる職業生活指導を一体的に行う総合的指導(チームティーチング方式)の実施等、職業訓練の機動的な実施に努めた。</p> <p>(2) 障害者に対する訓練内容の充実 ○知的障害者、精神障害者、高次脳機能障害者及び発達障害者に係る新たな訓練技法及び知的障害者に係る新たな職域での訓練カリキュラムの開発や訓練カリキュラムの見直し等により訓練内容の充実に努めるとともに、職業的重度障害者の増加に対応して職業生活指導の早期の実施、公共職業安定機関等との緊密な連携に努めた。</p> <p>○修了者の就職率は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を大きく上回った。 就職率 () 内は障害者職業能力開発校(19校)平均</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>平成15年度</td> <td>79.1%</td> <td>(59.0%)</td> </tr> </tbody> </table>		受講者数	職業的重度障害者の割合	平成15年度	196人	71.9%	平成16年度	256人	79.6%	平成17年度	266人	79.7%	平成18年度	285人	83.5%	平成19年度	270人	81.5%	平成15年度	79.1%	(59.0%)	A 3.67	A 3.64	A 3.91	A 3.82	A 3.55	A 3.72
	受講者数	職業的重度障害者の割合																											
平成15年度	196人	71.9%																											
平成16年度	256人	79.6%																											
平成17年度	266人	79.7%																											
平成18年度	285人	83.5%																											
平成19年度	270人	81.5%																											
平成15年度	79.1%	(59.0%)																											

<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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%)</p>	<table border="1"> <tr> <td>平成16年度</td> <td>89.8%</td> <td>(68.7%)</td> </tr> <tr> <td>平成17年度</td> <td>88.2%</td> <td>(68.5%)</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>93.2%</td> <td>(65.8%)</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>90.9%</td> <td>(平成20年10月頃)</td> </tr> </table> <p>○職業的重度障害者に対する先導的職業訓練内容、指導技法等を報告書にとりまとめ、他の障害者職業能力開発校等に提供した。各年度の報告書等の作成状況は以下のとおり。なお、毎年度、全国の障害者職業能力開発施設等の訓練指導員を対象に、これら訓練内容、指導技法等を発表し、意見交換等を行う「障害者能力開発指導者交流集会」を開催した。また、一般校を活用した障害者職業能力開発事業を実施している職業能力開発校の指導員を対象として、先導的な職業訓練の実施に関する研修を行った。</p> <p>(平成15年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「職業的重度障害者に対する職業訓練・指導技法実践報告」(CD版) ・「認知機能障害者用支援装置(メモリアシスト)」(企業及び国立身体障害者リハビリテーションセンターとの共同開発) ・「障害者能力開発指導者交流集会報告書」(平成16年度) ・「障害者職域拡大訓練カリキュラム研究会(中間報告)」 ・「障害者能力開発指導者交流集会報告書」(平成17年度) ・「障害者職域拡大訓練カリキュラム研究会報告書」 ・「精神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～」(研究部門と共同でとりまとめ) ・「障害者能力開発指導者交流集会報告書」(平成18年度) ・「発達障害者に対する職業訓練の実践研究会報告書～入校から導入訓練～」 ・「精神障害者に対する職業訓練・指導技法等実践報告(職業訓練実践編)」 ・「障害者能力開発指導者交流集会報告書」(平成19年度) ・「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～」 ・「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～」 ・「障害者能力開発指導者交流集会報告書」 <p>○IT基礎訓練等において民間外部講師を積極的に活用した。(平成19年度4,768時間)</p>	平成16年度	89.8%	(68.7%)	平成17年度	88.2%	(68.5%)	平成18年度	93.2%	(65.8%)	平成19年度	90.9%	(平成20年10月頃)	
平成16年度	89.8%	(68.7%)													
平成17年度	88.2%	(68.5%)													
平成18年度	93.2%	(65.8%)													
平成19年度	90.9%	(平成20年10月頃)													

中期目標	中期計画	中期目標期間（平成15年度～平成19年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価																				
			H15	H16	H17	H18	H19																					
<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>(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>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）</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>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</p> <p>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>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</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>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</p> <p>①障害者雇用納付金制度に対する理解の促進 ○関係機関と連携を図りつつ、事業主説明会を開催した。各年度の説明会の開催回数は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を上回った。</p> <table border="1"> <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> <p>○障害者雇用納付金制度に係る各種パンフレット、記入説明書及び同制度改正の際の周知用チラシ等を作成し、事業主に配布した。</p> <p>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、督促状及び督促状の発出や電話督促の実施等に努めた結果、毎年度中期計画の目標である99%以上の収納率を達成した。各年度の収納率は以下のとおり。</p> <table border="1"> <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>○障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査を計画的に実施し、必要に応じ申告、申請金額の変更等を指導した。</p>	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%	B 3.42	B 3.36	B 3.36	A 3.55	B 3.45	B 3.43
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>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)</p>	<p>○職業安定機関との密接な連携を図り、必要な情報交換を行った。</p> <p>○障害者雇用納付金電算機処理システムについて、事業主等の利便性向上の観点から適宜見直しを実施した。平成19年4月からは納付金制度改正に対応した新システムを稼働し、より効率的かつ適正な審査決定等を図った。</p> <p>○平成17年度に障害者雇用納付金電子納付システムを開発し、平成18年度延納第2期以降から運用を開始した。</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

中期目標	中期計画	中期目標期間（平成15年度～平成19年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価
			H15	H16	H17	H18	H19	
<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</p> <p>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。 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</p> <p>①事業主の利便性向上のための取組の実施 ○各種助成金の支給要件、助成率、申請窓口の所在地等についてホームページ等で公開したほか、助成金の種類ごとにパンフレット等を作成し、事業主等に配布した。 ○平成19年度においては、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、地方障害法人及び地方高齢法人を通じて事業主に配布した。 ○添付書類の簡素化、支給対象期間中6か月ごとに支給請求行為を要する助成金等の支給請求書のプレプリント化、パソコン作成用様式のダウンロードファイル（申請書等の様式、添付書類一覧、申請手続等）のホームページ掲載等、事業主等の利便性向上及び助成金業務の効率化を図った。 ○助成金制度、申請手続等を事業主に周知する説明会を積極的に実施した。 ○利用事業主に対するアンケート調査を毎年度実施した。平成19年度は、平成18年度のアンケート結果等を全国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地方障害法人にフィードバックし、今後の業務へ活かすよう指導した。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。 ○支給要件等の変更に関するホームページでの公開状況は、以下のとおりであり、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。</p> <p>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</p>	B 3.17	B 3.18	A 3.55	A 3.55	A 3.64	B 3.42

	<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。</p> <p>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。</p>	<p>平成19年度 変更日から1日以内に公開</p> <hr/> <p>②適正な助成金業務の実施 ○助成金業務担当者会議を毎年度開催し、地方障害法人と密接な連携を図った。各年度の開催状況については以下のとおり。</p> <hr/> <table border="0"> <tr> <td>平成15年度</td> <td>ブロック会議</td> <td>(全国6ブロックで開催)</td> </tr> <tr> <td>平成16年度</td> <td>全国会議</td> <td>ブロック会議 (全国6ブロックで開催)</td> </tr> <tr> <td>平成17年度</td> <td>全国会議</td> <td>ブロック会議 (全国6ブロックで開催)</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>全国会議</td> <td>ブロック会議 (全国6ブロックで開催)</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>全国会議</td> <td></td> </tr> </table> <hr/> <p>○平成15年度から19年度の間不正受給については、平成16年度に4件、平成17年度に3件、平成18年度に1件及び平成19年度に1件発覚した。不正受給に関しては、速やかに調査を実施し返還させるとともに、原因を究明の上、地方障害法人等の関係機関等に情報提供を行い、再発防止のための措置を講じた。</p> <p>○平成17年度に「障害者雇用納付金関係助成金不正受給・不適正受給防止マニュアル」を作成し、不正受給の防止に努めた。さらに、不正受給防止対策の強化のため、平成18年度は主要な助成金の審査・点検チェックリストを作成するとともに、マニュアルの改訂を行い、平成19年度は不正受給事案等の分析結果を踏まえたマニュアルの改正を重ねた。</p> <p>③職業安定機関との密接な連携 ○機構と厚生労働省において、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、地方障害法人と都道府県労働局との情報交換等を定期的・機動的に実施した。</p>	平成15年度	ブロック会議	(全国6ブロックで開催)	平成16年度	全国会議	ブロック会議 (全国6ブロックで開催)	平成17年度	全国会議	ブロック会議 (全国6ブロックで開催)	平成18年度	全国会議	ブロック会議 (全国6ブロックで開催)	平成19年度	全国会議							
平成15年度	ブロック会議	(全国6ブロックで開催)																					
平成16年度	全国会議	ブロック会議 (全国6ブロックで開催)																					
平成17年度	全国会議	ブロック会議 (全国6ブロックで開催)																					
平成18年度	全国会議	ブロック会議 (全国6ブロックで開催)																					
平成19年度	全国会議																						

中期目標	中期計画	中期目標期間（平成15年度～平成19年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価
			H15	H16	H17	H18	H19	
<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>(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すべき措置</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。） 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すべき措置</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課題解決、雇用管理の改善及び雇用機会の拡大に資するため、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し、その成果をとりまとめた報告書・マニュアル等を平成15年度から19年度において計26件作成した。 各年度の作成件数は、以下のとおりであり、中期目標期間中の目標を上回った。</p> <hr/> <p>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</p> <hr/> <p>(平成15年度) ・障害者就業支援におけるケアマネジメントと支援ネットワークの形成Ⅱ ・精神障害者の雇用事例についての研究調査Ⅱ 他5件 (平成16年度) ・障害者のキャリア形成・在職障害者の能力開発の実情に関する研究調査Ⅰ ・重度障害者雇用事業所における障害者の雇用状況及び福祉機関との連携に関する研究 他2件 (平成17年度) ・重度障害者（聴覚障害者）の職域開発に関する研究Ⅱ ・精神障害者の職業的自立に向けた訪問型個別就労支援の方法に関する研究調査Ⅰ 他3件 (平成18年度) ・重度障害者（聴覚障害者）の職域開発に関する研究Ⅲ ・重複障害者（盲ろう者）の就業の実情に関する研究調査 他3件 (平成19年度) ・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 他3件</p>	B 3.42	B 3.00	A 3.64	A 3.82	B 3.36	B 3.45

<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>○調査研究の成果物については、事業主等にとって理解しやすい内容となるよう、多くの図表や写真を盛り込んだ報告書・マニュアルのほか、DVD等を作成した。特に報告書については、活用促進を図るため、平成17年度からは冒頭に2000字程度のサマリー（概要）を掲載するとともに、ホームページ上にも簡単なサマリー（要旨）一覧の掲示やPDF（全文掲載）化等に取り組んだ。</p> <p>○平成17年度より報告書・マニュアル・好事例集等各種成果物の具体的活用状況については、利用者に資料を送付する際にアンケート用紙を同封して把握するよう努めた。その結果、平成19年度においては、回答数が平成18年度に比べ4割増加し、このうち94.4%から「役だった」との回答を得るとともに、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」などの要望があり、今後の業務の参考として活用することとした。</p> <p>○「障害者雇用リファレンスサービス」については、障害者雇用のモデルとなる先駆的で質の高い企業の取組をホームページで情報提供するほか、障害者雇用アドバイザーによる相談・援助を通じて具体的な事例として提供した。（平成19年度末時点で936事例）</p> <p>②除外率設定業種事業主に対する支援 ○除外率の引下げ（平成16年4月）を踏まえ、除外率設定業種である9業界団体の関係者等から構成される専門委員会を設置（平成14年度～15年度）し、障害者雇用を進める上での問題点や課題等の調査・分析、雇用事例の収集等を行い、その成果をもとに各業種の事例を盛り込んだマニュアル・好事例集を作成したほか、セミナーの開催等による普及・啓発を図った。</p> <p>○さらに、除外率が比較的高く設定されている業種（学校教育分野、鉄道業、道路貨物運送業）ごとに業界団体の協力を得ながら専門委員会を設置するなどして、障害者雇用を進める上での問題点や課題等の調査・分析、雇用事例の収集等を行い、その成果をもとに業種別のマニュアル好事例集等を平成15年度から19年度において計6件作成し、中期目標期間中の目標を達成した。</p> <p>○各年度のマニュアル・好事例集等の作成状況は以下のとおり。 （平成15年度） ・「除外率設定業種における障害者の雇用に関するアンケート調査報告」 ・「障害者雇用マニュアルNo.93 除外率設定業種における障害者の雇用促進－その2」 （平成16年度） ・「障害者雇用マニュアルNo.95 学校教育分野における障害者雇用事例」 （平成17年度） ・「障害者雇用マニュアルNo.97 鉄道業における障害者雇用事例」 （平成18年度） ・「障害者雇用マニュアルNo.98 道路貨物運送業における障害者の雇用促進」 （平成19年度） ・「障害者雇用マニュアルNo.100 バス事業における障害者の雇用事例」</p>							
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--

中期目標	中期計画	中期目標期間（平成15年度～平成19年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価										
			H15	H16	H17	H18	H19											
<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>(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>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>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>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>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 ○障害者雇用に対する事業主の取組促進に資するため、平成19年度末現在で障害者雇用アドバイザー1人あたり863.0件の相談援助を実施した。 ○各年度の障害者雇用アドバイザー1人あたりの相談援助件数は、以下のとおり年々増加しており、中期目標期間中の目標を上回った。</p> <table border="1"> <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>○平成19年度は、地方障害法人に対し、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（地方障害法人分）のうち、未達成企業、中小企業等の訪問は91.6%となった。また、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するとともに、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。加えて、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、地方障害法人に配布した。</p> <p>○障害者雇用アドバイザーによる相談援助を受けた事業主に対するアンケート調査を毎年度実施し、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割合は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を大きく上回る高い評価を得た。</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	B 3.08	B 3.36	A 3.73	A 3.64	A 3.64	B 3.49
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																	

<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・指導を行う障害者職業生活相談員の資格認定講習を実施すること。</p> <p>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。</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実施に当たっては、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要な専門知識を付与するため講習内容の充実を図る。</p> <p>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、</p> <p>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、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。</p>	<table border="1"> <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>○アンケート調査結果については、自由記述欄を含めて分析し、その結果を地方障害法人へフィードバックし、より質の高い相談援助等を行うよう指導した。具体的には「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る一方で、「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>○障害者雇用アドバイザーの新任研修及びスキルアップのための専門研修を実施し、課題別のグループ討議を行う等研修内容の充実を図り、支援サービスの質の向上を図った。</p> <p>④障害者職業生活相談員資格認定講習の充実 ○障害者職業生活相談員資格認定講習については、毎年度各都道府県において実施した。</p> <p>○大都市における受講希望者の増加に対応し、近隣他県での受講を可能とするよう各地方障害法人間での調整を行うとともに、再受講の希望者にはより高い専門知識を付与するためのブラッシュアップ講習を実施した。また、講習テキストは、最新の内容となるよう改訂を重ね、CD-ROM版のほか、ホームページに全文を掲載した。その他、生活相談員の役割を具体的にわかりやすく説明したビデオを作成し、各地方障害法人に配布しその活用を指示した。平成19年度は、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として、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」の項目を追加した。</p> <table border="1"> <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>⑤雇用管理等講習等の充実 ○雇用管理等講習等については、事業主のニーズを踏まえて講習内容を柔軟に設定する等により、効果的かつ効率的な実施に努めた。各年度の受講者数は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を上回った。</p> <table border="1"> <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> </table> <p>○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、平成19年度は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にした。</p> <p>○平成19年度は、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。</p> <p>○講習会の受講者に対するアンケート調査を毎年度実施し、障害者の雇用を進める上で有用であった旨の評価が得られた割合は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を大きく上回る高い評価を得た。</p>	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%																												

<p>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。</p>	<p>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（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%）</p>	<p>平成18年度 92.5% 平成19年度 93.3%</p> <hr/> <p>○アンケート調査の結果については、自由記述欄を含めて分析し、その結果を地方障害法人へフィードバックし、より質の高い講習等を行うよう指導した。</p> <p>○講習受講企業を対象に、講習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、講習受講後の具体的な取組の状況について追跡調査を実施し、企業現場で効果的に活用されるよう講習内容の改善に努めた。また、追跡調査にあわせてアドバイザー等の相談の希望を調査し、継続的な相談に結びつけた。</p> <p>○障害者職場定着推進チーム育成事業については、障害者の職場適応の向上と定着促進のため、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した。</p> <p>⑥就労支援機器の普及・啓発 ○各年度の貸出事業所数及び利用率は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を大きく上回った。</p> <table border="1" data-bbox="1249 735 1929 945"> <thead> <tr> <th></th> <th>貸出事業所数</th> <th>利用率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成15年度（下半期）</td> <td>51</td> <td>45.8%</td> </tr> <tr> <td>平成16年度</td> <td>94</td> <td>51.9%</td> </tr> <tr> <td>平成17年度</td> <td>113</td> <td>67.5%</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>145</td> <td>58.3%</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>144</td> <td>58.5%</td> </tr> </tbody> </table> <p>○平成17年度に就労支援機器普及啓発ホームページを開設し、最新機器情報の提供に努めるとともに、貸出申請書のダウンロードやメールによる貸出・変更申請等、貸出手続きの電子化を図った。就労支援機器等は、高齢者の就労においてもその効果が期待されることから、高齢者雇用に関するページからも就労支援機器情報にアクセスできるよう入り口を設けた。平成19年度は、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。</p> <p>○就労支援機器の貸出に関するアンケート調査を毎年度実施し、事業主のニーズの把握に努めるとともに、寄せられた意見を参考に、貸出手続きの電子化、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。 なお、「大変役に立った」「役に立った」とする割合は、平成19年度は89.5%であった。</p>		貸出事業所数	利用率	平成15年度（下半期）	51	45.8%	平成16年度	94	51.9%	平成17年度	113	67.5%	平成18年度	145	58.3%	平成19年度	144	58.5%						
	貸出事業所数	利用率																								
平成15年度（下半期）	51	45.8%																								
平成16年度	94	51.9%																								
平成17年度	113	67.5%																								
平成18年度	145	58.3%																								
平成19年度	144	58.5%																								

中期目標	中期計画	中期目標期間（平成15年度～平成19年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価
			H15	H16	H17	H18	H19	
<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>(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すべき措置</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。 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)</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>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 ○障害者雇用促進月間を中心として、全国レベルでの障害者雇用優良事業所等表彰式を毎年度実施するとともに、障害者ワークフェア等を実施した。 各年度の障害者ワークフェアの実施状況は以下のとおり。 (平成15年度) ・日 程：平成16年2月13日～14日 ・場 所：東京都文京区 ・来場者：3,418人 (平成16年度) ・日 程：平成16年10月15日～16日 ・場 所：宮城県仙台市（アビリンピックと同時開催） ・来場者：19,930人 (平成17年度) ・日 程：平成17年10月29日～30日 ・場 所：山口県山口市（アビリンピックと同時開催） ・来場者：23,000人 (平成18年度) ・日 程：平成18年10月28日～29日 ・場 所：香川県高松市（アビリンピックと同時開催） ・来場者：41,000人 (平成19年度) ・日 程：平成19年11月15日～17日 ・場 所：静岡県静岡市（国際アビリンピックと同時開催） ・来場者：57,000人 ○障害者ワークフェア来場者へのアンケート調査において、「良かった」等の肯定的評価が得られた割合は以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を大きく上回る高い評価を得た。</p> <p>平成15年度 93.6% 平成16年度 95.7% 平成17年度 98.9%</p>	B 3.17	A 3.64	A 3.73	A 4.00	A 3.64	A 3.64

		<p>平成18年度 92.5% 平成19年度 95.4%</p> <hr/> <p>○各都道府県レベルにおいて、障害者雇用優良事業所等表彰式、障害者の作業実演による啓発事業（地方アビリンピック）等を毎年度開催した。</p> <p>○啓発誌「働く広場」を各年度毎月54,000部作成・配布し、毎年度中期計画の目標を達成した。同誌のバックナンバーをPDF化及びテキスト化（視覚障害者対応）し、ホームページに掲載した。また、「働く広場」編集委員会の助言・指摘、読者アンケート等により把握した意見や要望を踏まえ、内容の改善等を図った。 「働く広場」発行部数</p> <hr/> <p>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> <hr/> <p>○障害者雇用啓発用テレビ特別番組を毎年度企画・制作、放映したほか、障害者雇用支援月間（9月）を中心として、テレビ・新聞等のメディア媒体を利用した広報・啓発活動を展開した。 平成19年度は、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全国約88万世帯が視聴した。</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

中期目標	中期計画	中期目標期間（平成15年度～平成19年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価
			H15	H16	H17	H18	H19	
<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</p> <p>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すべき措置</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</p> <p>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すべき措置</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</p> <p>○国際アビリンピック開催年度であった平成15年度及び19年度を除いて、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を毎年度開催した。平成19年度開催の第7回国際アビリンピックに向け競技種目を拡充するとともに、積極的に選手を募集した結果、参加選手数は延べ812人となり、中期目標期間中の目標である600人以上を大幅に上回った。</p> <p>○各年度のアビリンピックの実施状況は以下のとおり。 （平成16年度）第27回全国障害者技能競技大会 ・日 程：平成16年10月15日～17日 ・会 場：夢メッセみやぎ他（宮城県） ・種 目 数：20種目 ・参加選手数：229人（46都道府県） ・来 場 者：19,930人 （平成17年度）第28回全国障害者技能競技大会 ・日 程：平成17年10月28日～31日 ・会 場：山口県維新百年記念公園他（山口県） ・種 目 数：23種目 ・参加選手数：270人（47都道府県） ・来 場 者：23,000人 （平成18年度）第29回全国障害者技能競技大会 ・日 程：平成18年10月27日～29日 ・会 場：サンメッセ香川他（香川県） ・種 目 数：32種目 ・参加選手数：313人（47都道府県） ・来 場 者：41,000人</p> <p>○平成18年度の大会では、参加選手を身体障害者、知的障害者だけでなく、精神障害者に拡大するとともに、第7回国際アビリンピックに向けて、9種目を新たに追加した。</p> <p>○障害者技能競技大会に関する来場者のアンケート調査を実施した。大会自体の持つ意義や役割、多彩な内容等について多数の回答者から肯定的な評価を得ると同時に、競技環境の改善や広報活動の強化等の改善要望を参考として大会運営の改善に役立てた。</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>	B 3.00	A 3.64	A 3.64	A 3.73	S 4.64	A 3.73

		<p>○第7回国際アビリンピックのきめ細かな開催準備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、多彩なマスコミ対応) ・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>○第7回国際アビリンピックの成果</p> <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 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293,300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 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。 <p>○来場者に対するアンケート調査の結果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「とても良かった」「良かった」が93.3%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) 						
--	--	---	--	--	--	--	--	--

中期目標	中期計画	中期目標期間（平成15年度～平成19年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価
			H15	H16	H17	H18	H19	
<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</p> <p>2 収支計画 別紙-2のとおり</p> <p>3 資金計画 別紙-3のとおり</p> <p>・ 障害者雇用納付金に係る積立金については、銀行等の健全性に配慮した運用を行うなど、適正にその運用及び管理を行う。</p>	<p>○予算執行については、業務の進捗状況及び予算執行状況を把握し、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、各年度の決算報告書のとおりである。</p> <p>○各都道府県の地方高齢法人及び地方障害法人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。</p> <p>○一般競争入札及び公募・企画競争の積極的な実施に努め、予算の効率的な執行及び経費の節減を図った。（平成15年度 37件336百万円→平成19年度194件2,154百万円）</p> <p>○平成16年度から平成18年度にかけて段階的に経理システムの機能拡充を進め、平成19年度に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。</p> <p>○障害者雇用納付金に係る積立金については、その一部を平成16年3月から安全かつ効率的な運用を図るため、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18年度及び平成19年度末満期償還分の運用については、今後の納付金勘定の収支見通しを勘案して流動性を確保するため3年債での運用をした。</p> <p>○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。</p> <p>○各年度の運用実績については以下のとおり。</p> <hr/> <p>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%）</p> <hr/>	B 3.25	B 3.45	A 3.73	B 3.45	A 3.82	A 3.54

中期目標	中期計画	中期目標期間（平成15年度～平成19年度）の実績報告	事業年度評価結果					中期目標期間の評価
			H15	H16	H17	H18	H19	
<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 ○機構の運営に必要な優秀な人材の確保に努めるために、職員募集方法や採用試験の面接形式等を工夫し、新規職員の採用を実施した。 具体的には、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、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。 平成20年3月には、平成21年4月の採用事務を前倒しし、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。</p> <p>○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ー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。 さらに、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 ○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)を除いて、平成19年度末の常勤職員は667名となり、期初の人員(736名)に比べて69名削減し、中期目標期間中の目標を大幅に上回る人員削減を実現した。 平成15年 10月 736名 平成16年 3月 736名 平成17年 3月 708名 平成18年 3月 668名+47名(715名) ※平成17年10月より新規事業（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）に係る人員増【47名】。 平成19年 3月 667名+47名(714名) 平成20年 3月 667名+47名(714名)</p> <p>○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>○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するなど着実な削減を図り、中期目標期間中の目標を達成した。</p> <p>○「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</p>	B 3.00	B 3.18	A 3.82	B 3.45	A 3.91	B 3.47

	<p>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、中期計画の目標を達成した。</p> <p>○人件費については、各年度とも予算の範囲内であった。</p> <p>○人件費削減に係る給与制度改革の取組事項は以下のとおり。</p> <p>(平成15年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・俸給の引き下げ(▲1.09%) ・役員について本俸月額引き下げ(▲1.20%) ・配偶者に係る扶養手当の月額引き下げ(▲500円) ・住居手当の支給要件見直し(新築を除き持家にかかる手当を廃止) <p>(平成16年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・役員について本俸月額引き下げ(▲6.0%) ・調整手当異動保障期間の短縮 ・通勤手当の支給要件見直し(1箇月単位→6箇月単位) ・寒冷地手当の支給地域の縮小、支給額の引き下げ <p>(平成17年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・俸給の引き下げ(▲0.37%) ・配偶者に係る扶養手当の月額引き下げ(▲500円) ・調整手当支給割合の引き下げ(100分の9又は100分の7から段階的引き下げ) ・役員について特別調整手当支給割合の引き下げ(100分の12から段階的引き下げ) ・調整手当の異動保障の廃止 ・準特勤手当の廃止 <p>(平成18年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・俸給の引き下げ(平均▲4.8%) ・役員について本俸月額引き下げ(▲7.0%) ・賃金カーブのフラット化(中高年層については最大約7%の引き下げ) ・昇給幅の細分化と昇給抑制(1号俸を4分割し、昇給幅を分割後の3号俸に抑制) ・俸給表及び等級の整理統合(俸給表を5表から3表へ、等級を最大8等級から5等級へ) <p>(平成19年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>○人件費削減に取り組む一方で、業務の効率的・効果的实施と職員のモチベーションの維持・向上を図るため、職場単位の改善運動であるEサービス運動を平成16年度に試行実施し、平成17年度から本格実施した。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サービス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。</p> <p>平成19年度までの4年間の運動において、306件の実施報告があり、そのうち、平成16年度9件、平成17年度9件、平成18年度8件、平成19年度10件の優れた取組に対し、理事長表彰を行うとともに、好事例として全国各施設等に周知を図った。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内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。</p> <p>この結果、業務の効率化、経費の削減、利用者サービスの向上等の意識が高まり、さらに、小集団活動を通じて職員間の連帯感が増し、風通しの良い職場作りを実現することが出来た。また、周知された好事例を参考に自施設に合った内容に改訂・改善し活用する施設が増える等、運動の相乗効果が全体に波及した。</p>	<p>2 施設・設備に関する計画 ○老朽化等を勘案して計画的に施設の修繕等を行った。各年度の修繕等実施</p>	
--	--	---	--

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	137	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。

状況については以下のとおり。

(平成16年度)

施設・設備の内容	実施額 (百万円)	財 源
(地域センター) 空調設備更新	28	施設整備費補助金

(平成17年度)

施設・設備の内容	実施額 (百万円)	財 源
(地域センター) 空調設備更新 外壁改修	30	施設整備費補助金

(平成18年度)

施設・設備の内容	実施額 (百万円)	財 源
(地域センター) 空調設備更新 融雪装置の設置	33	施設整備費補助金

(平成19年度)

施設・設備の内容	実施額 (百万円)	財 源
(地域センター) 空調設備更新	34	施設設備費補助金