

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
評価の視点等 新旧対照表

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（１） （注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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><b>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>高齢者等の安定した雇用の確保、雇用管理改善等の実施、高齢者等の多様な就業ニーズに応じた就業機会の確保を図るために、職業安定機関と連携しつつ、事業主等に対して必要な支援を実施すること。</p> <p><b>① 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施</b></p> <p>「生涯現役社会の実現」に重点を置き、「希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入」、「70歳まで働ける企業の実現」等に資するため、高齢者雇用アドバイザーを活用して、執行の効率化を図りつつ、機構の蓄積する専門的知見を基に事業主等に対する高齢者等の雇用の技術的問題全般に関する相談・援助を行い、相談・援助を実施した事業主等に対して追跡調査を実施し、70%以上の利用事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。</p> <p>また、職業安定機関からの</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現に向けて、高齢者雇用確保措置に関する事業主の取組、高齢者等の雇用管理改善等、高齢者等の職業の安定を図るための多様な就業機会の確保に関して、事業主等に対する支援を職業安定機関と十分に連携しつつ、効果的に実施する。</p> <p><b>ア 高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助等の実施・充実</b></p> <p><b>① 高齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助等の実施</b></p> <p>「生涯現役社会の実現」に重点を置き、「希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入」、「70歳まで働ける企業の実現」等に資するため、高齢者雇用アドバイザーが、事業主等に対して、実践的支援ツールを活用して対象企業の課題等を把握する等により、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施する。実施後は、相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにする。</p> <p>高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(2) 高齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現に向けて、高齢者雇用確保措置に関する事業主の取組、高齢者等の雇用管理改善等、高齢者等の職業の安定を図るための多様な就業機会の確保に関して、事業主等に対する相談・援助、実践的手法の開発、啓発広報活動等の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><b>① 高齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助等の実施・充実</b></p> <p>高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、「生涯現役社会の実現」に重点を置き、「希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入」、「70歳まで働ける企業の実現」等に資するため、雇用管理改善に取り組もうとする又は取り組む必要がある事業主に対して実施する。</p> <p>その実施に当たっては、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）に規定されている65歳までの高齢者雇用確保措置の未実施企業や経過措置により継続雇用制度の対象者の基準を設けている企業等に対し、希望者全員65歳までの継続雇用に向けて、職業安定機関からの要請に積極的に対応するとともに、希望者全員65歳までの高齢者雇用確保措置の実施済み企業等に対しては、65歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援する等年齢にかかわらず、働ける企業の普及を図り、生涯現役社会の実現を推進する。</p> <p>また、中高年従業員の活用方法等</p>	

要請に基づく事業所に対する相談・助言を積極的に実施すること。

号)に規定されている65歳までの高齢者雇用確保措置の未実施企業や経過措置により継続雇用制度の対象者の基準を設けている企業等に対し、希望者全員65歳までの継続雇用に向けて、職業安定機関からの要請に積極的に対応して相談・助言を実施する。

希望者全員65歳までの高齢者雇用確保措置の実施済み企業等に対しては、65歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援する等年齢にかかわらず働ける企業の普及を図り、生涯現役社会の実現を推進する。

や職業意欲の向上等についての事業主等のニーズに応えるため、高齢者雇用アドバイザーが行う高齢者等の雇用に関する事業主等への相談・援助として、企業等を会場として当該企業の職場管理者又は中高年従業員に対する研修を実施する。

イ 「生涯現役社会の実現」に重点を置き、「希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入」、「70歳まで働ける企業の実現」等に資するため、事業主が取り組む際に課題となる賃金・退職金制度又は人事管理制度等の見直し等に対して、実践的支援ツールを活用して対象企業の実力開発、職場環境整備、人事管理制度及び健康・安全管理等に係る課題を把握する等を行い、高齢者雇用アドバイザーが、30,000件以上の相談・援助を実施することにより、高齢者等の雇用管理の改善に関する事業主の取組を支援する。

高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、高齢者等の雇用の安定等に関する法律に規定されている65歳までの高齢者雇用確保措置の未実施企業や経過措置により継続雇用制度の対象者の基準を設けている企業等を重点に訪問対象企業を労働局と共同して選定するなど、希望者全員65歳までの継続雇用に向けて、職業安定機関からの要請に積極的に対応し、密接な連携を図りながら、計画的に実施する。

年齢にかかわらず働ける企業の普及に係る支援に当たっては、企業の高齢化や制度導入のそれぞれの状況に応じ、①65歳以上雇用を実現している企業に対しては、次の段階として自然体で70歳雇用につなげる、②運用により70歳雇用を実現している企業に対しては、70歳雇用を制度として定着させる、③70歳雇用を実現している企業に対しては、さらに年

② 高齢者雇用アドバイザーによる支援の質の向上

高齢者等の安定した雇用の確保の促進を図るため、賃金、人事処遇制度等高齢者等の雇用を進めていく上での課題解決に資する実践的手法を開発し、高齢者雇用アドバイザーが活用するためのツールを提供するとともに、高齢者雇用アドバイザーの相談・援助スキル、資質向上のための研修の充実を図ること。

③ 効果的な相談・援助の充実

①及び②に加え、人事労務管理や雇用環境整備に関する給付金の活用を組み合わせ、高齢者の多様なニーズに対応しつつ、その能力を最大限発揮できるよう、効果的な相談・援助の充実を図ること。

② 高齢者雇用アドバイザーによる支援の質の向上

高齢者雇用アドバイザーによるサービスの一層の質の向上を図るため、更なる専門性、相談・援助スキルの向上のための研修を充実するとともに、相談・援助等の好事例の提供、高齢者等の雇用を進めていく上での課題解決に資する実践的支援ツールの開発・提供等を実施する。

相談・援助によって明らかになった高齢者の継続雇用に当たっての条件整備に関して、企業等のニーズに応じた専門的・技術的支援を積極的に実施し、人事労務管理や雇用環境整備に関する給付金の活用を組み合わせ、高齢者の多様なニーズに対応しつつ、その能力を最大限発揮できるよう、効果的な相談・援助の充実を図る。

齢にかかわらず働く企業の実現につなげるよう、効果的かつ的確な相談・援助を実施する。

相談・援助実施後は、利用事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにする。また、効果がなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載を分析し、その原因等を把握する等により、より利用者の満足が得られる内容となるよう随時見直しを図る。

ロ 高齢者雇用アドバイザーによる実践的支援ツールの活用や相談・援助によって明らかになった課題に対して、その解決に向けた助言を行い、自力で解決することができない事業主に対して具体的な解決案を提案する企画立案サービスを積極的に実施する。

ハ 高齢者雇用アドバイザーが企業に対する相談・援助の過程で中高年従業員の活用方法等や職業意欲の向上等の支援のニーズを把握した場合には、企業の職場管理者の能力向上及び意識改革、中高年従業員の自己啓発促進等による職務遂行能力の向上を図るための研修（以下「職場管理者研修・中高年従業員研修」という。）を効果的に実施する。

ニ 高齢者雇用アドバイザーによるサービスの一層の質の向上を図るため、活動実態の把握を行うとともに、継続雇用制度等を導入した企業等の賃金・退職金制度、人事管理制度等について、事例発表・意見交換等を行う事例検討会を行う。

また、事例検討会で出された好事例を収集・整理し、事例集等を作成し、高齢者雇用アドバイザーに提供する。

ホ 社会の変化や事業主の経営環境の状態等に対応した相談・援助の技術の向上を図るため、高齢者雇用アドバイザーに対し、実践的支援ツールの効果的な活用や企画立案サービス、職場管理者研修・中高年従業員研修の効果的実施に資する実務研修等を実施する。

なお、実施に当たっては、企業等に対する高齢者雇用

に係る人事・労務管理上の諸問題の具体的な解決策の提案や「70歳まで働ける企業」の実現に向けた企業の実情や、の合わせたるため、事例や技術の高めるため、事例やグループ討議を中心とした研修内容とする。

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

ト 高齢者雇用に関する高度に専門的ないし技術的な知識及び相談・援助の高い能力と豊富な経験を有するゼネラルアドバイザーを機構本部に配置し、機構本部として、高齢者雇用アドバイザーに対する、企画立案等に係る相談・指導、各都道府県の高齢者雇用アドバイザーに対する、企画立案等に係る相談・指導、各都道府県の高齢者雇用アドバイザーと連携した広域的な企業グループを対象とする相談・助言活動を行うとともに、ゼネラルアドバイザー必要に応じて現地に赴き、企業に対する相談・援助の実施に関し、当該高齢者雇用アドバイザーに協力する。

**イ 実践的手法の開発・提供**

企業における高齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、高齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助への活用を図るとともに、常に情報の抽出・整理ができるようにデータベースを構築し、当該開発成果に係る情報を蓄積・管理した上で、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。

**① 事業主支援手法等の開発**

高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の効果的な実施に資するため、事業主支援手法等を開発する。

**② 実践的手法の開発・提供**

企業における高齢者等の雇用に関する問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、高齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助への活用を図るとともに、常に情報の抽出・整理ができるようにデータベースを構築し、当該開発成果に係る情報を蓄積・管理した上で、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。

**イ 事業主支援手法等の開発**

「70歳まで働ける企業」の普及・促進等を進めていく上での課題となる要因を明らかにし、その解決を図るため、賃金・人事処遇制度等に関する

る調査研究等を行い、事業主支援手法を開発し、併せてその研究成果を高年齢者雇用アドバイザーの行う相談・援助業務等への活用を図る。また、「70歳まで働ける企業」の普及を加速するため、高年齢者雇用アドバイザーが相談・援助を行う際にどのような情報が必要か、また、どのような手法が効果的かなどについて高年齢者雇用アドバイザーからニーズ把握を行い、それをもとに新たな相談手法や企業への情報提供のあり方について検討を行う。

② 生涯現役を目指す職場づくりに向けた調査研究の実施

生涯現役を目指す職場づくりの実現に向けた条件整備や多様な就業形態の開発等に関する調査研究を実施する。

ロ 生涯現役を目指す職場づくりに向けた調査研究の実施

生涯現役で働ける職場づくりを目指す企業等と協力して、「職務再設計」「人事・賃金管理」「能力開発」「健康管理」等当該企業等が抱える問題点について、「作業工程改善型」（最長2年間で支援機器等の設計・開発から導入・効果測定を行うもの）及び「制度改善型」（最長1年間で制度設計、試行から効果測定を行うもの）の2類型で調査研究を実施し、取組の経過や検討内容、改善結果を紹介することにより具体的な改善手法の普及を図り、生涯現役を目指す職場づくりに向けた環境整備を推進する。

③ 産業別ガイドライン策定・普及支援

産業団体が学識経験者、産業団体代表者等から構成する産業別高年齢者雇用推進委員会を開催し、高年齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行い、その結果に基づき高年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策定・普及することを支援する。

ハ 産業別ガイドライン策定・普及支援

産業団体が学識経験者、産業団体代表者等から構成する産業別高年齢者雇用推進委員会を開催し、高年齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行い、その結果に基づき高年齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に策定することを支援する。平成25年度は、新たに5団体について設置し、平成24年度から活動が続けている5団体と併せて、計10団体について取組を支援する。

(3) 生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成に関する事項

(3) 生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成に関する事項

(3) 生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成に関する事項

生涯現役社会の実現を目指し、生涯現役でいることについての意義や重要性などを広く国民に周知・広報し、生涯現役社会の実現に向けた国民的な気運を醸成するための国民運動を推進すること。

① 啓発広報活動等の実施

高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高齢者雇用を支援する月間を設け、高齢者等の雇用に関するシンポジウム等の各種行事の開催、好事例の選定・表彰等を行うとともに、刊行誌の発行、ホームページへの掲載、マスメディア等の活用、経済団体等との連携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。

② 高齢者等の雇用に係る企業の好事例の効果的な活用

企業における高齢者の雇用環境整備に係る取組を推進するため、高齢者等の雇用に係る企業の好事例の効果的

生涯現役社会の実現を目指し、生涯現役でいることについての意義や重要性などを広く国民に周知・広報し、生涯現役社会の実現に向けた国民的な気運を醸成するための国民運動を推進する。

ア 啓発広報活動等の実施

高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高齢者雇用を支援する月間を設け、企業等が高齢者等にとって働きやすい雇用環境にするために創意工夫を行った改善の事例の発表等を内容とする行事を開催する。高齢化対策、高齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌を毎月発行する。また、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等の活用、経済団体等との連携による啓発広報活動を実施する。

イ 生涯現役を目指す職場づくりに向けた先進事例の収集・提供

企業における高齢者の雇用環境整備に係る取組を推進するため、高齢者等の雇用に係る企業の好事例を収集・

生涯現役社会の実現を目指し、生涯現役でいることについての意義や重要性などを広く国民に周知・広報し、生涯現役社会の実現に向けた国民的な気運を醸成するための国民運動を推進する。

① 啓発広報活動等の実施

生涯現役社会の実現に向けた国民的な気運を醸成するため、高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進と高齢者がいきいきと働くことができる職場づくりのアイデアの普及を図る「高齢者雇用開発コンテスト」を実施し、10月の高齢者雇用支援月間に開催する「高齢者雇用開発フォーラム」において、入賞企業の表彰、入賞企業等が創意工夫を行った改善事例の発表及び意見・情報交換を行う。また、当該フォーラムにおいては、機構が開発した実践的手法及び生涯現役を目指す職場づくりに向けた調査研究等の成果を組み合わせるなど、効果的な啓発広報活動を行う。

高障センターにおいても、当該月間を中心に職業安定機関及び経済団体等との連携により、企業の創意工夫等の改善事例の発表及び意見交換等を行うワークショップを開催し、啓発広報活動を実施する。

また、高齢化対策、高齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌「エルダー」を毎月作成・発行し、事業主等に配布する。なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえ誌面の一層の充実を図る。さらに、高齢化・高齢者雇用に関連する統計データを取りまとめた冊子を作成し、事業主等に配布するほか、ホームページを活用した情報提供及びマスメディア等を活用した啓発広報活動を行う。

② 生涯現役を目指す職場づくりに向けた先進事例の収集・提供

企業における高齢者の働き方等の雇用環境整備を推進するため、「高齢者雇用開発コンテスト」の応募事例や70歳以

<p>な活用を促進すること。</p> <p>(4) 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>生涯現役社会の実現に向けて労働者が早い段階から自らの希望と能力に応じた多様な働き方を選択し、実現できるようにするため、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行うこと。</p>	<p>提供し、効果的な活用を促進する。</p> <p>(4) 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>生涯現役社会の実現に向けて労働者が早い段階から自らの希望と能力に応じた多様な働き方を選択し、実現できるようにするため、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行う。</p>	<p>上の従業員がいきいきと働いている先進的な職場事例について事例集を作成するほか、各種イベント等で情報を発信し、生涯現役を目指す職場づくりに向けた先進事例の提供を行う。</p> <p>(4) 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>生涯現役社会の実現に向けて労働者が早い段階から自らのキャリア設計を含めた職業生活の設計を行い、65歳以降まで多様な働き方を選択し、自らの希望と能力に応じて働くことができるようにするため、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行う。 実施に当たっては、企業に対する相談・援助を行う過程で把握したニーズに応じ、高齢者雇用アドバイザーが企業等を会場として研修等により行う。</p>			<p>自己評価</p>	<p>評価</p>
<p>評価項目 (現行) (第2期)</p>	<p>評価項目 (案) (第3期)</p>	<p>変更の理由等</p>				
<p>【評価項目 4 高齢者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等】</p>	<p>【評価項目 1 高齢者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等】</p>	<p>変更の理由等</p>				
<p>評価の視点等 (現行) (第2期)</p>	<p>評価の視点等 (案) (第3期)</p>	<p>変更の理由等</p>				
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーが、事業主等に対して、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施すること。</li> <li>・ 相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。</li> <li>・ <u>高齢者等の能力の有効活用等に必要な調査研究を行おうとしている事業主等と共同して、70歳まで働ける企業への取組を中心とした共同研究を5件以上実施すること。</u></li> <li>・ 平成23年度から活動が続いている5団体と併せて、計10団体について高齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に策定することを支援すること。</li> <li>・ <u>新たに5団体について産業別高齢者雇用推進委員会を設置すること。</u></li> </ul>	<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 高齢者雇用アドバイザーが、事業主等に対して、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施すること。</li> <li>・ 相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。</li> <li>・ <u>継続及び新規に活動している団体と併せて、計10団体について高齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に策定することを支援すること。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中期計画に基づく変更。</li> <li>・ 中期計画に基づく削除。</li> <li>・ 平成25年度計画に基づく変更。</li> <li>・ 前項に統合</li> </ul>				

[評価の視点]	[評価の視点]	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・高年齢者雇用アドバイザー等が、事業主等に対して、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施しているか。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・数値目標で設定しているため削除。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・追跡調査の回答者のうち70%以上から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られたか。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・数値目標で設定しているため削除。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、65歳までの高年齢者雇用確保措置の未実施企業、とりわけ小規模な企業に対する相談・援助、希望者全員を対象とする制度を導入するための相談・援助及び継続雇用制度の対象者の基準を労使協定により定めるための相談・援助に重点を置いて実施しているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・65歳までの高年齢者雇用確保措置の未実施企業や経過措置により継続雇用制度の対象者の基準を設けている企業等に対し、希望者全員65歳までの継続雇用に向けて、職業安定機関からの要請に積極的に対応して相談・援助を実施しているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく変更。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・高年齢者雇用アドバイザー等は、企画立案サービスを積極的に実施しているか。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・前項に統合。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助は、65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施企業を中心に、65歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援しているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・希望者全員65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施済み企業等に対し、65歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援するための相談・援助を実施しているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく変更。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・高年齢者雇用アドバイザー等によるサービスの一層の質の向上を図るため、相談・援助等の好事例の提供、事例検討会、実務研修等を実施しているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの一層の質の向上を図るため、企業等のニーズに応じた専門的・技術的支援が可能となるよう、相談・援助スキルの向上のための研修、相談・援助等の好事例の提供等を実施しているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく変更。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の効果的な実施の観点から調査研究のテーマを設定しているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発するとともに、高年齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助への活用を図っているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく変更。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・研究成果を相談・援助業務等に活用しているか。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・前項に統合。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・高年齢者等の雇用確保のための条件整備に必要な調査研究を事業主等と共同で実施しているか。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・前項に統合。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・産業別高年齢者雇用推進委員会において、高年齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行っているか。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・前項に統合。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・産業団体がガイドラインを自主的に策定することについて支援を行っているか。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・前項に統合。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・実践的手法の開発により得られた成果について、冊子等を作成し、事業主等に配布するほか、事業主等が有効に活用できるようホームページで情報提供を行っているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実践的手法の開発により得られた成果について、情報を蓄積・管理した上で、ホームページ等を通じて提供しているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく変更。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者雇用を支援する月間における事例発表等について、高年齢者等の雇用の確保の重要性を参加者に理解させるような内容になっているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者雇用を支援する月間を設け、改善事例の発表等を内容とする行事を実施するほか、定期刊行誌の発行、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等の活用、経済団体等との連携により、啓発広報活動を実施しているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく変更。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期刊行誌の一層の充実に向けた検討を行っているか。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・前項に統合。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページを活用した情報提供、新聞・テレビといったマスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施しているか。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・前項に統合。</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・高年齢者等の雇用を推進している先進企業の事例の収集・提供を行っているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高年齢者等の雇用に係る企業の好事例を収集・提供しているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく変更。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援対象を小規模な企業に重点化し、小規模企業の特性を踏まえた、より効果的かつ効率的な事業手法を検討し、その結果に基づく効果的かつ効率的な運営に取り組んでいるか。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく削除。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成25年度以降の高年齢者雇用支援業務の実施体制・実施方法に関する厚生労働省の検討に資するよう、必要な連携を図っているか。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく削除。</li> </ul>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（２） （注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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><b>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(1) 高齢者等の雇用の安定等に資する事業主等に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>① 高齢者等の雇用の安定等を図るため、機構が実施する各種給付金支給業務については、法律の目的の通り、適正かつ効率的な運営を図ること。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(1) 高齢者等の雇用の安定等に資する事業主等に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>高齢者等の雇用の安定等を図るため、機構が実施する各種給付金支給業務については、その政策目的の通り、適正かつ効率的な運営を図る。</p> <p><b>ア 効率的な給付金支給事務の実施</b></p> <p>適正支給に配慮しつつ、申請様式及び添付書類の見直し、進捗状況の適正な管理による事務手続の合理化を図る。 給付金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行う。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(1) 高齢者等の雇用の安定等に資する事業主等に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>高齢者等の雇用の安定等を図るため、機構が実施する各種給付金支給業務については、その政策目的の通り、適正かつ効率的な運営を図る。</p> <p><b>① 効率的な給付金支給事務の実施</b></p> <p>イ 支給決定案件ごとの処理期間を把握し、必要に応じて審査業務の見直しを行い事務処理の効率化を図る。 また、機構本部が高障センターに対し支給申請書の処理期間を厳守するように個別指導するなど進捗管理の徹底を図る。</p> <p>ロ 高障センターの窓口において円滑かつ迅速な支給、支給申請の際のトラブル防止のため、事業主等に対して、支給申請書等の記入方法、審査に要する手続及び期間等について、十分に事前説明を行うとともに、適正かつ効率的な点検確認を行う。</p> <p>ハ 効率的な支給業務を実施するため、機構本部は、高障センターの給付金業務担当者会議等を開催し、審査手順、審査に当たっての留意事項等の説明及び事例検討の実施により、窓口担当者の審査能力向上を図る。</p> <p>ニ 適正支給に配慮しつつ、申請様式及び添付書類の見直し</p>	

② 給付金の効果的活用を図るため、事業主等に対する積極的な周知・広報を図ること。

**イ 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報**

事業主等の利便性を図るため、各種給付金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から速やかにホームページ等で公開する。

給付金の効果的活用を促進するため、職業安定機関との連携を図り、様々な機会を通じて事業主等に対する積極的な周知・広報を行い、特に給付金の説明会については、毎年度500回以上実施する。

事業主にとって分かりやすい各種給付金のパンフレットや支給申請の手引等を作成し、高齢・障害者雇用支援センター及び職業安定機関等において事業主等に配付する。

③ 高齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給については、職業安定機関との連携、適切な情報提供等により、適正な支給業務の実施を図る

**ウ 適正な支給業務の実施**

適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行い、疑義のあるものについては追加資料の提出、実地での確認等

等を検討する。

**② 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報**

イ 事業主等が給付金を容易に理解できるよう各種給付金の支給要件、助成額、申請方法、申請書等の様式及び申請書等に添付する添付書類一覧表等の説明について、ホームページに公開する。変更があった日場合は当該変更が確定した日から速やかにホームページ等で公開する。

ロ 高障センターは職業安定機関・関係機関・団体等との連携の下、様々な機会を通じて事業主等に積極的な周知・広報を行う。特に給付金の説明会については、高障センターごとに説明会実施回数目標値を示し、高障センターはこれに基づき、説明会を500回以上実施する。また、高障センターは職業安定機関との間に連絡協議会を設け、相互の情報交換を密に実施するとともに、事業主説明会等の共催、各種配布文書等への給付金関係記事の掲載依頼等を行う。さらに、機構本部は高障センターの周知活動の状況を把握し、その結果について全国の高障センターにフィードバックすることにより、連携による給付金の効果的な活用の更なる促進を図る。

ハ 生涯現役社会の実現に向けた企業の取組を促進・支援するため、制度の内容を新聞広告、事業主団体の広報誌等を活用して広く周知を図る。

ニ 給付金の種類ごとに分かりやすいパンフレットや支給申請の手引等を作成し、事業主等に対して給付金の支給要件及び手続き等を周知する。

**③ 適正な支給業務の実施**

イ 支給申請事業所に対する計画的な調査を実施するため、高障センターごとの調査実施件数の目標値を示し、高障センターはこれに基づき、調査

<p>こと。</p> <p>また、適正な審査、調査の実施により、不正受給を防止するとともに、不正受給が発生した場合は、的確に対応すること。</p>	<p>を行うことにより、不正受給防止対策を講ずる。</p> <p>不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な対策を講ずる。</p> <p>適正な支給業務を実施するため、給付金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。</p> <p>厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<p>を実施する。疑義のあるものについては追加資料の提出、実地での確認等を行うことにより、不正受給防止対策を徹底する。また、平成24年度に開設した不正受給通報メールアドレスにより、不正受給の疑いがある事業者等の情報を広範に収集する。</p> <p>ロ 不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な不正受給防止対策を講ずる。</p> <p>ハ 適正な支給業務を実施するため、機構本部は、高障センターの給付金業務担当者会議等を開催し、申請事業所における申請内容の実態確認の具体的な方法等を指示するとともに、過去の不正受給の手口等について具体的に説明し、防止するための確認方法を指導すること等により効果的な給付金支給業務の実施を図る。</p> <p>ニ 機構本部及び高障センターは、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	
<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p>	<p>評価</p>	
<p>評価項目（現行）（第2期）</p>	<p>評価項目（案）（第3期）</p>	<p>変更の理由等</p>	
<p>【評価項目3 給付金の支給業務】</p>	<p>【評価項目2 給付金の支給業務】</p>		
<p>評価の視点等（現行）（第2期）</p>	<p>評価の視点等（案）（第3期）</p>	<p>変更の理由等</p>	
<p>[数値目標]</p> <p>・支給要件等の変更があった場合は当該変更が確定した日から7日以内にホームページ等で公開すること。</p>	<p>[数値目標]</p> <p>・事業主等に対する給付金の説明会については、毎年度500回以上実施すること。</p>	<p>・中期計画に基づく削除。</p> <p>・中期計画に基づき新たに設定。</p>	
<p>[評価の視点]</p> <p>・事務手続の簡素合理化を図るため、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等を行っているか。</p>	<p>・適性支給に配慮しつつ、申請様式及び添付書類の見直し、進捗状況の適正な管理による事務手続の合理化を行っているか。</p>	<p>・中期計画に基づく変更。</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>給付金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行っているか。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づき新たに設定。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページ等で事業主等の利便性に配慮した情報提供を行っているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページ等で事業主等の利便性に配慮した情報提供を行うとともに、支給要件等に変更があった場合は、速やかに修正しているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく変更。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>支給要件等に変更があった場合は7日以内にホームページ等を修正しているか。</u></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく削除。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主等に対する積極的な周知・広報を行うため、職業安定機関との連携を図っているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主等に対する積極的な周知・広報を行うため、職業安定機関との連携を図っているか。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主にとって分かりやすい各種給付金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主にとって分かりやすい各種給付金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・不正受給防止を図るため、適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・不正受給防止を図るため、適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・不正受給が発生した場合は、原因を究明した上で、必要な不正受給防止対策を講じているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・不正受給が発生した場合は、原因を究明し、<u>関係機関に情報提供を行うとともに、必要な対策を講じているか。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく変更。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>適正な支給業務を実施するため、給付金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行っているか。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づき新たに設定。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行っているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行っているか。</li> </ul>	

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（3） （注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b>  <b>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</b></p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施すること。そのため、各関係機関との連携を図るとともに、職業リハビリテーションの実施に係る目標を設定し、厳格な外部評価を実施すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）については、職業リハビリテーションの中核的機関としての機能を最大限発揮すること。</li> <li>・ 広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるとともに、地域センターについては、各都道府県における中核的な職業リハビリテーション機関として、職業安定機関、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関等とのネットワークを構築し、連携の強化や各種情報の共有化を図り、職業リハビリテーションに係る人材の育成や関係機関に対する助言・援助に取り組むこと。</li> </ul> <p><b>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</b>  <b>ア 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域センターについては、サービスを希望する者</li> </ul>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b>  <b>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</b></p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。</p> <p>また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家による厳格な評価を実施する。</p> <p><b>ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</b>  <b>① 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域障害者職業センター（以下「地域センター」と</li> </ul>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b>  <b>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</b></p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。</p> <p>また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家から構成する職業リハビリテーション専門部会において厳格な評価を実施する。</p> <p><b>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</b>  <b>イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）</li> </ul>	

の就労支援ニーズをできる限りの確に把握し、第3期中期目標期間中に延べ147,000人以上の障害者に対し、より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。

各地域における就労支援機関の状況を踏まえ、どの地域においても、適切な職業リハビリテーションを均等・公平に受けられるようにした上で、他の機関では支援が困難な障害者（精神障害者、発達障害者、難病者等）に対する専門的支援を重点的に実施すること。このため、職業リハビリテーションの対象となる障害者のうち、精神障害者を49,000人以上、発達障害者を22,000人以上とすること。

なお、メンタルヘルス分野における医療機関との連携による精神障害者に対するリワーク・再就職支援を行うとともに、ニート等の自立支援機関や教育機関との連携による、発達障害を有する若者に対する支援の充実に努めること。

- 障害者の就労の可能性を高めるため、地域センターにおける職業準備訓練、職業講習の実施により、第3期中期目標期間中において80%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）に移行できるようにすること。

また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、第3期中期目標期間中においてその修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の

（という。）においては、地域における就労支援機関の整備状況等を踏まえ、どの地域においても適切な職業リハビリテーションサービスを均等・公平に受けられるようにした上で、適切な職業リハビリテーション計画に基づき、精神障害者や発達障害者等、他の機関では支援が困難な障害者に対する職業リハビリテーションサービスを重点的に実施することとし、第3期中期目標期間中に延べ147,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施する。また、職業リハビリテーションの対象となる障害者のうち、精神障害者を49,000人以上、発達障害者を22,000人以上とすること。

なお、メンタルヘルス分野における医療機関との連携による精神障害者に対する復職（リワーク）・再就職支援を行うとともに、発達障害者支援センター、ニート等の自立支援機関、教育機関等との連携による、発達障害者に対する支援の充実に図る。

また、支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の障害者から効果があった旨の評価を得られるようにする。

- 個々の障害者の特性を踏まえ作成した指導カリキュラムに基づき、職業準備訓練及び職業講習を的確かつ効果的に実施することにより、障害者の就労の可能性を高め、第3期中期目標期間中に80%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）へ移行できるようにするとともに、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、その修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実に図る。

においては、地域における就労支援機関の整備状況等を踏まえ、どの地域においても適切な職業リハビリテーションを均等・公平に受けられるようにした上で、適切な職業リハビリテーション計画に基づき、精神障害者や発達障害者等、他の機関では支援が困難な障害者に対する職業リハビリテーションサービスを重点的に実施することとし、29,400人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施する。また、職業リハビリテーションの対象となる障害者のうち、精神障害者を9,800人以上、発達障害者を4,400人以上とする。

なお、メンタルヘルス分野における医療機関と積極的に連携し、精神障害者の復職支援（リワーク支援）・再就職支援を効果的に行うとともに、発達障害者支援センター、ニート等の自立支援機関や教育機関等との連携を強化し、発達障害者に対して、的確かつ幅広い職業リハビリテーションサービスを実施する。

また、支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の障害者から効果があった旨の評価を得られるようにする。

- 個々の障害者の特性を踏まえ作成した指導カリキュラムに基づき、基本的労働習慣の獲得、職業に関する知識の習得、社会生活技能の向上等を図る職業準備支援（※）を的確かつ効果的に実施することにより、障害者の就労の可能性を高め、80%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）へ移行できるようにするとともに、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、その修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実に図る。

充実を図ること。

- さらに、発達障害者に対する支援の充実・強化を図るため、総合センターが開発した「ワークシステム・サポートプログラム」に加え、「求職活動支援」と「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係るノウハウを有機的に組み合わせた「発達の障害者に対する体系的支援プログラム」を全国実施すること。

- ジョブコーチ支援事業については、支援を必要とする障害者に着実に支援を実施した上で、他の機関では支援が困難な障害者に対して重点的に支援を実施し、第3期中期目標期間中において80%以上の定着率を達成すること。

- 精神障害者の新規雇入

- 発達障害者に対する支援については、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）が開発した「ワークシステム・サポートプログラム」に加え、「求職活動支援」と「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係るノウハウを有機的に組み合わせた「発達の障害者に対する体系的支援プログラム」を全国の地域センターで実施することにより、その支援の充実を図る。

- 職場適応援助者（ジョブコーチ）による障害者、事業主等への支援については、支援を必要とする障害者に着実に支援を実施した上で、他の機関では支援が困難な障害者に対して重点的に支援を実施し、第3期中期目標期間中支援終了者の職場への定着率が80%以上となるようにする。

- 精神障害者の新規雇入

- 発達障害者に対する支援については、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）が開発した「ワークシステム・サポートプログラム」に加え、「求職活動支援」と「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係るノウハウを有機的に組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を全国の地域センターで実施し、当該支援の積極的な周知及び支援に係る役割分担の確立を図るための関係機関等との連携強化に取り組み、発達障害者に対する支援の充実を図る。

(※)「職業準備支援」は、職業準備訓練若しくは職業講習又はこれらの組み合わせにより行う、就職等に向かき次の段階へ着実に移行させるための支援である。具体的には、職業準備訓練又は職業講習を組み合わせ、地域センター内の作業支援、職業準備講習カリキュラム、精神障害者自立支援カリキュラム又は発達障害者就労支援カリキュラムの方式により、個々の対象者の特性を踏まえて実施している。

- 職場適応援助者（ジョブコーチ）による障害者、事業主等への支援については、支援を必要とする障害者に着実に支援を実施した上で、他の機関では支援が困難な障害者に対して重点的に支援を実施し、支援終了者の職場への定着率が80%以上となるようにする。  
また、ジョブコーチ支援事業推進協議会の開催等により、地域センターのジョブコーチ及び社会福祉法人等に配置されるジョブコーチが、それぞれ又は協同して行う支援が効果的に実施されるよう、当該支援事案についてのケーススタディ、支援技法等に関する情報交換・提供、連携方法の協議等を行う。

- 精神障害者の新規雇入れ、

れ、復職及び雇用継続を促進するため、地域における支援ネットワークを構築して、主治医等関係者との密接な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に実施すること。

また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加や休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心となって開発した最新の支援技法を導入した個別実践型プログラムにより、多様な精神障害者を対象に個別状況に応じたより効果的な復職支援を行うこと。また、その支援修了者の75%以上が復職できるようにすること。

- ・ 広域センターについては、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、地域センターと連携して対象者の把握・支援を行う等運営の改善を図ること。

**イ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施**

地域センターにおいて、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する雇用管理に関する助言その他の援助を事業主のニーズに応じて的確に実施し、障害者の就職又は職場適応を促進すること。

れ、復職及び雇用継続を促進するため、地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行う精神障害者総合雇用支援を実施する。

また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加や休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心となって開発した最新の支援技法を導入した個別実践型プログラムにより、多様な精神障害者を対象に復帰後の環境への適応にも重点を置きつつ個別状況に応じたより効果的な復職支援を行い、第3期中期目標期間中復職支援終了者の復職率が75%以上となるようにする。

- ・ 広域障害者職業センター(以下「広域センター」という。)については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を行い運営の改善を図る。

**② 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施**

地域センターにおいて、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進することとし、第3期中期目標期間中に延べ82,000所以上の事業所に対して必要な支援を実施す

るため、精神障害者雇用支援連絡協議会の効果的な運営等を通じ地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行う精神障害者総合雇用支援を実施する。

また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加及び休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心となって開発した最新の支援技法を導入した個別実践型プログラムにより、多様な精神障害者を対象に復帰後の環境への適応にも重点を置きつつ個別状況に応じたより効果的な復職支援を実施する。支援に当たっては、事業主、主治医等に対する積極的な周知活動を行い、より多くの精神障害者が復職支援を受けられるようにするとともに、個別の支援に際しては、これら関係者との十分な連携を行い、効果的な支援を実施することにより、復職支援終了者について、復職率が75%以上となるようにする。

- ・ 広域障害者職業センター(以下「広域センター」という。)については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関との積極的な連携により対象者の把握・支援等を行い運営の改善を図る。

**ロ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施**

地域センターにおいて、職業安定機関が実施する雇用率達成指導等と連携しつつ、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進することとし、16,400所以上の事業所

	<p>る。 実施に当たっては、事業主のニーズに応じて適切な事業主支援計画を策定し、必要に応じ医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、事業主等に対する的確かつ効果的な支援が行われるようにする。</p> <p>当該計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の事業主において具体的な課題改善効果が見られるようにする。</p>	<p>に対して必要な支援を実施する。 実施に当たっては、事業主のニーズに応じて適切な事業主支援計画を策定し、必要に応じ医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、事業主等に対する的確かつ効果的な支援が行われるようにする。 また、採用、職場定着等の各段階での事業主の障害者雇用の取組に応じた支援を推進するため、共通の課題を有する事業主が、グループワーク方式で事例発表、意見交換等を行うことにより雇用管理上の課題や解決の糸口をつかむ機会を設けるとともに、課題解決のための助言・援助を行う事業主支援ワークショップを実施し、自主的な取組を促進する。 当該計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の事業主から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られるようにする。</p> <p><b>ホ 職業リハビリテーション関係業務と障害者雇用納付金関係業務との協力・連携の強化</b> 障害者雇用納付金関係業務について、質の高い事業主支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進するため、定期的な連絡会議の開催、相互の業務に関する職員研修、事業主からの照会・相談等に係る迅速な取次ぎ、事業所への同行訪問を実施する等により、職業リハビリテーション関係業務と障害者雇用納付金関係業務との協力・連携の強化を図る。</p>		<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p> <p>評価の視点等</p> <p>評価の視点等</p>
	<p>自己評価</p>		<p>評価</p>		
<p>評価項目（現行）（第2期）</p>	<p>評価項目（案）（第3期）</p>			<p>変更の理由等</p>	
<p>【評価項目5 地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援】</p>	<p>【評価項目3 地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援】</p>				
<p>評価の視点等（現行）（第2期）</p>	<p>評価の視点等（案）（第3期）</p>			<p>変更の理由等</p>	
<p>【数値目標】※ [ ] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値 ・第2期中期目標期間中に延べ125,000人以上の障害</p>	<p>【数値目標】※ [ ] 内は第3期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値 ・第3期中期目標期間中に延べ147,000人以上の障害者に対し、</p>		<p>・中期計画に基づく変更。</p>		

<p>者に対し、より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。</p>	<p>より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。</p>	
<p>25,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。</p>	<p>29,400人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。</p>	
<p>・地域センターからジョブコーチによる支援又は精神障害者総合雇用支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の障害者から効果があった旨の評価が得られるようにすること。</p>	<p>・第3期中期目標期間中の職業リハビリテーションサービスの対象者のうち、精神障害者は延べ49,000人以上とすること。 職業リハビリテーションサービスの対象者のうち、精神障害者は9,800人以上とすること。</p>	<p>・中期計画に基づき新たに設定。</p>
<p>・第2期中期目標期間中に職業リハビリテーション計画を延べ85,000件以上策定すること。</p>	<p>・第3期中期目標期間中の職業リハビリテーションサービスの対象者のうち、発達障害者は延べ22,000人以上とすること。 職業リハビリテーションサービスの対象者のうち、発達障害者は4,400人以上とすること。</p>	<p>・中期計画に基づき新たに設定。</p>
<p>個々の障害者の特性に応じた職業リハビリテーション計画を17,000件以上策定すること。</p>	<p>・支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の障害者から効果があった旨の評価が得られるようにすること。</p>	<p>・中期計画に基づく変更。</p>
<p>75%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）へ移行できるようにすること。</p>	<p>・第2期中期目標期間中に職業リハビリテーション計画を延べ85,000件以上策定すること。</p>	<p>・中期計画に基づく削除。</p>
<p>職業準備訓練及び職業講習の修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図ること。</p>	<p>・第2期中期目標期間中に75%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）へ移行できるようにすること。 75%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）へ移行できるようにすること。</p>	<p>・中期計画に基づく変更。</p>
<p>職業準備支援の支援開始者に占める発達障害者の割合が35%以上になるようにすること。</p>	<p>・第3期中期目標期間中に職業準備支援の対象者の80%以上が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）へ移行できるようにすること。</p>	<p>・中期計画に基づく変更。</p>
<p>ジョブコーチ支援事業については、第2期中期目標期間中において10,500人以上の障害者を対象に支援を実施し、80%以上の定着率を達成すること。</p>	<p>・第3期中期目標期間中において職業準備支援の修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図ること。</p>	<p>・中期計画に基づく変更。</p>
<p>職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援については、1,700人以上の障害者を対象に支援を的確に実施し、支援終了者の職場への定着率が80%以上となるようにすること。</p>	<p>・職業準備支援の支援開始者に占める発達障害者の割合が35%以上になるようにすること。</p>	<p>・中期計画に基づく削除。</p>
<p>ジョブコーチによる支援については、第3期中期目標期間中支援終了者の職場への定着率が80%以上となるようにすること。</p>	<p>・ジョブコーチによる支援については、第2期中期目標期間中において10,500人以上の障害者を対象に支援を実施し、80%以上の定着率を達成すること。 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援については、1,700人以上の障害者を対象に支援を的確に実施し、支援終了者の職場への定着率が80%以上となるようにすること。</p>	<p>・中期計画に基づく変更。</p>

<p>・第2期中期目標期間中において、精神障害者9,000人以下を対象に専門的な支援を行い、復職支援及び雇用継続支援終了者の75%以上が復職又は雇用継続できるようにすること。</p> <p>精神障害者総合雇用支援を精神障害者2,050人以上を対象に積極的かつ効果的に実施する。また、復職支援及び雇用継続支援終了者について、復職・雇用継続率が75%以上となるようにすること。</p>	<p>・第3期中期目標期間中復職支援終了者の復職率が75%以上となるようにすること。</p>	<p>・中期計画に基づく変更。</p>
<p>・第2期中期目標期間中に事業主支援計画を延べ27,500件以上策定すること。</p> <p>事業主のニーズに応じた事業主支援計画を5,500件以上策定すること。</p>		<p>・中期計画に基づく削除。</p>
	<p>・第3期中期目標期間中に延べ82,000所以上の事業所に対して必要な支援を実施すること。</p> <p>16,400所以上の事業所に対して必要な支援を実施すること。</p>	<p>・中期計画に基づき新たに設定。</p>
<p>・第2期中期目標期間中に事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主において具体的な課題改善効果が見られるようにする。</p> <p>事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られるようにすること。</p>	<p>・事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の事業主において具体的な課題改善効果が見られるようにすること。</p>	<p>・中期計画に基づく変更。</p>
<p>〔評価の視点〕</p>	<p>〔評価の視点〕</p>	
<p>・第2期中期目標期間中に延べ125,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施するための取組を進めているか。</p>		<p>・数値目標で設定しているため削除。</p>
<p>・的確な職業評価とインフォームドコンセント(説明と同意)に基づいて、第2期中期目標期間中に延べ85,000件以上の職業リハビリテーション計画を策定するための取組を進めているか。</p>		<p>・中期計画に基づく削除。</p>
<p>・第2期中期目標期間中に75%以上の対象者が就職等に向かう次の段階に移行できるための取組を進めているか。</p>		<p>・数値目標で設定しているため削除。</p>
<p>・第2期中期目標期間中において職業準備訓練、職業講習の修了者の就職率が50%以上となることに資するため、内容の充実を図っているか。</p>		<p>・数値目標で設定しているため削除。</p>
<p>・職業準備支援の支援開始者に占める発達障害者の割合が35%以上になるための取組を進めているか。</p>		<p>・中期計画に基づく削除。</p>
<p>・OA講習については、廃止するための取組を進めたか。</p>		<p>・中期計画に基づく削除。</p>
<p>・第2期中期目標期間中にジョブコーチ支援対象者数10,500人以上、定着率80%以上となるための取組を進めているか。</p>		<p>・数値目標で設定しているため削除。</p>
<p>・第2期中期目標期間中に精神障害者9,000人以上、復</p>		<p>・数値目標で設定しているため削除。</p>

<p><u>職支援及び雇用継続支援終了者の復職・雇用継続率75%以上となるための取組を進めているか。</u></p>		
<p>・アンケート調査において回答者のうち80%以上の障害者から効果があった旨の評価が得られたか。</p>		<p>・数値目標で設定しているため削除。</p>
<p>・広域センターについて、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れることができるよう、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を行っているか。</p>	<p>・広域センターについて、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れることができるよう、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を行っているか。</p>	
<p>・第2期中期目標期間中に事業主支援計画を延べ27,500件以上策定するための取組を進めているか。</p>		<p>・中期計画に基づく削除。</p>
<p>・追跡調査の回答者のうち70%以上から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られたか。</p>		<p>・数値目標で設定しているため削除。</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（４） （注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b>                      (1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>ウ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施</p> <p>各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関、その他の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施すること。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b>                      (1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>③ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施</p> <p>各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関、その他の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションサービスの事業を実施することができるよう、地域の就労支援ネットワークの充実を図る。このため、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施する。</p> <p>第3期中期目標期間中に延べ7,800人以上の関係機関を対象に、助言・援助等を積極的に実施する。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b>                      (1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>ハ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施</p> <p>各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関、その他の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションサービスの事業を実施することができるよう、地域の就労支援ネットワークの充実を図る。このため、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施する。</p> <p>実務的研修については、次により実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域センターにおける就労移行支援事業者の就労支援員等に対する職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のための実務的研修（年47回）</li> </ul> <p>これらにより、1,560人以上の関係機関を対象に助言・援助等を積極的に実施する。</p>	

実施後は、助言・援助を受けた関係機関及びマニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関等から有用であった旨の評価を得られるようにする。

実施後は、助言・援助を受けた関係機関及びマニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関等から有用であった旨の評価を得られるようにする。

なお、これらのアンケート結果を踏まえ、助言・援助及びマニュアル・教材の内容、研修カリキュラム等の充実を図る。

また、地域センターにおいて、障害者の就業支援に関する関係機関等の共通認識を形成するための職業リハビリテーション推進フォーラムを開催する。

**エ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成**

職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資するため、総合センターにおいて、障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施するとともに、障害者就業・生活支援センターの職員や医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する専門的・技術的研修を実施し、職業リハビリテーション人材の育成を図ること。

**④ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成**

職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資する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。

また、医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する次の専門的・技術的研修を職種別・課題別に実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を図る。さらに、第3期中期目標期間中に、就労支援の裾野の拡大に伴う多様な研修ニーズに対応した研修内容の見直し、再構築を行い、総合センターと地域センターとの密接な連携の下、人材育成機能の強化を図る。

- ・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修
- ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修
- ・ 医療・福祉等の分野における職業リハビリテーショ

**二 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成**

職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資する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。

また、医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する次の専門的・技術的研修を職種別・課題別に実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を図る。さらに、第3期中期目標期間中に、就労支援の裾野の拡大に伴う多様な研修ニーズに対応した研修内容の見直し、再構築を行うべく、検討を進める。

- ・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修（年7回）
- ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修（年9回）
- ・ 発達障害者支援センターや発達障害者の支援をしている機関において就業支援を担当する職員を養成するための研修（年2回）
- ・ 医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者

	ン実務者を養成するための研修	を養成するための研修(年2回)  研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講者から有用であった旨の評価が得られるようにする。また、研修受講者及び研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の受講者及び所属長から実務において研修が役立っている旨の評価が得られるようにする。なお、これらのアンケート結果を踏まえ、研修カリキュラム等の充実を図る。			
評価の視点等		自己評価		評価	
評価項目（現行）（第2期）		評価項目（案）（第3期）		変更の理由等	
【評価項目6 地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成】		【評価項目4 地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成】			
評価の視点等（現行）（第2期）		評価の視点等（案）（第3期）		変更の理由等	
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域センターにおける就労移行支援事業者の就労支援員等に対する職業リハビリテーションに関する実務的研修を年47回実施すること。</li> </ul>		<p>[数値目標] ※[ ]内は第3期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域センターにおける就労移行支援事業者の就労支援員等に対する職業リハビリテーションに関する実務的研修を年47回実施すること。</li> <li>第3期中期目標期間中に延べ7,800人以上の関係機関を対象に、助言・援助等を積極的に実施すること。</li> </ul> <p>（1,560人以上の関係機関を対象に、助言・援助等を積極的に実施すること。）</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>中期計画に基づき新たに設定。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>助言・援助等を受けた関係機関に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関から有用であった旨の評価が得られるようにすること。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>助言・援助を受けた関係機関に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関から有用であった旨の評価が得られるようにすること。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>中期計画に基づく変更。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の所属長から有用であった旨の評価が得られるようにすること。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の所属長から有用であった旨の評価が得られるようにすること。</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修を年7回実施すること。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修を年7回以上実施すること。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働省の「地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）」の意見を踏まえ変更。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修を年7回実施すること。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修を年9回以上実施すること。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働省の「地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）」の意見を踏まえ変更。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>総合センターにおける第1号又は第2号ジョブコーチの支援スキル向上のための実務的研修を各年1回実施すること。</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>前項に統合。</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>・発達障害者支援センターや発達障害者の支援をしている機関において就業支援を担当する職員を養成するための研修を年2回実施すること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発達障害者支援センターや発達障害者の支援をしている機関において就業支援を担当する職員を養成するための研修を年2回実施すること。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を養成するための研修を年2回実施すること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を養成するための研修を年2回実施すること。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講者から有用であった旨の評価が得られるようにすること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講者から有用であった旨の評価が得られるようにすること。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修受講者に対する追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の受講者から実務において研修が役立っている旨の評価が得られるようにすること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修受講者及び研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の受講者及び所属長から実務において研修が役立っている旨の評価が得られるようにすること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成25年度計画に基づく変更。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施し、有効回答のうち60%以上の所属長から実務において研修が役立っている旨の評価が得られるようにすること。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・前項に統合。</li> </ul>
<p><b>[評価の視点]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助を行うとともに、マニュアル・教材の作成、提供及び実務的研修を実施しているか。</li> <li>・アンケート調査の回答者のうち80%以上の関係機関等から有用であった旨の評価が得られたか。</li> <li>・職業リハビリテーションの専門的な人材の育成のための措置を計画的に行っているか。</li> </ul>	<p><b>[評価の視点]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の就労支援ネットワークの充実を図るため、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助を行うとともに、マニュアル・教材の作成、提供及び実務的研修を実施しているか。</li> <li>・職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資する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しているか。</li> <li>・就労支援の裾野の拡大に伴う多様な研修ニーズに対応した研修内容の見直しを行ったか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく変更。</li> <li>・数値目標を設定しているため削除。</li> <li>・中期計画に基づく変更。</li> <li>・中期計画に基づき新たに設定。</li> </ul>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（５） （注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>② 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>総合センターにおいて、福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大を図る観点から、新たな職業リハビリテーション技術や支援ツールの開発を行い、その成果の機構内外への普及を積極的に行うとともに、成果の具体的な活用状況を把握し、それを関係機関で共有化し、さらなる活用を図ること。</p> <p><b>ア 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</b></p> <p>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。</p> <p>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><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>イ 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>① 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <p>障害者の職業リハビリテーションに関する施策の充実及び障害者職業センター等における関係業務の推進に資するため、次の事項に重点を置いて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施する。</p> <p>なお、通常の研究のほか、総合的な研究テーマについてプロジェクト方式による研究を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究</li> </ul>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>② 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <p>障害者の職業リハビリテーションに関する施策の充実及び障害者職業センター等における関係業務の推進に資するため、中期計画に掲げる事項に重点を置いて調査・研究を実施する。平成25年度に終了する下記の(イ)のa、b、c、d、e及びfの6テーマについては、研究評価委員による評価を行い、中期計画に掲げる評価結果が得られるようにする。</p> <p>なお、総合的な研究テーマである下記の(イ)のd及び(p)のa及びdについては、プロジェクト方式による研究を実施する。</p> <p>(イ) 継続テーマ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a 精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究</li> </ul>	

- ・ 職業リハビリテーション業務を行う地域センター等の現場の課題解決に資するための研究
- ・ 地域の就労支援機関向けの有効な支援ツール等の開発のための研究
- ・ 国の政策立案に資する研究

第3期中期目標期間中に終了した調査・研究について外部評価を行い、各調査・研究について、3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られるようにする。

#### イ 職業リハビリテーションに係る技法の開発

福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を行い、これまで開発した支援技法のニーズに応じた改良を行うこと。

#### ② 職業リハビリテーションに係る技法の開発

福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、①で行う調査・研究とあいまって、障害特性及び事業主のニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法を開発する。  
新たに開発した技法を活

- b 高次脳機能障害者の働き方の現状と今後の支援のあり方に関する研究
- c 地域の職業リハビリテーション・ネットワークに対する企業のニーズに関する調査研究
- d 就労支援機関等における就職困難性の高い障害者に対する就労支援の現状と課題に関する調査研究
- e 発達障害者のコミュニケーション・スキルの特性評価に関する研究～F&T感情識別検査拡大版に基づく検討～
- f 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第3期)
- g 訓練・学習の進捗等に配慮を要する学生に対する指導・支援に関する研究

#### (p) 新規テーマ

- a 精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方策に関する研究
- b 視覚障害者のキャリア形成に向けた事業主の支援のあり方に関する研究
- c 難病の症状の程度に応じた就労困難性の実態及び就労支援のあり方に関する研究
- d 障害の多様化に対応した職業リハビリテーション支援ツールの開発
- e S S Tを活用した人材育成プログラムの普及に関する研究
- f 発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究

#### ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発

福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、イで行う調査研究とあいまって、以下の3テーマについて障害特性及び事業主のニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を行い、実践報告書、研究発表、支援技法普及講習等を

用した職業準備訓練等を実施するなどにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを実施するとともに、必要に応じ開発した技法に改良を加える。

通じて、その普及に努める。また、職業センターにおいて新たに開発した技法を活用したプログラムを実施するなどにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションサービスを提供するとともに、開発した技法に改良を加える。

(イ) 発達障害者の就労支援に関し、個々人の多様な職業的課題に対応したアセスメント技法や事業主支援技法の開発

(ロ) 在職精神障害者の職場復帰に関し、障害特性に対応した効果的な支援技法の開発

(ハ) 高次脳機能障害者の就労支援に関し、働く上で必要とされる基本的労働習慣の獲得に重点をおいた支援技法の開発

**ウ 研究・開発成果の積極的な普及・活用**

事業主や関係機関に対して、研究・開発の成果の普及を図るための場を設けるとともに、職業リハビリテーションに関して職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアルや教材等を作成・公開すること。また、成果を関係機関で共有化するため、具体的な活用状況を把握し、さらなる活用を図ること。

**③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用**

研究・開発成果の普及・活用を図るため、研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行うとともに、職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を第3期中期目標期間中に20件以上作成する。

**ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用**

**(イ) 職業リハビリテーション研究発表会の開催**

職業リハビリテーションに関する調査・研究、実践活動の成果を発表し、成果の普及を図り、我が国における職業リハビリテーションの質的向上に資するため、職業リハビリテーションの研究及び実践に携わる関係者の参加を得て職業リハビリテーション研究発表会を障害者職業総合センター及び地方会場（3か所以上）において開催する。

**(ロ) 学会等での発表、各種研修での講義**

研究成果について、関係学会等で20件以上発表する。また、各種研修、講演会等において講義等を行うとともに、技法普及のための支援技法普及講習等を行う。

**(ハ) インターネット等による研究成果の情報発信**

職業リハビリテーションに関する調査・研究及び支援技法の開発の成果を研究部門ホームページにおいて公開する。

	<p>研究・開発成果を関係機関で共有化するため、広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果の更なる普及・活用を図る。</p>	<p>(ニ) マニュアル、教材、ツール等の作成                  職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を4件以上作成する。</p> <p>(ホ) 研究・開発成果の共有化                  広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センターを対象に、アンケート調査により研究・開発成果の活用状況を把握し、十分に活用していない旨の回答に対しては、自由回答欄の記載を分析し、その原因等を把握する等により、一層利用しやすいマニュアル、教材、ツール等となるよう見直しを行い、研究・開発成果の更なる普及・活用を図る。</p>			
<p>評価の視点等</p>		<p>自己評価</p>		<p>評価</p>	
<p>評価項目 (現行) (第2期)</p>	<p>評価項目 (案) (第3期)</p>	<p>変更の理由等</p>			
<p>【評価項目7 職業リハビリテーションに係る調査・研究】</p>	<p>【評価項目5 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び技法の開発】</p>				
<p>評価の視点等 (現行) (第2期)</p>	<p>評価の視点等 (案) (第3期)</p>	<p>変更の理由等</p>			
<p>[数値目標] ※ [ ] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>第2期中期目標期間中に終了した調査・研究について外部評価を行い、各調査・研究について、3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られるようにすること。</li> <li>平成24年度に終了する5テーマについて、研究評価委員による評価を行い、中期計画に掲げる評価結果が得られるようにすること。</li> <li>障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を3テーマ実施すること。</li> <li>職業リハビリテーション研究発表会を障害者職業総合センター及び地方会場2か所以上で開催すること。</li> <li>研究成果について関係学会等で20件以上発表すること。</li> <li>職業リハビリテーション関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を第2期中期目標期間中に20件以上作成すること。</li> <li>職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を4件以上作成すること。</li> </ul>	<p>[数値目標] ※ [ ] 内は第3期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>第3期中期目標期間中に終了した調査・研究について外部評価を行い、各調査・研究について、3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られるようにすること。</li> <li>障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を3テーマ実施すること。</li> <li>職業リハビリテーション研究発表会を障害者職業総合センター及び地方会場3か所以上で開催すること。</li> <li>研究成果について関係学会等で20件以上発表すること。</li> <li>職業リハビリテーション関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を第3期中期目標期間中に20件以上作成すること。</li> <li>職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を4件以上作成すること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中期計画に基づく変更。</li> <li>平成25年度計画に基づく変更。</li> <li>中期計画に基づく変更。</li> </ul>			

<p>[評価の視点]</p>	<p>[評価の視点]</p>	
<p>・発達障害等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究、職業リハビリテーション業務を行う現場の課題解決に資するための研究等に重点をおいて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施しているか。</p>	<p>・発達障害等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究、職業リハビリテーション業務を行う現場の課題解決に資するための研究等に重点をおいて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施しているか。</p>	
<p>・各調査・研究について、外部評価を行い、それぞれ3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られたか。</p>		<p>・数値目標で設定しているため削除。</p>
<p>・福祉から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、先駆的な職業リハビリテーション技法の開発や開発した技法の改良を行っているか。</p>	<p>・福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、先駆的な職業リハビリテーション技法の開発や開発した技法の改良を行っているか。</p>	<p>・中期計画に基づく変更。</p>
<p>・研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行っているか。</p>	<p>・研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行っているか。</p>	
<p>・職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を第2期中期目標期間中に20件以上作成するための取組を進めているか。</p>		<p>・数値目標で設定しているため削除。</p>
<p>・広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果の更なる普及・活用を図っているか。</p>	<p>・広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果の更なる普及・活用を図っているか。</p>	

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（６） （注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p><b>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</b>            機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）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><b>① 特別支援障害者に対する職業訓練の充実</b>            福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、関係機関との一層緊密な連携を図り、特別支援障害者を重点的に受け入れること。</p> <p>また、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ること。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組むこと。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p><b>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</b>            機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、広域センターとの密接な連携の下、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）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><b>ア 特別支援障害者に対する職業訓練の充実</b>            福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、関係機関との一層緊密な連携を図り、特別支援障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上となるようにする。            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る。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組む。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p><b>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</b>            機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、広域センターとの密接な連携の下、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）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><b>① 特別支援障害者に対する職業訓練の充実</b>            福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関との一層緊密な連携を図り、特別支援障害者を積極的に受け入れ、その定員に占める割合が50%を上回るようにするとともに、定員充足率が95%以上となるようにする。            特に、精神障害者及び発達障害者に対する職業訓練を積極的に実施する。            広域センターが実施する企業アンケートを通じて、あるいは、企業を対象として行う訓練見学会や受入講座の機会等を活用して、企業の訓練ニーズの広範な把握をし、企業ニーズ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、個別カリキュラムによる個別訓練など、より就職に結びつく職業訓練の実施に努める。このため、企業</p>	

また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、第3期中期目標期間中において修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえたカリキュラムの見直し等による訓練内容の充実を図ること。

② 障害者に対する訓練技法等の開発・普及

ア 障害者に対する指導技法等の開発による先導的な職業訓練実施の成果をもとに、特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等のマニュアル等を作成し、他の障害者職業能力開発校や、職業能力開発校等に提供すること。

イ 障害者職業能力開発校及び職業能力開発校での特別支援障害者等の受入れの促

また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、訓練修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法の開発、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。

イ 障害者に対する指導技法等の開発・普及

障害者に対する指導技法等の開発による先導的な職業訓練実施の成果をもとに、次の取組を行うことにより、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献する。指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施又は実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち80%以上のものから有用であった旨の評価が得られるようにする。

① 特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等のマニュアル等を作成し、他の障害者職業能力開発校等に提供するとともに、その訓練指導員に対して指導技法等の解説やグループ別検討会での課題に応じた助言を実施すること。

② 障害者職業能力開発校及び職業能力開発校での特別支援障害者等の受入れの促

による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組む。

また、引き続き厳しい経済・雇用失業情勢に対応して、訓練受講者に対するより早期からの就職支援及び事業主に対する訓練受講者の職業能力の情報提供等を実施するとともに、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り訓練修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法の開発、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。

② 障害者に対する指導技法等の開発・普及

障害者に対する指導技法等の開発による先導的な職業訓練実施の成果をもとに、次の取組を行うことにより、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献する。指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施又は実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち80%以上のものから有用であった旨の評価が得られるようにする。

イ 特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等のマニュアル等を作成し、他の障害者職業能力開発校等に提供するとともに、障害者職業能力開発指導者交流集会を開催し、その訓練指導員に対して指導技法等の解説やグループ別検討会での課題に応じた助言を実施する。

なお、平成25年度のマニュアル等については、精神障害者をテーマに作成する。

ロ 障害者職業能力開発校及び職業能力開発校での特別支援障害者等向け訓練コースの設

<p>進に係る取組を強化するため、職業訓練指導員を対象とした長期の実務演習と当該校への訪問等による助言等により特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り組むこと等により、障害者職業訓練全体のレベルアップ貢献すること。</p>	<p>進に係る取組を強化するため、職業訓練指導員を対象とした長期の実務演習と当該校への訪問等による助言等により特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り組むこと。</p>	<p>置による受入れを促進するため、次の取組を行う。          ・ 特別支援障害者等向け訓練コース設置による職業訓練の有効性について理解を深めコース設置の検討を促すため、訓練場面の見学や訓練体験等により構成する指導技法等体験プログラムを実施する。          ・ 特別支援障害者等向け訓練コースを設置する障害者職業能力開発校等の訓練計画や訓練環境、支援ニーズ等に応じた支援プログラムを作成し、職業訓練指導員を対象とした長期の実務演習と当該校への訪問等による助言等により特別支援障害者等向け訓練コースの設置及び円滑な運営を支援する。</p>			
<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p>		<p>評価</p>		
<p>評価項目（現行）（第2期）</p>	<p>評価項目（案）（第3期）</p>	<p>変更の理由等</p>			
<p>【評価項目 8 障害者職業能力開発校の運営】</p>	<p>【評価項目 6 障害者職業能力開発校の運営】</p>				
<p>評価の視点等（現行）（第2期）</p>	<p>評価の視点等（案）（第3期）</p>	<p>変更の理由等</p>			
<p>[数値目標] ※ [ ] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、その受講者に占める割合が平成23年度を上回るようにすること。</li> <li>・職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上となるようにすること。 ※定員 280名</li> <li>・第2期中期目標期間中において修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、カリキュラムの見直し等による訓練内容の充実を図ること。 [訓練修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図ること。]</li> <li>・指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施又は実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち80%以上のものから有用であった旨の評価が得られるようにすること。</li> </ul>	<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特別支援障害者を積極的に受け入れ、その定員に占める割合が50%を上回るようにすること。</li> <li>・特別支援障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上となるようにすること。 ※定員 280名</li> <li>・第3期中期目標期間中において修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等により、訓練内容の充実を図ること。</li> <li>・指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施又は実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち80%以上のものから有用であった旨の評価が得られるようにすること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成25年度計画に基づく変更。</li> <li>・中期計画に基づく変更。</li> <li>・中期計画に基づく変更。</li> </ul>			
<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業的重度障害者、とりわけ精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上になるように取組を行う</li> </ul>	<p>[評価の視点]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・数値目標で設定しているため削除。</li> </ul>			

<p><u>っているか。</u></p>		
<p>・企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない職業訓練上特別な支援を要する障害者について、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組んでいるか。</p>	<p>・企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組んでいるか。</p>	<p>・中期計画に基づく変更。</p>
<p>・訓練修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図っているか。</p>		<p>・数値目標で設定しているため削除。</p>
<p>・職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練内容、指導技法等をマニュアル等にとりまとめ、他の障害者職業能力開発校等への提供、その訓練指導員に対する研修の実施等を行っているか。</p>	<p>・特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等のマニュアル等を作成し、他の障害者職業能力開発校等に提供するとともに、その訓練指導員に対して指導技法等の解説等を実施しているか。</p>	<p>・中期計画に基づく変更。</p>
	<p>・障害者職業能力開発校等での特別支援障害者等の受入れの促進に係る取組を強化するため、職業訓練指導員を対象とした長期の実務演習等、特別支援障害者等向け訓練コース設置等の支援を行っているか。</p>	<p>・中期計画に基づき新たに設定。</p>
<p>・アンケート調査の回答者のうち80%以上の障害者職業能力開発校等から有用であった旨の評価が得られたか。</p>		<p>・数値目標で設定しているため削除。</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（7）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p><b>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</b></p> <p>障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため設けられた「障害者雇用納付金制度」に基づき、障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的のつと、適正かつ効率的な運営を図ること。</p> <p>また、障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組を支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査や就労支援機器の貸出しなどの業務については、サービスの質の維持や不正受給の防止に努めつつ、業務を効率的かつ効果的に実施すること。</p> <p><b>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</b></p> <p>ア 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給につい</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p><b>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</b></p> <p>ア 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給</p> <p>障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進を図るため、関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を第3期中期目標期間中、毎</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p><b>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</b></p> <p>① 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給</p> <p>イ 障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進</p> <p>障害者雇用納付金制度については、事業主からの確かな申告、支給申請がなされるよう、以下の各事</p>	

ては、機構においてより厳正な審査及び効率的な手続等を行うことはもとより、事業主に対して障害者雇用納付金制度を十分に周知徹底し、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。

また、平成27年4月から障害者雇用納付金制度の適用対象企業数が拡大（200人超企業→100人超企業）することを踏まえ、地域経済団体、業界団体等に対する協力を要請し、新たに対象となる中小企業への個別訪問等による周知・啓発を実施するなどにより、中小企業等における制度の理解の促進に努めること。また、障害者雇用納付金徴収業務については、現行の収納目標（99%以上）の水準を目指すとともに、それに向けた適正な制度運営を行うこと。

イ 障害者雇用納付金については、厳正な審査、調査の実施により、常用雇用労働者数が200人を超える事業主については99%以上の収納率を維持するとともに、平成27年4月から新たに適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超

年度平均で420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。

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）に基づき、障害者雇用納付金の確か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報奨金の適正な支給を行うため、より厳正な審査を実施するほか、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対して調査を的確に実施することにより、障害者雇用納付金については、常用雇用労働者数が200人を超える事業主については99%以上と維持するも、平成27年4月から新たに適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の事業主については、第3期中期目標期間終了時までには、同様の収納率を目指すものとする。

また、適用対象事業主が拡大することを踏まえ、地域の経済団体、業界団体等に対する協力を要請し、新たに対象となる中小企業への個別訪問等による周知・啓発を実施し、中小企業等における障害者雇用の促進を図る。上記の納付金関係業務を行うに当たっては、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。

業を実施する。

(イ) 事業主説明会の開催

事業主説明会については、関係機関との連携を図りつつ、事業主が制度及び事務手続を十分に理解し、申告・支給申請が的確になされるよう420回以上開催するほか、今後の事業主説明会の説明内容及び制度、事務手続についての周知徹底、理解の促進を図るために作成するパンフレット、記入説明書等の充実に資するため、引き続き、事業主説明会において参加者アンケートを実施する。

(ロ) パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配付

制度及び事務手続について適切な周知、理解の促進を図るため、制度について分かりやすく記載したパンフレット、様々な記入例を交えた申告書の記入説明書等を作成、配布する。また、その内容は(イ)の参加者アンケート結果等の事業主からの意見及び前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項についての対応策を十分踏まえたものとする。

また、パンフレット等の内容をホームページに掲載することにより、事業主の制度、手続に対する理解を深めるとともに円滑かつ確かな申告・申請に資するものとする。

(ハ) 職業安定機関との連携及び高障センターの担当者会議の開催

障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行うとともに、1月に高障センターの業務担当者を対象に納付金関係業務担当者全国会議を開催し、制度及びその運営についての共通の理解と認識を深めるとともに、前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項についての対応策について指示・徹底を図る。

え200人以下の事業主については、中期目標期間終了時まで、同様の収納率を目指すこと。

ロ 障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報

改正障害者雇用促進法により平成27年4月から適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の中小企業事業主が翌年4月からの申告・申請を的確に行えるようにするため、効果的な周知活動の戦略的展開について検討するとともに、平成25年度においては、次の周知・広報を積極的に実施する。

- ・リーフレットの作成・配布及び広報誌、ホームページ、各種会議等を活用した常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の中小企業事業主へ対象事業主の拡大に係る今後のスケジュール及び具体的な申告・申請手続の広範な周知
- ・地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請による新たに適用対象となる傘下の中小企業事業主等への周知・広報
- ・職業安定機関との連携による、障害者雇用率達成指導と併せた周知・説明
- ・平成24年度にダイレクトメールを送付した中小企業事業主の要望に応じた、個別訪問等によるきめ細かな周知・説明

ハ 障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給

障害者雇用納付金については、より厳正な審査を実施するほか、正確な申告及び納付期限の遵守についての指導・督励を行うとともに、機構本部及び高障センターにおいて、電話、文書等により積極的に納付督励・督促を実施する。特に、引き続き多くの企業が厳しい経営環境にあることに対応し、納付金の滞納や倒産等による収納不能の事案の増加を抑制するため、事業主に対する未納付理由の把握及び納付督励をより早期に実施



障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び電算機処理システムの改定等を実施する。

日適用の申告申請書の添付書類（障害者雇用状況等報告書）の様式の改正及び審査方法の見直しを踏まえ、機構本部と高障センターが一体となり円滑に審査を行えるようにするための業務マニュアルを策定するほか、改正様式等による申告申請書の提出が本格的に行われる平成26年度以降に必要な審査体制の検討を行う。

## 二 障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上

障害者雇用納付金電算機処理システムを活用することにより、申告・申請の迅速かつ厳正な審査を実施するほか、事業主からの直接又は高障センターを経由した照会等に対して、的確で速やかな助言、指導等を実施する。

また、事業主の申告・申請にかかる事務手続の簡素化及び利便性の向上を図るために導入した電子申告申請システムに関して、利用していない事業主の理由及び要望を把握し、利用促進のための更なる機能の向上について検討を行う。

さらに、申告申請書の添付書類（障害者雇用状況等報告書）の様式の改正及び審査方法の見直しに対応した納付金電算機処理システムの改定を行う。

## ホ 調査の効率的かつ的確な実施

調査に当たっては、特に次の点に留意し実施する。

(イ) 効率的かつ的確な調査を行うため、高障センターの把握する情報を積極的に活用する。また、対象事業主の選定に当たっては、これまでの調査結果の傾向を踏まえるほか、障害者雇用納付金制度に基づく助成金に係る調査とも連携し、より効果的かつ効率的な調査を実施する。

(ロ) はじめて申告・申請を行った事業主に係る申告・申請内容全般並びに出向者、パートタイム労働者及び派遣労働者を雇用する事業主に係る常用雇用労働者数の取扱いのほか、前年度まで

障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査については、不正受給の防止に留意するとともに、専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努める。

の申告・申請において誤りの多かった事項に留意して、それらの正確な把握に努める。

(ハ) なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査業務の実施については、高障センター及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金担当部との緊密な情報交換等により、不正受給の防止に留意しつつ、調査担当者間の機動的な応援による事業主の事情等に合わせた柔軟な調査日程の編成、定期的な会議、研修の開催による多様な調査事例の共有化や調査手法の検討等を通じた専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施を図る。

#### ヘ 電子申告システム及び電子納付システムの利用促進

事業主サービスの向上と事務処理の効率化、迅速化を図るため、電子申告システム及び電子納付システムについて、利用の促進を図る。

特に平成24年度から新たに運用を開始した電子申告申請については、事業主説明会において具体的な利用方法や利便性、情報セキュリティの信頼性等について説明するほか、経済団体、業界団体等に対し、傘下事業主等への利用促進のための周知・広報について協力要請を行う。さらに、機構本部が作成する選定基準に基づき高障センターが直接訪問により利用の促進を図る。また、電子納付システムについても、納付書等に利用案内チラシを同封するとともに、併せて、事業主説明会での説明のほか、経済団体、業界団体等への周知・広報の協力要請や直接訪問による利用の促進を図る。

さらに、障害者雇用納付金について電子納付システムによる収納サービスを提供していない金融機関を機構本部が訪問し、電子納付システムのネットワークへの参加及び機構本部との覚書の締結について協力要請を行う。

	<p>なお、制度の適用対象事業主の拡大に当たり、障害者雇用納付金の徴収、調整金等の支給の業務が適切に行われるよう体制整備に努める。</p>	<p>ト 障害者雇用納付金制度の適用事業主の拡大に対応した体制整備の検討 改正障害者雇用促進法により平成27年4月から常用雇用労働者数が100人を超える事業主に納付金制度の適用が拡大されることから、障害者雇用納付金の徴収、調整金等の支給の業務が適切に行われるよう、体制整備について検討を行う。</p>			
<p>評価の視点等</p>		<p>自己評価</p>		<p>評価</p>	
<p>評価項目（現行）（第2期）</p>	<p>評価項目（案）（第3期）</p>	<p>変更の理由等</p>			
<p>【評価項目9 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務】</p>	<p>【評価項目7 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務】</p>				
<p>評価の視点等（現行）（第2期）</p>	<p>評価の視点等（案）（第3期）</p>		<p>変更の理由等</p>		
<p>[数値目標] ※ [ ] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主説明会を第2期中期目標期間中、毎年度平均で<u>250</u>回以上開催すること。</li> <li>[事業主説明会を420回以上開催すること。]</li> </ul> <p>・障害者雇用納付金については、厳正な審査、調査の実施により、常用雇用労働者数が300人を超える事業主については99%以上の収納率を維持するとともに、平成22年7月から新たに適用対象となった常用雇用労働者数が200人を超え300人以下の事業主については、中期目標期間終了時まで、99%以上の収納率を目指すこと。</p>	<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主説明会を第3期中期目標期間中、毎年度平均で<u>420</u>回以上開催すること。</li> </ul> <p>・障害者雇用納付金については、厳正な審査、調査の実施により、常用雇用労働者数が200人を超える事業主については99%以上の収納率を維持するとともに、平成27年4月から新たに適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の事業主については、中期目標期間終了時まで、99%以上の収納率を目指すこと。</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく変更。</li> <li>・中期計画に基づく変更。</li> </ul>		
<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を第2期中期目標期間中、毎年度平均で250回以上開催するほか、パンフレット、記入説明書等の配布を行っているか。</li> </ul> <p>・関係機関との適切な連携を図っているか。</p> <p>・障害者雇用納付金については、常用雇用労働者数が300人を超える事業主については99%以上の収納率を維持するとともに、平成22年7月から新たに適用対象となった常用雇用労働者数が200人を超え300人以下の事業主については、中期目標期間終了時まで99%以上の収納率を目指すため、その達成に向けた取組を実施しているか。</p>	<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・適用対象事業主が拡大することを踏まえ、地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請や新たに対象となる中小企業への個別訪問等による制度の周知・啓発を実施しているか。</li> <li>・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っているか。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・数値目標で設定しているため削除。</li> <li>・中期計画に基づき新たに設定。</li> <li>・中期計画に基づき変更。</li> <li>・数値目標で設定しているため削除</li> </ul>		

<p>・当該年度内に収納に至らなかった未収納付金等については、納付督促・督促を継続的に実施する等により、確実な徴収を図っているか。</p>	<p>・当該年度内に収納に至らなかった未収納付金等については、納付督促・督促を継続的に実施する等により、確実な徴収を図っているか。</p>	
	<p>・事業主等の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び電算機処理システムの改定等を実施しているか。</p>	<p>・中期計画に基づき新たに設定。</p>
	<p>・事業主等に対する調査については、不正受給の防止に留意し、専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努めているか。</p>	<p>・中期計画に基づき新たに設定。</p>
	<p>・制度の適用対象事業主の拡大に当たり、障害者雇用納付金の徴収、調整金等の支給の業務が適切に行われるよう体制整備に努めているか。</p>	<p>・中期計画に基づき新たに設定。</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（８） （注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>② 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給業務の適切な実施</p> <p>ア 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、申請手続等を周知すること、事業主等が利用しやすい手続とすること、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><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>イ 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給</p> <p>① 助成金の効果的活用への促進に向けた周知・広報</p> <p>事業主等の利便性を図るため、各種助成金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から速やかにホームページ等で公開する。</p> <p>助成金の効果的活用を促進するため、職業安定機関、地域センター等との連携を図り、様々な機会を通じて事業主等に対する周知・広報を行う。</p> <p>事業主にとって分かりやすい各種助成金のパンフレットや支給申請の手引等を</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(3) 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>イ 助成金の効果的活用への促進に向けた周知・広報</p> <p>(イ) ホームページを活用した周知</p> <p>ホームページに掲載している各種助成金の支給要件、助成額、申請方法、申請書等の様式及び添付書類一覧表等の説明について、申請事業主がその内容を一層容易に理解できるように内容の改善を行う。支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から速やかにホームページ等で公開する。</p> <p>(ロ) 助成金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知</p> <p>高障センターは、助成金制度の活用に係る運営方針に基づき、職業安定機関や関係機関・団体等との連携の下、周知業務を積極的に行う。また、高障センターは、職業安定機関等との間で連絡会議等による情報交換を行う。機構本部は上記の情報交換の状況を把握し、その結果について全国の高障センターにフィードバックすることにより、連携による助成金の効果的な活用への更なる促進を図る。</p> <p>(ハ) 助成金の対象となる措置をはじめとする支給要件、添付書類及び支給後の報告</p>	

作成し、高齢・障害者雇用支援センター及び職業安定機関等において事業主等に配布する。

② 効率的な助成金支給業務の実施

円滑かつ迅速な支給、支給に係るトラブル防止等のため、事業主等に対して、支給申請書等の記入方法等の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い、円滑な申請に資する。適正支給に配慮しつつ、進捗状況の管理を行うことにより、現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間を、中期目標最長年度には30日程度とする。助成金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行う。

等について、事業主にとって分かりやすいパンフレットや支給申請の手引、事務手続等を記載したリーフレット等を作成し、高障センターの窓口において事業主等に配布するとともに、職業安定機関等においても事業主等に配布する。

□ 効率的な助成金支給業務の実施

助成金の支給業務については、制度の趣旨・目的に則して、申請された助成対象措置を厳格に審査するとともに、適正な支給を行う。また、予算規模に留意して、より効果的な障害者雇用を図るものへ優先的に支給すること等とする。これらのほか、今中期計画における1件あたりの平均処理期間（支給請求の受付から支給決定までの期間）の短縮を達成するため、平成24年度の支給業務の検証を踏まえて、次の取組を行う。

(イ) 機構本部は、助成金システムの活用により助成金支給に係る進捗状況を日常的に管理するとともに、疑義照会に対する高障センターの回答の迅速化に取り組む。

(ロ) 高障センターは、事業主等に対して、支給請求書の記入方法、審査に要する手続及び期間等について、十分に事前説明を行うとともに、各種チェックリスト等の活用を徹底して、適正かつ効率的な点検確認を行う。

(ハ) 高障センターの助成金業務担当者を対象とした会議を8月に開催し、点検確認手順及び留意事項等について説明等を行うことにより、点検確認に係る能力向上を図る。

(ニ) 助成金支給事業主等に対してアンケート調査を実施し、業務改善のポイントを把握するとともに、その結果を踏まえ、相談及び申請手続等の業務に活用する。

<p>イ 助成金については、職業安定機関との連携、適切な情報提供等により、適正な支給業務の実施を図ること。また、適正な審査、調査の実施により、不正受給を防止するが、不正受給が発生した場合は、的確に対応すること。</p>	<p>③ 適正な支給業務の実施                  適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行い、疑義のあるものについては追加資料の提出、実地での確認等を行うこと。また、不正受給の防止に努める。</p> <p>不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な対策を講ずる。</p> <p>適正な支給業務を実施するため、助成金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。</p> <p>厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<p>ハ 適正な支給業務の実施                  (イ) 機構本部においては、過去に不正受給が発生した業務を中心に支給前調査を平成24年度に支給した事業所の中から抽出した事業所に対し、障害者雇用納付金等に係る調査と連携して、計画的な調査を、その他申請等調査に疑義が生じた事業所に対して、確認に必要な資料の提出を求め、必要に応じて実地調査を行う。また、平成24年度に開設した不正受給通報メールアドレスにより、不正受給の疑いがある事業主等の情報を広範に収集する。高障センターにおいては、不正受給防止マニュアルに基づき、申請時に疑義が生じるような事案については訪問等による確認作業を行う等、チェックリストを活用した厳正な点検確認を実施する。</p> <p>(ロ) 不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な不正受給防止対策を講ずる。</p> <p>(ハ) 高障センターにおける不正受給防止のための点検確認等に関して、8月に開催する助成金業務担当者会議において説明及び情報交換等を行い、その能力の向上を図る。</p> <p>(ニ) 機構本部及び高障センターは、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>		<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p> <p>評価項目 (現行) (第2期)</p> <p>評価項目 (案) (第3期)</p> <p>変更の理由等</p>
<p>【評価項目 1.0 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務】</p>		<p>【評価項目 8 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務】</p>			

務]		
評価の視点等（現行）（第2期）	評価の視点等（案）（第3期）	変更の理由等
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から7日以内にホームページ等で公開すること。</li> </ul>	<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間を、第3期中期目標の最終年度には30日程度とすること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく削除。</li> <li>・中期計画に基づき新たに設定。</li> </ul>
<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページ等で事業主の利便性に配慮した情報提供を行っているか。</li> <li>・支給要件等に変更があった場合は7日以内にホームページ等を修正しているか。</li> <li>・事業主等に対する周知・広報を行うため、職業安定機関、地域センター等との連携を図っているか。</li> <li>・事業主にとって分かりやすい各種助成金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか。</li> <li>・事務手続の簡素合理化を図るため申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等を行っているか。</li> <li>・不正受給防止を図るため、<u>厳正な</u>審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか。</li> <li>・不正受給が発生した場合は、<u>原因を究明した上で</u>、必要な不正受給防止対策を講じているか。</li> <li>・厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行っているか。</li> </ul>	<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページ等で事業主等の利便性に配慮した情報提供を行うとともに、<u>支給要件等に変更があった場合は、速やかにホームページの内容を更新しているか。</u></li> <li>・事業主等に対する周知・広報を行うため、職業安定機関、地域センター等との連携を図っているか。</li> <li>・事業主にとって分かりやすい各種助成金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか。</li> <li>・事業主等に対して、<u>申請手続及び申請から支給までの期間等について十分な説明を行っているか。</u></li> <li>・助成金業務担当者会議の開催等により、<u>窓口担当者の能力向上等</u>を図っているか。</li> <li>・不正受給防止を図るため、<u>適正な</u>審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか。</li> <li>・不正受給が発生した場合は、<u>原因を究明し、必要に応じて関係機関に情報提供を行うとともに、必要な対策を講じているか。</u></li> <li>・厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行っているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく変更。</li> <li>・中期計画に基づく削除。</li> <li>・中期計画に基づく削除。</li> <li>・中期計画に基づき新たに設定。</li> <li>・中期計画に基づき新たに設定。</li> <li>・中期計画に基づく変更。</li> <li>・中期計画に基づく変更。</li> </ul>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（9）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>③ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の事業の効果的な実施</p> <p><b>ア 各種講習、相談・援助等の実施</b></p> <p>障害者を5人以上雇用する事業所に選任が義務づけられている障害者の職業生活全般にわたる相談・指導を行う障害者職業生活相談員の資格認定講習を実施すること。</p> <p>障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する者を活用して、特に困難な課題を抱える事業主に対する障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施すること。</p> <p><b>イ 実践的手法の開発・提供</b></p> <p>障害者の雇用・就業分野の拡大、雇用の促進及び継続を図るため、職域拡大、キャリアアップ、職務再設計及び職場環境の改善の雇用管理に関する実践的手法を開発し、事業主が利用し</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p><b>ウ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施</b></p> <p>① 各種講習、相談・援助等の実施</p> <p>(7) 障害者職業生活相談員資格認定講習を着実に実施し、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。</p> <p>(4) 障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する障害者雇用エキスパートが、法定雇用率の引上げに伴う課題を有するなど特に困難な課題を抱える事業主に対して、障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施する。</p> <p>② 実践的手法の開発・提供</p> <p>企業における障害者の雇用に関する問題の解決、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、障害の種類及び企業規模に配慮</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>③ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施</p> <p><b>イ 各種講習、相談・援助等の実施</b></p> <p>(4) 障害者職業生活相談員資格認定講習を着実に実施し、相談員に対し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。平成25年度においては、テキストの全面改訂（平成26年度に予定）に向けた企画検討委員会を開催する。</p> <p>(4) 障害者雇用エキスパートによる相談・援助については、障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、法定雇用率の引上げに伴う課題を有するなど特に困難な課題を抱える事業主に対して行うこととし、障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談、新たな職域での雇用や職場環境の改善の事例をもとにした具体的な提案等を効果的に実施する。</p> <p><b>ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施</b></p> <p>企業における障害者の雇用に関する問題の解決、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、障害の種類及び企業規模に配慮しつつ、「中小</p>	

やすい報告書、マニュアル等の成果物を提供する。

中小企業における障害者雇用や精神障害者雇用等事業主のニーズを踏まえた障害者雇用事例等の情報収集と事業主等への効果的な提供を実施すること。

しつ、障害者の職域拡大及び雇用管理に係る実践的手法を開発し、障害者雇用エキスパート等が行う相談・援助への活用を図るとともに、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。

上記による実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル等に取りまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開する。

また、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図り、中小企業における障害者雇用や精神障害者等雇用事業主のニーズを踏まえて、効果的な情報提供を行う。

企業における精神障害者の新規採用後の雇用継続に係る課題と対応に関する調査」「精神障害者のための職域拡大及び職場定着に対応した職場改善に関する取組の実態、効果等のケーススタディによる効果的方法の分析・整理」及び「高次脳機能障害者の雇用促進、職場復帰及び職場定着のための障害に配慮した雇用管理に関するコミック版マニュアルの作成」を実施する。

上記の障害者雇用に関する実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル・好事例集等にとりまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開する。

ホームページ上で、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」については、障害者の募集・採用、雇用継続又は職場復帰に当たって直面する課題の解決方法の参考となる企業の具体的な取組をまとめた障害者雇用モデル事例及び障害者助成金の活用によって雇用が進められた事例を追加掲載する。平成25年度においては、特に中小企業における障害者雇用や、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の雇用に関する事例を重点として事例を収集する。

ウ 就労支援機器の普及・啓発

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

③ 就労支援機器の普及・啓発

就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施し、事業所に就労支援機器の貸出しを行う。

ハ 就労支援機器の普及・啓発等

視覚障害者向けパソコン、器拡大読書器等の就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、就労支援機器普及啓発ホームページを活用して効果的な普及・啓発活動を実施するとともに、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を通して、幅広く就労支援機器の貸出しを行う。就労支援機器の貸出業務については、高障センターが事業主及び関係機関に対する周知を図るとともに、機構本部において事業主ニーズの直接収集及び障害者雇用エキス

<p>適宜アンケート調査を実施し、事業主のニーズを把握するとともに、効率的な業務を行うため、就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）を常態において60%以上にする。</p>	<p>④ 啓発事業の実施</p> <p>事業主や国民一般に対して、障害者に対する認識を高め、その雇用の促進と職業の安定を図るため、障害者雇用を支援する月間を設け、全国レベルで障害者雇用優良事業所等の表彰を実施するほか、各都道府県において障害者雇用優良事業所等の表彰等による啓発事業を実施する。</p> <p>障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した定期刊行誌を毎月発行する。また、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施する。</p>	<p>一トによる就労支援機器導入に関する事業主等への専門的な相談・援助、技術指導等を行う。</p> <p>貸出しを終了した事業主に対して適宜アンケート調査を実施し、事業主のニーズを把握することにより、就労支援機器の効果的な整備及び就労支援機器の導入や活用方法についての相談内容の改善を図る。また、効率的な業務を行うため、就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）を常態において60%以上にする。</p> <p>二 障害者雇用に係る啓発事業の実施</p> <p>事業主や国民一般に対して、障害者に対する認識を高め、その雇用の促進と職業の安定を図るため、9月を障害者雇用支援月間とし、障害者雇用優良事業所等を対象とした全国表彰及び都道府県表彰を実施するほか、全国5か所の会場で障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会を開催など啓発事業を実施する。</p> <p>さらに、障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した定期刊行誌「働く広場」を毎月作成・発行し、事業主等に配布する。</p> <p>なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえ、誌面の充実を図る。</p> <p>また、ホームページを通じて障害者雇用に関する情報を提供するほか、障害者の雇用を進める上で必要となる情報等についてマスメディア等を活用した広報・啓発活動を展開し、広く国民の障害者雇用に対する理解を深める。</p>			
<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p>		<p>評価</p>		
<p>評価項目（現行）（第2期）</p>	<p>評価項目（現行）（第3期）</p>	<p>変更の理由等</p>			
<p>【評価項目11 障害者雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等】</p>	<p>【評価項目9 障害者雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等】</p>				
<p>評価の視点等（現行）（第2期）</p>	<p>評価の視点等（案）（第3期）</p>	<p>変更の理由等</p>			

<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）を常態において60%以上にすること。</li> <li>・<u>障害者ワークフェアの来場者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の来場者から障害者の雇用問題についての理解が深まった旨の評価が得られること。</u></li> </ul>	<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）を常態において60%以上にすること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく削除。</li> </ul>
<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者職業生活相談員資格認定講習の内容の充実を図っているか。</li> <li>・障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する者を活用して、特に困難な課題を抱える事業主に対する障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施しているか。</li> <li>・障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する者による相談・援助への活用を図る観点から調査研究のテーマを設定しているか。</li> <li>・実践的手法の開発により得られた成果について、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル等に<u>取りまとめているか。</u></li> <li>・実践的手法の開発により得られた成果について、事業主等が有効に活用できるようホームページで情報提供を行っているか。</li> <li>・事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「<u>障害者雇用事例リファレンスサービス</u>」の充実を図り、企業のニーズに対して迅速かつ的確な情報提供を行っているか。</li> <li>・就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施しているか。</li> <li>・<u>就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）が常態において60%以上となっているか。</u></li> <li>・アンケート調査の回答者のうち80%以上から障害者の雇用問題についての理解が深まった旨の評価が得られたか。</li> <li>・ホームページを活用した情報提供、新聞・テレビといったマスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施しているか。</li> <li>・<u>定期刊行誌の一層の充実に向けた検討を行っているか。</u></li> </ul>	<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、<u>障害者職業生活相談員資格認定講習を着実に実施しているか。</u></li> <li>・障害者雇用エキスパートが、法定雇用率の引上げに伴う課題を有するなど特に困難な課題を抱える事業主に対して、<u>障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施しているか。</u></li> <li>・事業主のニーズ、障害の種類及び企業規模に配慮しつつ、<u>障害者の職域拡大及び雇用管理に係る実践的手法を開発し、障害者雇用エキスパート等が行う相談・援助への活用を図っているか。</u></li> <li>・実践的手法の開発により得られた成果について、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル等の<u>作成・配布、ホームページ等を通じた情報提供を行っているか。</u></li> <li>・中小企業における障害者雇用や精神障害者等雇用事業主のニーズを踏まえて、「<u>障害者雇用事例リファレンスサービス</u>」の充実を図っているか。</li> <li>・就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施しているか。</li> <li>・障害者雇用を支援する月間を設け、<u>障害者雇用優良事業所等の表彰を実施するほか、定期刊行誌の発行、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施しているか。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく変更。</li> <li>・中期計画に基づく変更。</li> <li>・中期計画に基づく変更。</li> <li>・中期計画に基づく変更。</li> <li>・前項へ統合。</li> <li>・中期計画に基づく変更。</li> <li>・数値目標で設定しているため削除。</li> <li>・中期計画に基づく削除。</li> <li>・中期計画に基づく変更。</li> <li>・前項へ統合。</li> </ul>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（10）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p><b>④ 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項</b></p> <p>産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化及び先駆的又は雇用拡大が期待される職種による技能デモンストレーション、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示の実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行うことにより、障害者の職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害者に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図ること。</p> <p>このため、大会来場者に対してアンケート調査を実施し、障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を90%以上の来場者から得られるようにすること。</p> <p>また、国際大会への選手の派遣も考慮して、国内大会の効果的な運営に努めること。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p><b>エ 障害者の技能に関する競技大会の開催</b></p> <p>障害者が日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害者に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図るため、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を開催し、成績優秀者を顕彰する。</p> <p>産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化を図るとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される職種による技能デモンストレーション、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示の実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行う。</p> <p>大会来場者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち90%以上の大会来場者から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を得られるようにする。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</b></p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p><b>④ 障害者の技能に関する競技大会の開催</b></p> <p><b>イ 全国障害者技能競技大会の開催</b></p> <p>障害者が日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害者に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図るため、機構本部において「第34回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」を11月に千葉県で開催する。</p> <p>大会においては、産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目及び競技定員の見直しを行うとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される障害者の雇用・就業職種を、と技能デモンストレーションとして、また、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示を「障害者ワークフェア2013」として実施する。</p> <p>また、大会来場者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち90%以上の大会来場者から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を得られるようにするとともに、自由記述欄等の内容を分析し、次回大会をより一層効率的かつ効果的に運営するための検討を行う。</p>	

	<p>第9回国際アビリンピックへの選手の派遣に向け、国内大会の効果的運営に努める。</p> <p>各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を毎年効率的かつ効果的に開催・運営する。</p>	<p>さらに、第9回国際アビリンピックへの選手派遣に向けて国内大会を効果的に運営するとともに、国際アビリンピックに関連した国際会議等に出席し情報収集等を行う。</p> <p>ロ 各都道府県における障害者技能競技大会の開催 都道府県、障害者団体及び企業等との連携強化、アビリンピック競技種目を勘案した競技種目の見直しなどにより、高障センターにおいて各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を効率的かつ効果的に開催・運営する。</p>			
評価の視点等		自己評価		評価	
<b>評価の項目（現行）（第2期）</b>	<b>評価項目（案）（第3期）</b>			<b>変更の理由等</b>	
【評価項目1.2 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催】	【評価項目1.0 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催】				
<b>評価の視点（現行）（第2期）</b>	<b>評価項目（案）（第3期）</b>			<b>変更の理由等</b>	
<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>大会来場者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の大会来場者から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を得られるようにすること。</li> </ul>	<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>大会来場者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち90%以上の大会来場者から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を得られるようにすること。</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく変更。</li> </ul>	
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目及び競技定員の見直しを行っているか。</li> </ul>	<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化を図っているか。</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく変更。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>先駆的又は雇用拡大が期待される障害者の雇用・就業職種を、技能デモンストレーションとして実施しているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>先駆的又は雇用拡大が期待される障害者の雇用・就業職種を、技能デモンストレーションとして実施したり、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示を効果的に実施したりするなど、効率的かつ効果的な大会運営を行っているか。</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく変更。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>アンケート調査において回答者のうち80%以上の大会来場者から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価が得られたか。</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>・数値目標で設定しているため削除。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>国際アビリンピック派遣選手に対して、各競技種目の専門家及び派遣選手が所属する企業等と連携して強化指導を実施し、選手が持てる力を発揮できるように支援したか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国際アビリンピックへの選手の派遣に向けて、国内大会の効果的な運営に努めたか。</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく変更。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を毎年効率的かつ効果的に開催・運営されるよう取り組んだか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を毎年効率的かつ効果的に開催・運営しているか。</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく変更。</li> </ul>	

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（11）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>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 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>② 離職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結び付けるものとする。</p> <p>ア 訓練開始時から積極的に就職支援を行うこととし、訓練修了者の就職率を各年度とも80%以上とするとともに、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に取り組むこと。</p> <p>イ 主にもものづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないものに限定して実施すること。その際、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえ、訓練コースを精査した上で実施</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>イ 離職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結び付けるため、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① 訓練開始時から、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング、求人情報の提供や就職支援ツールの活用などにより、訓練受講者に対して積極的かつきめ細かな就職支援を行うことにより、訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも80%以上とするとともに、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に取り組む。</p> <p>② 主にもものづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないものに限定して実施する。 なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域ごとに、事業主団体や関係行政機関等</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>② 離職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結び付けるため、次により職業訓練を実施する。</p> <p>イ 訓練開始時から、ジョブ・カードを活用した段階的なキャリア・コンサルティング、公共職業安定所との連携による求人情報の提供や就職支援ツールの活用などにより、訓練受講者に対して積極的かつきめ細かな就職支援を行う。</p> <p>ロ 積極的かつきめ細かな就職支援に取り組むことにより、訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を80%以上とするとともに、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上を図る。</p> <p>ハ 主にもものづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないもののみ限定して実施する。 なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域ごとに、事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、</p>	

<p>PD 効果もと充          効員もと充          員もと充          組む</p> <p>また、よ          実施と定          訓練と定          及び行安          訓練を職          直し共携          率の向          と。また          クのび          サイナス          こを直          果的コ          練の          見の          連携          の          足          こ</p>	<p>なを種          とを踏          各職も          一各求          こニ、と          職材で、          聴人上          見りた          意より          から把          握した          把握し          た</p> <p>また、各          地域に          おいて          地方運          営協          議会          の専          門で          設          け、          訓          練コ          ース          につ          い          て、          意          見を          聴          取し          、審          査す          る。</p> <p>さら          に、          連携          した          る          こと          を          通          じ、          職          業訓          練の          効果          や成          果を          周知          する          こと          によ          り、          定員          充足          率の          向上          に取          り組          む。</p>	<p>各職種          ミスマ          ッチに          必要と          される          こと          によ          り、          PDCA          のサイ          クルに          よる          効果          的な          訓練          及び          訓練          定員          の見          直し          を行          う。ま          た、各          地域          にお          いて          地方          運          営協          議会          の専          門で          設          け、          訓          練コ          ース          につ          い          て、          意          見を          聴          取し          、審          査す          る。</p> <p>ニ 公          共職          業安          定所          等を          対象          として          開          催す          る。こ          の際          に、          職          業訓          練の          効果          や成          果を          周知          する          こと          によ          り、          定員          充足          率の          向上          に取          り組          む。</p> <p>ホ 就          業経          験の          乏し          い者          等          に対          して、          実          践的          な職          業訓          練等          を開          催す          る。こ          の際          に、          職          業訓          練の          効果          や成          果を          周知          する          こと          によ          り、          定員          充足          率の          向上          に取          り組          む。</p>		<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p>	<p>評価</p>
<p>ウ 非正規労働者の特性          に応じた実践的な職業          訓練等への「橋渡し」          となる訓練や日本版          デュアルシステムを          実施すること。</p>	<p>③ 非正規労働者の特性          に応じた実践的な職業          訓練等への「橋渡し」          となる訓練や日本版          デュアルシステムを          実施すること。</p>	<p>ホ 就業経験の乏しい者          等に対して、実践的な          職業訓練等を開催す          る。この際に、職業          訓練の効果や成果を          周知することによ          り、定員充足率の          向上に取り組む。</p>				
<p>評価項目（現行）（第2期）</p>		<p>評価項目（案）（第3期）</p>				<p>変更の理由等</p>
<p>【評価項目 1 3 離職者訓練】</p>		<p>【評価項目 1 1 離職者訓練】</p>				
<p>評価の視点（現行）（第2期）</p>		<p>評価の視点（案）（第3期）</p>				<p>変更の理由等</p>
<p>【数値目標】          ・訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも          80%以上とすること。</p>		<p>【数値目標】          ・訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも80%以          上とすること。</p>				

<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に努めたか。</li> <li>※常用労働者 雇用契約において期間の定めのない者</li> </ul>	<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に<u>取り組んだか。</u></li> <li>※常用労働者 雇用契約において期間の定めのない者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく変更。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・当該地域において民間では実施できないもののみ限定して実施したか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当該地域において民間では実施できないもののみ限定して実施したか。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域ごとに、事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、真に必要とされている訓練コースを設定したか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域ごとに、事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、真に必要とされている訓練コースを設定したか。また、<u>P D C Aサイクルによる効果的な訓練の実施と訓練コース及び訓練定員の見直しを行ったか。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく変更。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公共職業安定所との連携や、周知・広報活動の強化を図ることにより、<u>定員充足率の向上に取り組んだか。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づき新たに設定。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非正規労働者の特性に応じた実践的な職業訓練等への「橋渡し」となる訓練や日本版デュアルシステムを実施したか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づき新たに設定。</li> </ul>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（12）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p><b>③ 高度技能者の養成のための職業訓練について</b></p> <p>産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等の専門課程においては、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を養成し、また、応用課程においては、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するものとする。</p> <p>ア 専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率を各年度とも95%以上とすること。</p> <p>イ 職業能力開発大学校等について、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p><b>ウ 高度技能者の養成のための職業訓練について</b></p> <p>産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等の専門課程においては、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を養成し、また、応用課程においては、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① ものづくり産業における人材ニーズに的確に対応した訓練内容とすることや、就職ガイダンスや学生用ジョブ・カード等を活用したキャリア・コンサルティングの実施などの確かな就職支援を徹底して行うことにより、引き続き高い就職実績を確保し、専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率を各年度とも95%以上とする。</p> <p>② 職業能力開発大学校等について、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p><b>③ 高度技能者の養成のための職業訓練について</b></p> <p>産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等の専門課程においては、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を養成し、また、応用課程においては、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>イ ものづくり産業における技術動向や企業等から聴取した地域の人材ニーズ等に的確に対応した訓練内容とすることや、専門課程及び応用課程それぞれ1年次から就職ガイダンスや学生用ジョブ・カード等を活用したキャリア・コンサルティングを実施するなど、確かな就職支援を徹底して行うことにより、引き続き高い就職実績を確保し、専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率を95%以上とする。</p> <p>ロ 産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの見直しを進め、効果的な人材養成に取り組むとともに、民間</p>	

<p>見直しを進め、効果的 な人材養成、取組む と通じた関係機関等、 大携強化を図る等、 より地域に開かれた ものとする。</p> <p>ウ 地方公共団体との役 割分担を一層明確化し、 民業補完に徹する観点 から、民間教育訓練機 関等の多種多様な訓練 の実施の状況や昨今の 地方公共団体における 職業訓練の取組状況を 踏まえ、さらには、二 次職率や定員充足率、 就職率を見極めた上で、 今後の経済社会を担う 高度な人材を育成する ため、主として若年者 を対象とした高度職業 訓練に特化・重点化す るとともに、入校生の 確保率の向上に取り組 むこと。</p>	<p>見直しを進め、効果的 な人材養成、取組む と通じた関係機関等、 大携強化を図る等、 より地域に開かれた ものとする。</p> <p>③ 地方公共団体との役 割分担を一層明確化し、 民業補完に徹する観点 から、民間教育訓練機 関等の多種多様な訓練 の実施の状況や昨今の 地方公共団体における 職業訓練の取組状況を 踏まえ、さらには、二 次職率や定員充足率、 就職率を見極めた上で、 今後の経済社会を担う 高度な人材を育成する ため、主として若年者 を対象とした高度職業 訓練に特化・重点化す るとともに、オープン キャンパスやきめ細 かな高校訪問等によ り入校生の確保を図 り、定員充足率の向 上に取り組む。</p>	<p>機関との共同研究等 を通じた実用性の高 い実践的な教育を充 たすこと等、開かれ た施設運営に努める。</p> <p>ハ 地方公共団体との役 割分担を一層明確化し、 民業補完に徹する観点 から、民間教育訓練機 関等の多種多様な訓練 の実施の状況や昨今の 地方公共団体における 職業訓練の取組状況を 踏まえ、さらには、二 次職率や定員充足率、 就職率を見極めた上で、 今後の経済社会を担う 高度な人材を育成する ため、主として若年者 を対象とした高度職業 訓練に特化・重点化す るとともに、オープン キャンパスやきめ細 かな高校訪問等によ り入校生の確保を図 り、定員充足率の向 上に取り組む。</p> <p>また、オープンキャンパス やきめ細かな高校訪問等によ り入校生の確保を図り、定員 充足率の向上に取り組む。</p>			
<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p>		<p>評定</p>		
<p>評価項目（現行）（第2期）</p>	<p>評価項目（案）（第3期）</p>	<p>変更の理由等</p>			
<p>【評価項目 1 4 高度技能者養成訓練】</p>	<p>【評価項目 1 2 高度技能者養成訓練】</p>	<p></p>			
<p>評価の視点（現行）（第2期）</p>	<p>評価の視点（案）（第3期）</p>	<p>変更の理由等</p>			
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率を各年度とも95%以上とすること。</li> </ul>	<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率を各年度とも95%以上とすること。</li> </ul>	<p></p>			
<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就職者のうち常用労働者として就職した者の割合について、高い水準を維持することに努めたか。</li> <li>・ 産学連携や他大学等関係機関との連携を強め、より地域に開かれた施設経営に努めたか。</li> </ul>	<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就職者のうち常用労働者として就職した者の割合について、高い水準を維持することに努めたか。 ※常用労働者 雇用契約において期間の定めのない者</li> <li>・ 産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの見直しを進め、効果的な人材養成に取り組むとともに、共同研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化を図る等、広く地域に開かれた施設経営に努めたか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中期計画に基づく変更。</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点</li> </ul>				

<p>する観点から、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化したか。</p>	<p>から、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化したか。</p>	
	<p>・効果的な広報の実施等により入校生の確保を図り、定員充足率の向上に取り組んだか。</p>	<p>・中期計画に基づき新たに設定。</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（13）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p><b>④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について</b></p> <p>産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施すること。</p> <p>ア 受講者に対してアンケート調査を実施し、90%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにすること。また、事業主の指示により、職業訓練を受講した場合については、当該事業主についてもアンケート調査を実施し、90%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにすること。</p> <p>なお、アンケート調査の実施に当たっては、当該調査で得られた意見をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できること。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p><b>エ 在職者を対象とする職業訓練の実施について</b></p> <p>産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① 受講者に対してアンケート調査を実施し、90%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにする。また、事業主の指示により、職業訓練を受講した場合については、当該事業主についてもアンケート調査を実施し、90%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにする。</p> <p>なお、アンケート調査の実施に当たっては、当該調査で得られた意見をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して事業主のニーズ等により的確に対応した訓練コースに改善するなど業務の質の向上に反映できるようにす</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p><b>④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について</b></p> <p>産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>イ 訓練コースの受講者と受講を指示した事業主に対してアンケート調査を実施し、それぞれ90%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにする。また、受講者が習得した能力について職場での適用状況等の確認を行う。</p> <p>なお、アンケート調査の実施に当たっては、受講者及び事業主の意見をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果と職場での適用状況の結果を分析して事業主のニーズ等により的確に対応するよう訓練カリキュラムや教材を見直すなど業務の質の向上に反映できるようにす</p>	

イ 在職者訓練の効果を客観的に把握する観点から、受講者が習得した能力についての適用状況の確認・評価を実施すること。

ウ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民間企業等に補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多様な訓練の実施状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主たる対象とし、中心に真に高度なものに限定して実施すること。

また、中小企業等を主な対象として、適切な費用負担を求めると。

⑤ 事業主等との連携・支援について

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

また、成長が見込まれる分野（環境・エネルギー）

る。

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

③ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民間企業等に補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多様な訓練の実施状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主たる対象とし、中心に真に高度なものに限定して実施すること。

また、訓練コースは、当該地域ごとの事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材育成ニーズを把握し、各地域で運営する上で、各協議会の専門部会等において、専門部会委員で構成する検討会の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。

なお、中小企業等を主な対象として、適切な費用負担を求めると。

オ 事業主等との連携・支援について

事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練に関するノウハウ・民間教育訓練機関等に関する情報提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行うこと。費用負担を適切に求める。

また、成長が見込まれる分野（環境・エネルギー）

ロ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民間企業等に補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多様な訓練の実施状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主たる対象とし、中心に真に高度なものに限定して実施すること。

また、訓練コースは、当該地域ごとの事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材育成ニーズを把握し、各地域において、各協議会の専門部会等において、専門部会委員で構成する検討会の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。

なお、中小企業等を主な対象として、適切な費用負担を求めると。

⑤ 事業主等との連携・支援について

事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練に関するノウハウ・民間教育訓練機関等に関する情報提供等を行うほか、厳しい雇用情勢の中、従業員の雇用維持に努める中小企業等のニーズに対応した講習の実施など、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行うこと。費用負担を適切に求める。

また、成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）で

一分野等)で事業展開を進める事業主等に対し、人材育成に関する支援を実施すること。	一分野等)で事業展開を進める事業主等に対し、人材育成に関する支援を実施すること。	事業展開を進める事業主等に対し、人材育成に関する支援を実施すること。			
評価の視点等		自己評価		評価	
評価項目(現行)(第2期)		評価項目(案)(第3期)		変更の理由等	
【評価項目1.5 在職者訓練、事業主等との連携・支援】		【評価項目1.3 在職者訓練、事業主等との連携・支援】			
評価の視点(現行)(第2期)		評価の視点(案)(第3期)		変更の理由等	
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>受講者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにすること。</li> <li>事業主に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにすること。</li> </ul>		<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>受講者に対してアンケート調査を実施し、90%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにすること。</li> <li>事業主に対してアンケート調査を実施し、90%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにすること。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく変更。</li> <li>・中期計画に基づく変更。</li> </ul>	
<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・受講者が習得した能力について職場での適用状況等の確認・評価を実施したか。</li> <li>・中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものみに限定して実施したか。</li> <li>・地域ごとに、事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、訓練コースを設定したか。</li> <li>・中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求めたか。</li> <li>・事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行ったか。また、適切な費用負担を求めたか。</li> </ul>		<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・アンケート調査で得られた意見を的確に把握するとともに、調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるよう取り組んだか。</li> <li>・受講者が習得した能力について職場での適用状況等の確認・評価を実施したか。</li> <li>・中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものみに限定して実施したか。</li> <li>・地域ごとに、事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、訓練コースを設定したか。</li> <li>・中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求めたか。</li> <li>・事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行ったか。その際、適切な費用負担を求めたか。</li> <li>・成長が見込まれる分野(環境・エネルギー分野等)で事業展開を進める事業主等に対し、人材育成に関する支援を実施したか。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づき新たに設定。</li> <li>・中期計画に基づく変更。</li> <li>・中期計画に基づく変更。</li> <li>・中期計画に基づき新たに設定。</li> </ul>	

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（14）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p><b>⑥ 職業訓練指導員の養成について</b></p> <p>職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけでなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成すること。</p> <p>また、職業訓練指導員の養成については、ハイレベル訓練（仮称）の創設（平成26年度）、及び現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練の段階的な拡充を行うこと。</p> <p><b>⑦ 訓練コースの開発、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質の向上等について</b></p> <p>政策的必要性の高い分野を中心に、非正規労働者の特性、産業構造の変化や技術革新等に対応し</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p><b>カ 職業訓練指導員の養成について</b></p> <p>職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけでなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成すること。</p> <p>また、職業訓練指導員の養成については、ハイレベル訓練（仮称）の創設（平成26年度）及び現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練の段階的な拡充を行う。</p> <p><b>キ 訓練コースの開発、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質の向上等について</b></p> <p>政策的必要性の高い分野を中心に、非正規労働者の特性、産業構造の変化や技術革新等に対応し</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p><b>⑥ 職業訓練指導員の養成について</b></p> <p>職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけでなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成する。</p> <p>職業訓練指導員の養成については、ハイレベル訓練（仮称）の創設（平成26年度）に向け、受講生の募集や教材作成など必要な準備を進める。</p> <p>また、現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練については、受講しやすい環境を図るため、全国の公共職業能力開発施設等を研修実施場所とするほか、都道府県等からの要望に応じた個別コースの設定等による出前型研修方式も活用し、拡充を行う。</p> <p><b>⑦ 訓練コースの開発、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質の向上等について</b></p> <p>政策的必要性の高い分野を中心に、非正規労働者の特性、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの開発、人材</p>	

<p>た訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等に提供するとともに、普及の強化に取り組むこと。</p> <p>さらに、訓練コースの開発に際しては、企業や教育機関等とも連携したコンソーシアム方式を活用するなど、地域の訓練資源の活用、地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及に取り組むこと。</p> <p>また、民間教育訓練機関における人材のスキルアップのための取組等を検討し、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるための支援を実施すること。</p> <p><b>⑧ 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について</b></p> <p>国、国際協力機構（JICA）等の委託又は依頼を受けて、開発途上国における人材養成や国内における研修生の受入れ等を積極的・効率的・効果的に推進すること。</p>	<p>た訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等に提供するとともに、普及の強化に取り組むこと。</p> <p>さらに、訓練コースの開発に際しては、企業や教育機関等とも連携したコンソーシアム方式を活用するなど、地域の訓練資源の活用、地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及に取り組むこと。</p> <p>また、民間教育訓練機関における人材のスキルアップのための取組等を検討し、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるための支援を実施すること。</p> <p><b>ク 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について</b></p> <p>国、国際協力機構（JICA）等の委託又は依頼を受けて、開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等を積極的・効率的・効果的に推進すること。</p>	<p>ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等に提供するとともに、普及の強化に取り組むこと。</p> <p>さらに、訓練コースの開発に際しては、企業や教育機関等とも連携したコンソーシアム方式を活用するなど、地域の訓練資源の活用、地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及に取り組むこと。</p> <p>また、民間教育訓練機関における人材のスキルアップのための取組に対する支援など教育訓練サービスの質の維持・向上に係る支援の展開に向けた検討を行うこと。</p> <p><b>⑧ 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について</b></p> <p>国、国際協力機構（JICA）等の委託又は依頼を受けて、開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等を積極的・効率的・効果的に推進すること。</p>			
<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p>		<p>評価</p>		
<p><b>評価項目（現行）（第2期）</b></p>	<p><b>評価項目（案）（第3期）</b></p>			<p><b>変更の理由等</b></p>	
<p>【評価項目 1.6 指導員の養成、訓練コースの開発、国際連携・協力の推進等】</p>	<p>【評価項目 1.4 指導員の養成、訓練コースの開発等、国際連携・協力の推進】</p>				
<p><b>評価の視点（現行）（第2期）</b></p>	<p><b>評価の視点（案）（第3期）</b></p>			<p><b>変更の理由等</b></p>	
<p>[数値目標]</p>	<p>[数値目標]</p>				
<p>[評価の視点]</p> <p>・訓練コーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、幅広い能力を有する人材を養成したか。</p>	<p>[評価の視点]</p> <p>・訓練コーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、幅広い能力を有する人材を養成したか。</p> <p>・ハイレベル訓練（仮称）の創設（平成26年度）に向けた必要な準備を行ったか。</p> <p>・現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練の段階的な拡</p>			<p>・中期計画に基づき新たに設定。</p> <p>・中期計画に基づき新たに設定。</p>	

<p>・効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施し、その成果を民間教育訓練機関や地方公共団体等に提供したか。</p>	<p>充を行ったか。</p> <p>・効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果の普及の強化に取り組んだか。</p>	<p>・中期計画に基づく変更。</p>
	<p>・コンソーシアム方式を活用するなど地域の訓練資源の活用、地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及に取り組んだか。</p>	<p>・中期計画に基づき新たに設定。</p>
	<p>・民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるための支援を実施したか。</p>	<p>・中期計画に基づき新たに設定。</p>
<p>・環境・エネルギー分野などの新しい分野の訓練カリキュラム開発を進めたか。</p>		<p>・中期計画に基づく削除。</p>
<p>・開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等を効率的・効果的に推進したか。</p>	<p>・開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等を効率的・効果的に推進したか。</p>	

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（15）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>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 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>① 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>ア 職業能力開発の実施に当たっては、労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた、効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、機構本部に設置した労使等参画による運営委員会や都道府県ごとに設置した都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等の参画による地域の協議会を開催し、関係機関等と十分に連携を図ること。</p> <p>イ 企業等のニーズに応えた訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的な訓練を実施する。また、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を踏まえた訓練コースの見直しを行い、訓練の質や効果的な訓練の実施</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>ア 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>① 本部に設置した労働者を代表する者、事業主を代表する者及び職業能力開発業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者から構成する運営委員会を開催し、職業能力開発の円滑な運営を図る。</p> <p>② 労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、都道府県ごとに設置した都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等が参画する地方運営協議会を開催し、関係機関等と十分に連携を図る。</p> <p>③ 職業訓練の品質の維持・向上を図るためのガイドラインに基づき、企業等のニーズに応えた訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的な訓練を実施し、また、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を踏ま</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>① 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>イ 本部に設置した労働者を代表する者、事業主を代表する者及び職業能力開発業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者から構成する運営委員会を開催し、職業能力開発の円滑な運営を図る。</p> <p>ロ 労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等が参画する地方運営協議会を開催し、関係機関等と十分に連携を図る。</p> <p>ハ 職業訓練の品質の維持・向上を図るためのガイドラインに基づき、企業等のニーズに応えた訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的な訓練を実施し、また、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を踏まえた訓練コースの見直しを行い、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保す</p>	

<p>を担保するとともに、機構の実施する訓練の有効性を企業や求職者等に広く周知すること。</p> <p>ウ 地域ニーズも踏まえ、成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）に関連したもののづくり分野の訓練コースの開発に取り組むこと。</p>	<p>た訓練コースの見直しを行い、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保する。</p> <p>④ 訓練コースの見直しに当たっては、地域ニーズも踏まえ、成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）に関連したもののづくり分野の訓練コースの開発に取り組む。</p> <p>⑤ 実施する職業訓練の有効性を企業や求職者等に広く周知する。</p>	<p>る。</p> <p>ニ 訓練コースの見直しに当たっては、地域ニーズも踏まえ、成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）に関連したもののづくり分野の訓練コースの開発に取り組む。</p> <p>ホ 企業や求職者等に対し、実施する職業訓練の有効性について、広く周知するため、訓練の成果や訓練修了生・企業からの声をホームページや施設案内等に掲載し、わかりやすい広報活動に取り組むとともに、地方運営協議会の機会等を通じて、地域の関係者に対し、職業能力開発促進センター等の取組を積極的に情報発信する。</p>
<p>⑨ 公共職業能力開発施設について</p> <p>独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律（平成23年法律第26号）を踏まえ、厚生労働省の方針のもと、以下の取組を適切に行うこと。</p> <p>ア 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校（以下「ポリテクセンター等」という。）については、受入条件が整う都道府県へ移管することとされていることを重く受け止め、現行の譲渡条件の期限（平成26年3月31日）までの間、都道府県との移管協議を主体的かつ積極的に進めること。</p> <p>イ 都道府県との移管協議を進めるに当たっては、これまで移管に至</p>	<p>ケ 公共職業能力開発施設等について</p> <p>独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律（平成23年法律第26号）を踏まえ、厚生労働省の方針のもと、以下の取組を適切に行う。</p> <p>① 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校（以下「ポリテクセンター等」という。）については、受入条件が整う都道府県へ移管することとされていることを重く受け止め、現行の譲渡条件の期限（平成26年3月31日）までの間、厚生労働省と密接に連携して、ポリテクセンター等が設置されている全都道府県に直接訪問して移管協議を進めるなど移管協議を主体的かつ積極的に進める。</p> <p>② 都道府県との移管協議を進めるに当たっては、これまで移管に至</p>	<p>⑨ 公共職業能力開発施設等について</p> <p>独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律（平成23年法律第26号）を踏まえ、厚生労働省の方針のもと、以下の取組を適切に行う。</p> <p>イ 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校（以下「ポリテクセンター等」という。）の都道府県への移管について、厚生労働省と密接に連携して、ポリテクセンター等が自施設の所在する都道府県を計画的に直接訪問し、厚生労働省の方針を都道府県に説明した上で、移管協議を主体的かつ積極的に進める。また、都道府県を訪問した結果を厚生労働省に提供し、移管協議を進めるために必要な情報の共有を行う。</p> <p>ロ 都道府県との移管協議を進めるに当たっては、これまで移管に至らなかった原因を厚</p>



<p>カ 上記各施設の運営の在り方については、厚生労働省とも連携をして検討を行うこと。</p>	<p>に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講ずる。</p> <p>⑥ 上記各施設の運営のあり方については、厚生労働省とも連携をして検討を行う。</p>	<p>へ 上記各施設の運営のあり方については、厚生労働省とも連携をして検討を行う。</p>		
<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p>		<p>評価</p>	
<p>評価項目（現行）（第2期）</p>		<p>評価項目（案）（第3期）</p>		<p>変更の理由等</p>
<p>【評価項目 1.7 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等】</p>		<p>【評価項目 1.5 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等】</p>		
<p>評価の視点（現行）（第2期）</p>		<p>評価の視点（案）（第3期）</p>		<p>変更の理由等</p>
<p>[数値目標]</p>		<p>[数値目標]</p>		
<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた、効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、関係機関等と十分に連携を図ったか。</li> <li>・企業等のニーズに応えた訓練コースの設定を行うとともに、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を実施したか。</li> <li>・訓練コースの見直しを行い、その結果をホームページに公表したか。</li> <li>・職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校の都道府県への移管について、希望する都道府県への移管を進めたか。</li> </ul>		<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた、効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、関係機関等と十分に連携を図ったか。</li> <li>・企業等のニーズに応えた訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的な職業訓練を実施したか。また、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を踏まえた訓練コースの見直しを行ったか。</li> <li>・地域ニーズも踏まえ、成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）に関連したもののづくり分野の訓練コースの開発に取り組んだか。</li> <li>・実施する職業訓練の有効性を企業や求職者等に広く周知したか。</li> <li>・職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校の都道府県への移管について、譲渡条件の期限（平成26年3月31日）までの間、厚生労働省と密接に連携して、移管協議を主体的かつ積極的に進めたか。</li> <li>・これまで移管に至らなかった原因を厚生労働省と連携して十分に把握・分析し、その結果を踏まえて都道府県への働きかけを平成25年度上半期を中心に集中的かつ積極的に取り組んだか。</li> <li>・経年的に定員充足率が低調なポリテクセンター等については、より一層、公共職業安定所と連携して周知・広報活動の強化等を図り、改善に取り組んだか。</li> <li>・ポリテクセンター等については、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の質と量を確保するための取組を行ったか。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく変更。</li> <li>・中期計画に基づき新たに設定。</li> <li>・中期計画に基づき新たに設定。</li> <li>・中期計画に基づく削除。</li> <li>・中期計画に基づく変更。</li> <li>・中期計画に基づき新たに設定。</li> <li>・中期計画に基づき新たに設定。</li> <li>・中期計画に基づく変更。</li> </ul>

<p>・職業能力開発総合大学校について、平成24年度末までに相模原校を廃止し、附属校である東京校（小平市）へ集約するほか、平成24年度から段階的に拡充するスキルアップ訓練の着実な実施に努めるとともに、平成26年度から導入するハイレベル訓練（仮称）の実施に向け、カリキュラムの検討など必要な準備を進めたか。</p>		<p>・中期計画に基づく削除。</p>
<p>・各施設の在り方等の見直しに当たっては、達成目標を定めた上で、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講じたか。</p>	<p>・ポリテクセンター等の在り方等の見直しに当たっては、施設ごとの業務実績（就職率や定員充足率等）の進捗管理を行い、その業務実績や施設ごとのセグメント情報を十分に踏まえ、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講じたか。</p>	<p>・中期計画に基づく変更。</p>
	<p>・ポリテクセンター等の運営のあり方については、厚生労働省とも連携して検討を行ったか。</p>	<p>・中期計画に基づき新たに設定。</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（16）（注：中期計画一年度目）

中期目標		中期計画		平成25年度計画		平成25年度の業務の実績	
<p><b>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</b></p> <p>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><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項</p> <p>職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）に基づく職業訓練の認定を的確に実施すること。</p> <p>また、認定職業訓練が円滑かつ効果的に行われるよう、（職業訓練実施計画も踏まえて）機構が有する職業訓練ノウハウを活用し、必要な指導及び助言を行うこと。</p>		<p><b>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</b></p> <p><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項</p> <p>職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）に基づく職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた審査を行う。</p> <p>また、認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、職業訓練実施計画も踏まえて、訓練コース設定の指導や機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行う。</p>		<p><b>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</b></p> <p><b>4 職業能力開発業務に関する事項</b></p> <p>(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項</p> <p>職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）に基づく職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた審査を行う。</p> <p>また、認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、職業訓練実施計画も踏まえて、訓練コース設定の指導や機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行う。</p>			
評価の視点等		自己評価				評定	
評価項目（現行）（第2期）		評価項目（案）（第3期）		変更の理由等			
【評価項目18 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等】		【評価項目16 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等】					
評価の視点（現行）（第2期）		評価の視点（案）（第3期）		変更の理由等			
[数値目標]		[数値目標]					
[評価の視点]		[評価の視点]				・ 文言の適正化	
<ul style="list-style-type: none"> <li>職業訓練の認定業務に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた審査を行ったか。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた審査を行ったか。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、訓練</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、訓練コース設</li> </ul>					

コース設定の指導や職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行ったか。	定の指導や職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行ったか。	
---	---	--

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（17）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p>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><b>1 各業務共通事項</b></p>	<p><b>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</b></p> <p><b>1 共通的事項</b></p> <p><b>(1) 関係者のニーズ等の把握</b></p> <p>機構に対する関係者のニーズ等について、以下の取組により幅広く把握し、ニーズ等に即した業務運営を行うため、必要な措置を迅速に実施する。</p> <p>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。</p> <p>利用者に対するアンケートによる終了時の調査及び必要に応じ追跡調査を積極的に実施し、その結果から業務改善につなげるべき点を分析し、現場にフィードバックする。</p> <p><b>(2) 業績評価の実施及び公表</b></p> <p>適正な業務の推進に資するため、外部の学識経験者、リハビリテーションの専門家、職業能力開発の専門家等による業績評価を行い、その結果を業務運営に反映させ、機構におけるPDCAサイクルの徹底を図る。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>1 共通的事項</b></p> <p><b>(1) 関係者のニーズ等の把握</b></p> <p>使用者、労働者及び障害者を代表する者並びに学識経験を有する者により構成される評議員会を開催し、情報交換を行うほか、機構の業務に対する意見等を伺い、ニーズに即した業務運営を図る。</p> <p>利用者の意見、ニーズ等を把握し、その結果を業務運営に反映させるため、各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を積極的に実施する。また、これらのアンケート調査結果を自由記述欄の内容を含め分析し、サービスを提供している施設、高障センターにフィードバックすることにより、現場レベルでの業務改善を促す。</p> <p><b>(2) 業績評価の実施及び公表</b></p> <p>平成24年度業務実績については、外部の学識経験者、リハビリテーションの専門家、職業能力開発の専門家等により構成される外部評価委員会の評価を受け、その結果を職員に周知するとともに業務運営に反映させ、機構におけるPDCAサイクルの徹底を図る。</p> <p>また、平成25年度業務については、内部評価委員会において、業務の進捗状況を定期的に把握するとともに、進捗管理重点テーマを設定して当該重点テーマに関する進捗状況を点検し、その結果を踏まえて、各職員の年度計画の達成</p>	

	<p>さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、設定した目標の達成状況、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表する。</p>	<p>に向けた意識の向上と業務の改善を図る。 さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、設定した目標の達成状況、業績評価の結果や機構の業務の内容について、積極的かつ分かりやすく公表する。</p>
	<p>(3) 内部統制の充実・強化</p>	<p>(3) 内部統制の充実・強化</p>
	<p>機構のミッションを有効かつ効率的に達成するため、総務省の「独立行政法人における内部統制と評価に関する研究会」が平成22年3月に公表した報告書（「独立行政法人における内部統制と評価について」）及び総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から独立行政法人等の業務実績に関する評価の結果等意見として厚生労働省独立行政法人評価委員会等に通知した事項を参考に更に充実・強化を図る。</p>	<p>機構のミッションを有効かつ効率的に達成するため、理事長の強力なリーダーシップの下、内部統制が有効に機能するよう、「行動規範」の浸透による統制環境の確保、リスク管理委員会を中心としたリスクの評価と対応、内部監査室によるモニタリングの充実等に取り組を引き続き実施する。特にすべての職員についてそれぞれの職位・職務におけるコンプライアンスの一層の徹底を図るため、職員研修・情報提供等の取組を行う。</p>
<p>(1) 事業主等とのネットワークの構築、連携強化</p>	<p>(4) 事業主等とのネットワークの構築、連携強化</p>	<p>(4) 事業主等とのネットワークの構築、連携強化</p>
<p>各地域の事業主及び事業主団体等の関係機関とのネットワークを構築するとともに、個々の事業所訪問等に際しては、高齢者雇用支援業務、障害者雇用支援業務及び職業訓練業務の各業務に関する情報も併せて提供するなど取組を通じて、各地域における事業主及び事業主団体との連携強化に努めること。</p>	<p>各地域の事業主及び事業主団体等の関係機関とのネットワークを構築するとともに、個々の事業所訪問支援業務、障害者雇用支援業務及び職業訓練業務の各業務に関する情報も併せて提供するなど取組を通じて、各地域における事業主及び事業主団体との連携強化に努める。</p>	<p>各地域において、事業主及び事業主団体等の関係機関とのネットワークを構築するため、同一県内の各施設が保有する事業所情報の共通データベースやメールマガジンによる情報発信など当該情報の活用取組を進める。また、高齢者雇用支援、障害者雇用支援及び職業訓練の各業務に関する情報を併せて事業主等に提供するため、施設間での業務研修の実施及び広報資料の相互設置、相談内容に応じて各施設の担当者が事業主等へ同行して業務説明、相談支援を行う等の取組を進めることにより、各地域における事業主及び事業主団体との連携強化に努める。</p>
<p>(2) 法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組</p>	<p>(5) 法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組</p>	<p>(5) 法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組</p>
<p>旧高齢・障害者雇用支援機構及び旧雇用・能力開発機構がこれまで培ってきたノウハウ等を共有・結集し、各支援対象者に共通する支援技法の検討や、これまで</p>	<p>旧高齢・障害者雇用支援機構及び旧雇用・能力開発機構がこれまで培ってきたノウハウ等を共有・結集し、各支援対象者に共通する支援技法の検討や、これまで</p>	<p>高齢者雇用支援、障害者雇用支援及び職業訓練業務の各支援対象者に共通する支援技法や研究・開発成果を踏まえた活用方法について、既に検討を開始しているテーマのほかノウハウ等や研究・開発</p>

の研究・開発成果を踏まえて新たな活用方法についての検討など、業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図ること。

の研究・開発成果を踏まえて新たな活用方法についての検討など、業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図る。

成果を有する機構本部の各部署や施設による検討プロジェクトを設置し、検討を行う。  
また、地方施設における業務運営面での一体化・活性化を図るため、シナジーの発揮に繋がる地方施設での取組について情報収集し、他の施設へフィードバックするとともに、地方施設間の連携による相談支援の推進に取り組む。

**(6) 情報提供及び広報の実施**

高齢者等及び障害者の雇用に関する知識の普及を図るとともに事業主等による当該雇用の安定等に向けた自主的な取組を支援するため、高齢者等や障害者の雇用に関する情報を収集・整備し、これらの情報を容易に利用できるよう、ホームページ等を通じて提供する。

また、高齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内、求職者や在職者等に対する職業訓練コースの実施時期・期間・募集定員等の情報について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行う。

**(7) 情報セキュリティ対策の推進**

政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進する。

**(8) 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組の実施**

既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組

**(6) 情報提供及び広報の実施**

高齢者等及び障害者の雇用に関する知識の普及を図るとともに事業主等による当該雇用の安定等に向けた自主的な取組を支援するため、高齢者等や障害者の雇用に関する情報を収集・整備し、これらの情報を容易に利用できるよう、ホームページ等を通じて提供する。

また、高齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内、求職者や在職者等に対する職業訓練コースの実施時期・期間・募集定員等の情報について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行う。

**(7) 東日本大震災に係る対策の実施**

被害を受けた地域における雇用面への影響等を踏まえ、障害者の雇用の確保・安定のための対策を引き続き実施する。  
被災した離職者等の再就職を支援するため、震災復興訓練を実施するとともに、被災により住宅が被害を受け居住できなくなった方々への雇用促進住宅の一時的貸与を行うなど、求職者等の雇用の安定のための対策を引き続き実施する。

**(8) 情報セキュリティ対策の推進**

政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進する。

**(9) 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組の実施**

既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組について、着

	について、着実に実施する。	実に実施する。			
評価の視点等		自己評価		評価	
評価項目（現行）（第2期）		評価項目（案）（第3期）		変更の理由等	
【評価項目2 関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施及び公表、内部統制の在り方、高齢者等及び障害者雇用支援業務の連携によるサービスの充実、高齢者等や障害者の雇用情報等及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等の情報の提供並びに広報の実施、東日本大震災に係る対策の実施、情報セキュリティ対策の推進、見直しの基本方針に盛り込まれた改革の実施】		【評価項目1.7 関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施及び公表、内部統制の充実・強化、事業主等とのネットワークの構築、連携強化、法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組、情報提供及び広報の実施、東日本大震災に係る対策の実施、情報セキュリティ対策の推進、既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組の実施】			
評価の視点（現行）（第2期）		評価の視点（案）（第3期）		変更の理由等	
[数値目標]		[数値目標]			
[評価の視点]		[評価の視点]			
<ul style="list-style-type: none"> <li>関係者のニーズ等を事業主団体、障害者団体等との情報交換等により幅広く把握し、当該ニーズ等に即した業務運営を行っているか。</li> <li>各種事業の効果や関係者のニーズを具体的に把握するためのアンケート調査等を積極的に実施し、その結果を分析し、現場にフィードバックしているか。</li> <li>機構が実施する業務に対して外部の学識経験者等による業績評価を行い、その結果を業務運営に反映させるとともに、その結果や機構の業務内容をホームページ等において、分かりやすく公表しているか。</li> <li>コンプライアンス体制の整備のための取組を進めるとともに、講じた措置について公表しているか。（政・独委評価の視点「6内部統制」事項に該当）</li> <li>ホームページを活用したモニター制度を導入し、業務運営に参考となる意見等を広く募集しているか。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>関係者のニーズ等を事業主団体、障害者団体等との情報交換等により幅広く把握し、当該ニーズ等に即した業務運営を行っているか。</li> <li>各種事業の効果や関係者のニーズを具体的に把握するためのアンケート調査等を積極的に実施し、その結果を分析し、現場にフィードバックしているか。</li> <li>機構が実施する業務に対して外部の学識経験者等による業績評価を行い、その結果を業務運営に反映させるとともに、その結果や機構の業務内容をホームページ等において、分かりやすく公表しているか。</li> <li>内部統制の充実・強化を図っているか。（政・独委評価の視点「6内部統制」事項と同様）</li> <li>各地域における事業主等とのネットワークの構築、連携強化に努めたか。</li> <li>法人統合による業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図っているか。</li> <li>機構が収集・整備した高齢者等や障害者の雇用に関する情報をホームページ等を通じて提供するとともに、高齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容等や、求職者や在職者等に対する職業訓練コース等の情報について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行っているか。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>中期計画に基づく変更。</li> <li>中期計画に基づく削除。</li> <li>中期計画に基づき新たに設定。</li> <li>中期計画に基づく変更。</li> <li>中期計画に基づく変更。</li> <li>前項に統合。</li> <li>中期計画に基づく変更。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>求職者や在職者等に対する職業訓練について、訓練コースの実施時期、期間、募集定員等の情報をホームページ等を通じて積極的に広報を行っているか。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進している</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>中期計画に基づく変更。</li> </ul>	
「第2次情報セキュリティ基本計画」（平成21年2月3日					

<p>情報セキュリティ政策会議決定)等の政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進しているか。</p>	<p>か。</p>	
<p>・「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)に盛り込まれた改革を着実に実施しているか。</p>	<p>・既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組について、着実に実施しているか。</p>	<p>・中期計画に基づく変更。</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（18）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p><b>第2 業務運営の効率化に関する事項</b></p> <p>通則法第29条第2項第2号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 機構の組織体制については、業務の効率的かつ効果的实施等の観点から以下のように見直すほか、適宜弾力的に見直すこと。</p> <p>① 本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構との組織の統合時(平成23年10月)のスリム化(▲20名)に加え、更に統合後3年以内に▲19名以上のスリム化に取り組むこと。</p> <p>② 本部の業務部門については、雇用促進住宅及び職業能力開発促進センター等の地方公共団体へ高年齢者等の雇用安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年第78号)附則第3項に規定する経過措置期間の経過とともに段階的に業務量の減少が見込まれる部門も見られることから、業務量の減少が見込まれる部門も見られることか、業務量の減少が見込まれる部門が緊密な連携を取りながら、業務の質及び量について点検を行い、その結果を次年度以降の業務実施体制に反映させる。また、統合によるシナジー効果を一層発揮できるように業務運営体制を再構築すること。</p> <p>③ 地方組織については、管理システム等の統合等に併せて、高齢・障害者雇用支援センター、職業訓練支援センター等の管理事務処理体制の一元化を図ること。</p>	<p><b>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</b></p> <p>1 効果的・効率的な業務運営体制の確立</p> <p>機構の組織体制については、業務の効果的・効率的実施等の観点から、以下のとおり見直すほか、適宜弾力的に見直す。</p> <p>① 本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構との組織の統合時(平成23年10月)のスリム化(▲20名)に加え、更に統合後3年以内に▲19名以上のスリム化に取り組むこと。</p> <p>② 本部の業務部門については、雇用促進住宅及び職業能力開発促進センター等の地方公共団体へ高年齢者等の雇用安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年第78号)附則第3項に規定する経過措置期間の経過とともに段階的に業務量の減少が見込まれる部門も見られることか、各部門が緊密な連携を取りながら、業務の質及び量について点検を行うことにより業務量の変化に合わせた効果的な実施体制と見合った効果的な実施体制によるシナジー効果を一層発揮できるように業務運営体制を再構築すること。</p> <p>③ 地方組織については、管理システム等の統合等に併せて、高齢・障害者雇用支援センター、職業訓練支援センター等の管理事務処理体制の一元化を図ること。</p>	<p><b>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</b></p> <p>1 効果的・効率的な業務運営体制の確立</p> <p>独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下「機構」という。)の組織体制については、業務の効果的・効率的実施等の観点から、以下のとおり見直すほか、適宜弾力的に見直す。</p> <p>① 本部の管理部門については、統合後3年以内に▲19名以上のスリム化に取り組むべく、平成24年度の6名の削減に加え、平成25年度は2名削減する。</p> <p>② 本部の業務部門については、各部門が緊密な連携を取りながら平成25年度下半期に業務の質及び量について点検を行い、その結果を次年度以降の業務実施体制に反映させる。また、統合によるシナジー効果を一層発揮できるように本部各部門横断的な検討体制を設けるとともに、業務運営体制の再構築に向けた検討を行う。</p> <p>③ 地方組織については、管理システム等の統合や地方施設の集約化に向けた検討の状況を踏まえ、各地方施設の管理事務処理の実態把握を行うとともに、高齢・障害者雇用支援センター(以下「高障センター」という。)</p>	

職業訓練支援センター等の管理事務処理体制の一元化に向けた検討を行う。

④ 地方施設（職業能力開発促進センター並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校を除く。）については、効率的・効果的な業務運営体制を構築するため、利用者のニーズや利便性、コスト、業務量等を勘案しつつ幅広く検討し、第3期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が設置されている状況を可能な限り解消すること。

④ 地方施設（職業能力開発促進センター並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校を除く。）については、効率的・効果的な業務運営体制を構築するため、利用者のニーズや利便性、コスト、業務量等を勘案しつつ幅広く検討し、第3期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が設置されている状況を可能な限り解消すること。このため、平成25年度中を用途に施設の立地条件、現況、集約等のコスト等を把握・検証し、その検証結果を踏まえ、平成26年度以降の年度計画において集約等の目標を掲げ、順次集約等に取組むこととする。施設の集約等に当たっては、予算の効率化の観点から、借上げ施設の解消を中心に取り組むこととする。

④ 地方施設（職業能力開発促進センター並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校を除く。）については、第3期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が設置されている状況を可能な限り解消するべく、平成25年度は施設の立地条件、現況、集約等のコスト等の把握・検証を行う。  
なお、福島及び香川の高障センターについては、平成25年度当初に職業訓練支援センターに移設・集約を行い、借上げ解消を図る。

2 一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については効率的な利用に努め、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて15%以上の額を節減すること。  
また、業務経費（業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて5%以上の額を節減すること。  
なお、上記目標の実現に当たっては、不要な支出の削減を図るため、無駄削減・業務効率化に関する取組の人事評価への反映など自律的な取組のための体制整備を行うとともに、徹底した冗費の削減を行うこと。

2 業務運営の効率化に伴う経費節減等  
(1) 一般管理費及び業務経費の効率化目標  
一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については効率的な利用に努め、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて15%以上の額を節減すること。  
業務経費（業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて5%以上の額を節減すること。  
なお、上記目標の実現に当たっては、不要な支出の削減を図るため、無駄削減・業務効率化に関する取組の人事評価への反映など自律的な取組のための体制整備を行うとともに、徹底し

2 業務運営の効率化に伴う経費節減等  
(1) 一般管理費及び業務経費の効率化

一般管理費及び業務経費については、不要な支出の削減を図るため、人事評価の基準への「コスト意識・ムダ排除」の導入、無駄削減に関する職員からの提言の募集、無駄削減の実施連携体制の構築など職員の意識改革に関する取組により節電・節水など省資源、省エネルギー等に努め、徹底した冗費の削減を行う。  
また、業務実施体制の見直しによるコスト削減に取り組む。

た冗費の削減を行う。

3 人件費（退職手当及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表するものとする。

4 契約の適正化

契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進すること。

- ① 「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成21年11月17日閣議決定）に基づく取組を着実に実施すること。
- ② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施すること。
- ③ 監事監査、「契約監視委員会」等において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けること。

(2) 契約の適正化

契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進する。

- ① 「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成21年11月17日閣議決定）に基づく取組を着実に実施する。
- ② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施する。
- ③ 監事監査、「契約監視委員会」等において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。

(2) 契約の適正化

契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進する。

- ① 「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成21年11月17日閣議決定）に基づく取組を着実に実施する。
- ② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施する。
- ③ 「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について」（平成19年11月15日各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長発事務連絡）を踏まえ、監事監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。  
「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成21年11月17日閣議決定）等を踏まえ、「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構契約監視委員会」により、競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているか及び公益法人に対

<p><b>5 保有資産の見直し</b></p> <p>機構が保有する資産については、その必要性を検証し、不要資産については処分すること。</p> <p>① 職業能力開発総合大学校（相模原校）の敷地については、平成25年度以降に売却し国庫納付すること。</p> <p>② 職員宿舎については、「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」（平成24年12月14日行政改革担当大臣決定）に基づき、入居者の円滑な退去等に配慮しつつ、今後5年を目途に廃止等の措置を講じるとともに、国庫納付が可能な場合には、売却等の手続きを行い国庫納付すること。</p>		<p>して支出した契約について契約の必要性等についての点検・見直しを行う。点検、見直しにあたり、コスト削減の観点から、民間企業における購買・調達部門の経験者の意見を活用する。</p>
<p><b>6 公共サービス改革法に基づく民間競争入札の導入</b></p> <p>機構の基幹ネットワークシステムに係る保守・運用の委託業務については、公共サービス改革法（競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（平成18年法律第51号））に基づく民間競争入札を実施し、経費の節減に努めること。</p>	<p><b>(3) システムの効率化等</b></p> <p>① 公共サービス改革基本方針（平成24年7月20日閣議決定）に基づき、公共サービス改革法（競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（平成18年法律第51号））に規定する民間競争入札の実施により、平成29年度から基幹ネットワークシステムに係る保守・運用管理の委託業務について、経費の削減を図る。</p> <p>② 業務処理の効率化・合理化を図るため、旧高齢・障害者雇用支援機構と旧雇用・能力開発機構のシステムが併存している管理系のシステムについて、平成26年度までに統合を行う。</p>	<p><b>(3) システムの効率化等</b></p> <p>平成25年度は、システムの調達仕様書を決定し、入札を実施してシステムの設計開発事業者の選定を行う。併せて、その工程管理支援事業者の選定を行い、管理系システムの統合を推進する。</p>
<p><b>7 事業の費用対効果</b></p>	<p><b>3 事業の費用対効果</b></p>	<p><b>3 事業の費用対効果</b></p>

<p>事業の実施に要した費用及び事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげる。</p> <p>8 講習及び啓発事業の事業規模についての配慮</p> <p>機構が行う障害者の雇用に関する講習の事業及び障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるための啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障をきたさないように、その事業規模について配慮すること。</p>	<p>事業の実施に要した費用及び事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげる。</p> <p>4 障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮</p> <p>障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障が生じないよう、その事業規模について配慮する。</p>	<p>事業の実施費用を随時把握したうえで、事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげる。</p> <p>4 障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮</p> <p>障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障が生じないよう、その事業規模について配慮する。</p>			
<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p>		<p>評価</p>		
<p>評価項目（現行）（第2期）</p>	<p>評価項目（案）（第3期）</p>	<p>変更の理由等</p>			
<p>【評価項目1 効果的・効率的な業務運営体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費節減等、事業の費用対効果、障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮、給付金及び助成金業務の効率化】</p>	<p>【評価項目1.8 効果的・効率的な業務運営体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費節減等、事業の費用対効果、障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮】</p>	<p>変更の理由等</p>			
<p>評価の視点（現行）（第2期）</p>	<p>評価の視点（案）（第3期）</p>	<p>変更の理由等</p>			
<p>[数値目標] ※ [ ] 内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <p>-----</p> <p>・一般管理費（人件費、新規に追加される業務（旧雇用・能力開発機構から移管された業務及び求職者支援制度に係る業務を含む）、拡充業務分等を除く。以下同じ。）については、効率的な利用に努め、第2期中期目標期間中、毎年度平均で3%程度の額を節減すること。  <u>一般管理費については、前年度と比べて3%程度の額を節減すること。</u>          旧雇用・能力開発機構から移管された業務に係る一般管理費については、効率的な利用に努め、平成23年度（移管された業務に係る一般管理費と移管された業務に係る旧雇用・能力開発機構一般管理費との合計額）と比べて3%程度の額を節減すること。</p> <p>-----</p> <p>・業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。以下同じ。）については、第2期中期目標期間中、毎年度平均で総額1.9%程度の額を節減すること。</p>	<p>[数値目標] ※ [ ] 内は第3期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <p>-----</p> <p>・本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構との組織の統合後3年以内に▲19名以上のスリム化に取り組んだか。  <u>平成25年度は2名削減したか。</u></p> <p>-----</p> <p>・一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、効率的な利用に努め、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて15%以上の額を節減すること。</p> <p>-----</p> <p>・業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、<u>宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。</u>）については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて5%以上の額を節減すること。</p>	<p>・中期計画に基づき新たに設定。</p> <p>-----</p> <p>・中期計画に基づく変更。</p> <p>-----</p> <p>・中期計画に基づく変更。</p>			

<p>業務経費については、前年度と比べて総額1.9%程度の額を節減すること。 旧雇用・能力開発機構から移管された業務（宿舎等業務を除く。）に係る業務経費については、平成23年度（移管された業務に係る業務経費と移管された業務に係る旧雇用・能力開発機構業務経費との合計額）と比べて総額3%程度の額を節減すること。</p>		
<p>・高齢者等の雇用の確保に資する措置を講ずる事業主又はその事業主団体に対する給付金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給業務について、第2期中期目標の最終年度には、1件当たりの平均処理期間（支給申請の受付から支給決定までの期間）を5%短縮すること。</p>		<p>・中期計画に基づく削除。</p>
<p>〔評価の視点〕</p>	<p>〔評価の視点〕</p>	
<p>・機構の組織体制について、業務の効果的・効率的実施等の観点から、見直しを行っているか。</p>		<p>・中期計画に基づく削除（「本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構との組織の統合後3年以内に▲19名以上のスリム化に取り組んだか。」の数値目標及び以下3つの評価の視点に分割）。</p>
	<p>・本部の業務部門については、業務量の変化に見合った効率的な実施体制となるよう点検を行うとともに、統合によるシナジー効果を一層発揮できるよう業務運営体制の再構築を進めているか。</p>	<p>・中期計画に基づき新たに設定。</p>
	<p>・地方組織については、高齢・障害者雇用支援センター、職業訓練支援センター等の管理事務処理体制の一元化を進めているか。</p>	<p>・中期計画に基づき新たに設定。</p>
	<p>・地方施設（職業能力開発促進センター並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校を除く。）については、第3期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が設置されている状況を可能な限り解消するための取組を進めているか。</p>	<p>・中期計画に基づき新たに設定。</p>
<p>・駐在事務所の廃止、せき損損傷者職業センターの廃止、地域障害者職業センターの管理事務の集約化等を行うべく取組を行っているか。</p>		<p>・中期計画に基づく削除。</p>
<p>・地方業務については、委託方式を廃止し、機構が直接実施することにより、業務の効率化及び管理経費の縮減を図ったか。</p>		<p>・中期計画に基づく削除。</p>
<p>・一般管理費について、第2期中期目標期間中、毎年度平均で3%程度の額を節減するための取組を進めているか。</p>		<p>・中期計画に基づく削除。</p>
<p>・業務経費について、第2期中期目標期間中、毎年度平均で総額1.9%程度の額を節減するための取組を進めているか。</p>		<p>・中期計画に基づく削除。</p>
<p>・事業費における冗費を点検し、その削減を図っているか。</p>	<p>・事業費における冗費を点検し、その削減を図っているか。</p>	
<p>・契約について、「随意契約見直し計画」が計画どおり進むなど随意契約の適正化のための取組を進めているか。（政・独委評価の視点「5契約（2）随意契約見直し計画」と同趣旨）</p>	<p>・競争性のない随意契約を継続しているものについて、随意契約事由が妥当であるか、一者応札・応募となった契約の改善方策が妥当であるか。（政・独委評価の視点「5契約（2）随意契約見直し計画」事項と同様）</p>	<p>・中期計画に基づく変更。</p>
<p>・「随意契約見直し計画」の実施・進捗状況や目標達成に向けた具体的取組状況について、必要な評価が行われているか。（政・独委評価の視点「5契約（2）随意契約見直し計画」）</p>		<p>・前項に統合。</p>
<p>・契約方式等、契約に係る規程類について、整備内容や運用の適切性等、必要な評価が行われているか。</p>	<p>・契約方式等、契約に係る規程類について、整備内容や運用の適切性等、必要な評価が行われているか。</p>	
<p>・契約事務手続に係る執行体制や審査体制について、整備・</p>	<p>・契約事務手続に係る執行体制や審査体制について、整備・執行等の</p>	

<p>執行等の適切性等、必要な評価が行われているか。(政・独委評価の視点「5 契約 (1) 契約に係る規程類、体制」)</p>	<p>適切性等、必要な評価が行われているか。(政・独委評価の視点「5 契約 (1) 契約に係る規程類、体制」)</p>	
<p>・契約の締結に当たって、透明性・競争性等が確保されているか。(政・独委評価の視点「5 契約 (3) 個々の契約」と同趣旨)</p>	<p>・契約の締結に当たって、透明性・競争性等が確保されているか。(政・独委評価の視点「5 契約 (3) 個々の契約」事項と同様)</p>	<p>・文言の適正化。</p>
<p>・関連公益法人との関係について、透明性確保に向けた見直しを図っているか。 ・法人の特定の業務を独占的に受託している関連法人について、当該法人と関連法人との関係が具体的に明らかにされているか。 ・当該関連法人との業務委託の妥当性についての評価が行われているか。</p>	<p>・関連公益法人との関係について、透明性確保に向けた見直しを図っているか。(政・独委評価の視点「7 関連法人」事項と同様)</p>	<p>・文言の適正化。 ・前項に統合。</p>
<p>・関連法人に対する出資、出えん、負担金等(以下「出資等」という。)について、法人の政策目的を踏まえて適切な出資等行われているか。(政・独委評価の視点「7 関連法人」)</p>		<p>・前項に統合。</p>
<p>・契約監視委員会での見直し・点検は適切に行われたか(その後のフォローアップを含む。)</p>	<p>・監事監査、「契約監視委員会」等において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けているか。</p>	<p>・中期計画に基づく変更。</p>
<p>・「障害者雇用支援システム」について、最適化計画に基づくシステム構成の見直しによりシステム経費の削減及び業務処理の効率化・合理化を図ったか。</p>		<p>・中期計画に基づく削除。</p>
<p></p>	<p>・管理系のシステムについて、平成26年度までに統合を行ったか。</p>	<p>・中期計画に基づき新たに設定。</p>
<p>・業務改善の取組を適切に講じているか。 ・国民のニーズとずれている事務・事業や、費用に対する効果が小さく継続する必要性の乏しい事務・事業がないか等の検証を行い、その結果に基づき、見直しを図っているか。</p>	<p>・業務改善の取組を適切に講じているか。 ・国民のニーズとずれている事務・事業や、費用に対する効果が小さく継続する必要性の乏しい事務・事業がないか等の検証を行い、その結果に基づき、見直しを図っているか。</p>	
<p>・障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、講習及び啓発の事業について、障害者雇用調整金、報奨金等及び障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障が生じない事業規模となっているか。</p>	<p>・障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業について、財源を踏まえた適切な事業規模となっているか。</p>	<p>・文言の適正化。</p>
<p>・給付金及び助成金の支給業務について、第2期中期目標の最終年度に、1件当たりの平均処理期間を5%短縮するため、事務手続の効率化、事業主等に対する申請方法の周知徹底、審査能力の向上等を図るための取組を進めているか。</p>		<p>・中期計画に基づく削除。</p>
<p>・事業主等に対して、支給申請書等の記入方法等の教示など十分な事前相談を行っているか。</p>		<p>・中期計画に基づく削除。</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（19）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p><b>第4 財務内容の改善に関する事項</b></p> <p>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。 なお、毎年の運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、厳格に行うこと。</p> <p>3 障害者雇用納付金に係る積立金については、納付金が障害者の雇用に伴う、経済的な負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るために、法律に基づき、事業主から徴収しているものであることにかんがみ、適正にその運用及び管理を行うこと。</p> <p>4 暫定的に行う雇用促進住宅業務については下記に従い、譲渡等を推進すること。</p> <p>(1) 「規制改革推進のための3か年計画」（平成19年6月22日閣議決定）等に基づき、民間事業者等の知見・ノウハウを活用しながら、総収益の最大化を図りつつ、現に入居者がいることを踏まえた上で、雇用促進住宅の売却方法について常に工</p>	<p><b>第3 予算、収支計画及び資金計画</b></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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 毎年の運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、厳格に行う。</li> </ul> <p>4 暫定的に行う雇用促進住宅業務については下記に従い、譲渡等を推進する。</p> <p>(1) 「規制改革推進のための3か年計画」（平成19年6月22日閣議決定）等に基づき、民間事業者等の知見・ノウハウを活用しながら、総収益の最大化を図りつつ、現に入居者がいることを踏まえた上で、雇用促進住宅の売却方法について常に工</p>	<p><b>第3 予算、収支計画及び資金計画</b></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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul> <p>4 暫定的に行う雇用促進住宅業務については下記に従い、譲渡等を推進する。</p> <p>(1) 地方公共団体への入居者付での譲渡及び全棟空戸住宅・更地での売却を中心に進めることにより、雇用促進住宅の譲渡を着実に推進する。</p> <p>(2) 震災による被災者等に対する支援策として、①被災者等に対し雇用促進住宅を提供する、②地方公</p>	



	<p>「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」（平成24年12月14日行政改革担当大臣決定）に基づき、入居者の円滑な退去等に配慮しつつ、今後5年を目途に廃止等の措置を講じるとともに、国庫納付が可能な場合には、売却等の手続を行い国庫納付する。</p> <p>なお、別紙4「処分予定資産一覧」に掲載した職員宿舎については、速やかに売却等の手続を行い国庫納付する。</p> <p>③ 「厚生労働省省内事業仕分け」（平成22年4月12日）において提示した保有資産の処分の方針に基づき、引き続き処分を進め、国庫納付が可能な場合には、売却等の手続を行い国庫納付する。</p> <p>なお、別紙4「処分予定資産一覧」に掲載した職業能力開発施設については、速やかに売却等の手続を行い国庫納付する。</p> <p><b>2 重要な財産の処分等に関する計画</b></p> <p>なし</p> <p><b>第6 剰余金の使途</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業主に対する相談・援助業務の充実</li> <li>・ 職業リハビリテーション業務の充実</li> <li>・ 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実</li> <li>・ 職業能力開発業務及び宿舍等業務の充実</li> <li>・ 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実</li> </ul>	<p>行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」（平成24年12月14日行政改革担当大臣決定）に基づき、入居者の円滑な退去等に配慮しつつ、廃止等の措置を講じるとともに、国庫納付が可能な場合には、売却等の手続を行い国庫納付する。</p> <p>なお、第3期中期計画の別紙4「処分予定資産一覧」に掲載した職員宿舎については、平成25年度中に売却等の手続を行い、売却後は独立行政法人通則法に則して国庫納付する。</p> <p>③ 「厚生労働省省内事業仕分け」（平成22年4月12日）において提示した保有資産の処分の方針に基づき、引き続き処分を進め、国庫納付が可能な場合には、売却等の手続を行い国庫納付する。</p> <p>なお、第3期中期計画の別紙4「処分予定資産一覧」に掲載した職業能力開発施設については、平成25年度中に売却等の手続を行い、売却後は独立行政法人通則法に則して国庫納付する。</p> <p><b>2 重要な財産の処分等に関する計画</b></p> <p>なし</p> <p><b>第6 剰余金の使途</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業主に対する相談・援助業務の充実</li> <li>・ 職業リハビリテーション業務の充実</li> <li>・ 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実</li> <li>・ 職業能力開発業務及び宿舍等業務の充実</li> <li>・ 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実</li> </ul>		<p>評価の視点等</p> <p>自己評価</p> <p>評価</p>	
<p><b>評価項目（現行）（第2期）</b></p>	<p><b>評価項目（案）（第3期）</b></p>	<p><b>変更の理由等</b></p>			
<p>【評価項目19 予算、収支計画及び資金計画】</p>	<p>【評価項目19 予算、収支計画及び資金計画】</p>				

評価の視点（現行）（第2期）	評価の視点（案）（第3期）	変更の理由等
[数値目標]	[数値目標]	
[評価の視点] ・運営費交付金を充当して行う事業については、中期目標に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行しているか。	[評価の視点] ・運営費交付金を充当して行う事業については、中期目標に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行しているか。	
・運営費交付金については収益化基準にしたがって適正に執行しているか。	・運営費交付金については収益化基準にしたがって適正に執行しているか。	
・運営費交付金が全額収益化されず債務として残された場合には、その発生理由が明らかになっており、それが合理的なものとなっているか。（政・独委評価の視点「2財務状況（3）運営費交付金債務」の一部（下段）事項に該当）	・運営費交付金が全額収益化されず債務として残された場合には、その発生理由が明らかになっており、それが合理的なものとなっているか。（政・独委評価の視点「2財務状況（3）運営費交付金債務」事項と同様）	・文言の適正化。
	・ <u>運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、厳格に行っているか。</u>	・中期計画に基づき新たに設定。
・予算、収支計画及び資金計画について、各費目に関して計画と実績の差異がある場合には、その発生理由が明らかになっており、合理的なものとなっているか。	・予算、収支計画及び資金計画について、各費目に関して計画と実績の差異がある場合には、その発生理由が明らかになっており、合理的なものとなっているか。	
・当期総利益（又は当期総損失）の発生要因が明らかにされているか。また、当期総利益（又は当期総損失）の発生要因の分析は行われているか。当該要因は法人の業務運営に問題等があることによるものか。業務運営に問題等があることが判明した場合には当該問題等を踏まえた改善策が検討されているか。（政・独委評価の視点「2財務状況（1）当期総利益（又は当期総損失）」）	・当期総利益（又は当期総損失）の発生要因が明らかにされているか。また、当期総利益（又は当期総損失）の発生要因の分析は行われているか。当該要因は法人の業務運営に問題等があることによるものか。業務運営に問題等があることが判明した場合には当該問題等を踏まえた改善策が検討されているか。（政・独委評価の視点「2財務状況（1）当期総利益（又は当期総損失）」）	
・利益剰余金が計上されている場合、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から実施されることが必要な業務を遂行するという法人の性格に照らし過大な利益となっていないか。（政・独委評価の視点「2財務状況（2）利益剰余金（又は繰越欠損金）」）	・利益剰余金が計上されている場合、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から実施されることが必要な業務を遂行するという法人の性格に照らし過大な利益となっていないか。（政・独委評価の視点「2財務状況（2）利益剰余金（又は繰越欠損金）」）	
・貸付金、未収金等の債権について、回収計画が策定されているか。回収計画が策定されていない場合、その理由の妥当性についての検証が行われているか。 ・回収計画の実施状況について、i) 貸倒懸念債権・破産更生債権等の金額やその貸付金等残高に占める割合が増加している場合、ii) 計画と実績に差がある場合の要因分析を行っているか。 ・回収状況等を踏まえ回収計画の見直しの必要性等の検討が行われているか。（政・独委評価の視点「3保有資産の管理・運用等（2）資産の運用・管理 イ金融資産 b)債権の管理等」）	・貸付金、未収金等の債権について、回収計画が策定されているか。回収計画が策定されていない場合、その理由の妥当性についての検証が行われているか。 ・回収計画の実施状況について、i) 貸倒懸念債権・破産更生債権等の金額やその貸付金等残高に占める割合が増加している場合、ii) 計画と実績に差がある場合の要因分析を行っているか。 ・回収状況等を踏まえ回収計画の見直しの必要性等の検討が行われているか。（政・独委評価の視点「3保有資産の管理・運用等（2）資産の運用・管理 イ金融資産 b)債権の管理等」）	
・障害者雇用納付金に係る積立金について、適正な運用・管理を行っているか。（政・独委評価の視点「3保有資産の管理・運用等（2）資産の運用・管理 イ金融資産 a)資金の運用」事項に該当）	・障害者雇用納付金に係る積立金について、適正な運用・管理を行っているか。（政・独委評価の視点「3保有資産の管理・運用等（2）資産の運用・管理 イ金融資産 a)資金の運用」事項と同様）	・文言の適正化。
・雇用促進住宅について、平成33年度までに譲渡・廃止を	・雇用促進住宅について、平成33年度までに譲渡・廃止を完了する	

<p>完了するため、譲渡等を着実に推進したか。</p>	<p>ため、譲渡等を着実に推進したか。</p>	
<p>・厳しい雇用失業情勢や東日本大震災の被害状況にかんがみ必要と認められる間、解雇等に伴い住居を喪失した求職者の支援策及び震災による被災者等に対する支援策として、平成20年度までに廃止決定した住宅を含め、最大限活用を図ったか。</p>	<p>・必要と認められる間、震災による被災者等に対する支援策として、現に入居している者への配慮をしつつ、雇用促進住宅を活用したか。</p>	<p>・中期計画に基づく変更。</p>
<p>・譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めたか。</p>	<p>・譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めたか。</p>	
<p>・雇用促進住宅の運営に係る利益剰余金について、速やかに国庫納付したか。</p>	<p>・譲渡が完了した雇用促進住宅については、事業年度毎に国庫納付したか。</p>	<p>・中期計画に基づき新たに設定。</p>
<p>・不要財産等の処分に関する計画の実施状況はどのようなものであったか。</p>	<p>・不要財産等の処分に関する計画の実施状況はどのようなものであったか。(政・独委評価の視点「3保有資産の管理・運用等(1)保有資産全般の見直し」事項と同様)</p>	<p>・文言の適正化。</p>
<p>・せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生ずる遊休資産について、処分に向けた取組を進めているか。(政・独委評価の視点「3保有資産の管理・運用等(1)保有資産全般の見直し」事項に該当)</p>		<p>・中期計画に基づく削除。</p>
<p>・職業能力開発促進センター等の敷地、職員宿舍等旧雇用・能力開発機構が保有していた資産のうち承継した資産については、引き続き、その必要性を厳しく検証し、不要資産については処分を行っているか。</p>		<p>・中期計画に基づく削除。</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（20）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
	<p><b>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</b></p> <p><b>1 人事に関する計画</b></p> <p>(1) 方針</p> <p>効果的かつ効率的な業務運営のため、必要な人材の確保、人員の適正配置、研修の充実による専門性及び意識の向上を図る。</p> <p>(2) 人員に関する指標</p> <p>人件費（退職手当及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。</p> <p>また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況について公表する。</p> <p>なお、人件費（退職手当、新規に追加される業務に係る分、拡充業務に係る分等を除く。）については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年</p>	<p><b>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</b></p> <p><b>1 人事に関する計画</b></p> <p>(1) 方針</p> <p>全国各地での採用説明会の開催、採用案内パンフレットの充実やホームページ等の活用、職場見学会の実施等による積極的かつ効率的な募集活動を行い、必要な人材の確保に努めるとともに、人員の適正配置、研修の充実による専門性及び意識の向上を図る。</p> <p>また、機構業務の改善活動等の促進を目的とし、職員の自発的な業務改善の取組であるEサービス運動を推進し、職員意識の向上を図る。</p> <p>さらに、離職者・在職者及び学卒者への職業訓練を実施する職業訓練指導員については、民間企業等幅広い層から、職業訓練指導員として必要な資質を有する者を任期付き雇用により積極的に活用し、社会のニーズに機動的に対応できる体制を実現する。</p> <p>(2) 人員に関する指標</p> <p>人件費（退職手当及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。</p> <p>また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については、結果が次第、公表する。</p>	

度予算（当初予算）と比べて5%以上の額を節減する。  
 （参考）第3期中期目標期間中の予算における人件費見積りの総額は、別紙-1のとおり。

2 施設・設備に関する計画

障害者の就労に関する様々な援助業務及び求職者等への職業訓練の効果的かつ効率的な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案して、計画的な修繕等を行う。

（参考）

施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財源
(地域障害者職業センター)設備更新等	148	施設整備補助金
(職業能力開発促進センター)実習場建替等	7,458	
(職業能力開発大学校)設備更新等	1,805	

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

3 積立金の処分にに関する事項

宿舍等勘定の前中期目標期間繰越積立金は、宿舍等業務に充てることとする。

2 施設・設備に関する計画

障害者の就労に関する様々な援助業務及び求職者等への職業訓練の効果的かつ効率的な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案して、計画的な修繕等を行う。

- ① 障害者職業センターにおける空調設備更新等（29百万円）を行う。
- ② 職業能力開発促進センターにおける実習場建替等（1,229百万円）を行う。
- ③ 職業能力開発大学校における設備更新（494百万円）を行う。

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

3 積立金の処分にに関する事項

宿舍等勘定の前中期目標期間繰越積立金は、宿舍等業務に充てることとする。

第5 その他業務運営に関する重要事項

通則法第29条第2項第5号のその他業務運営に関する重要事項については次のとおりとする。

1 ニーズの適確な把握等



<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。</p> <p>4 内部統制の充実・強化</p> <p>内部統制については、総務省の「独立行政法人における内部統制と評価に関する研究会」が平成22年3月に公表した報告書（「独立行政法人における内部統制と評価について」）及び総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から独立行政法人等の業務実績に関する評価の結果等の意見として厚生労働省独立行政法人評価委員会等に通知した事項を参考に更に充実・強化を図ること。</p> <p>5 政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進すること。</p> <p>6 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組について、着実に実施すること。</p>						
<p>評価の視点等</p>		<p>自己評価</p>			<p>評定</p>	
<p>評価項目（現行）（第2期）</p>	<p>評価項目（案）（第3期）</p>	<p>変更の理由等</p>				
<p>【評価項目20 人事に関する計画、施設・設備に関する計画】</p>	<p>【評価項目20 人事に関する計画、施設・設備に関する計画】</p>					
<p>評価の視点（現行）（第2期）</p>	<p>評価の視点（案）（第3期）</p>	<p>変更の理由等</p>				
<p>【数値目標】※〔 〕内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <p>・人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（平成18年法律第47号）等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を、引き続き着実に実施すること。</p>	<p>【数値目標】※〔 〕内は第2期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <p>・人件費（退職手当、新規に追加される業務に係る分、拡充業務に係る分等を除く。）については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算（当初予算）と比べて5%以上の額を削減すること。</p>	<p>・中期計画に基づく変更。</p>				
<p>【評価の視点】</p> <p>・必要な人材の確保、人員の適正配置並びに研修の充実による専門性及び意識の向上を図っているか。</p> <p>・国家公務員の再就職者のポストの見直しを図っているか。特に役員ポストの公募や、平成21年度末までに廃止するよう指導されている嘱託ポストの廃止等は適切に行われたか。</p>	<p>【評価の視点】</p> <p>・必要な人材の確保、人員の適正配置並びに研修の充実による専門性及び意識の向上を図っているか。</p>	<p>・達成済みのため削除。</p>				

<ul style="list-style-type: none"> <li>・独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストの見直しを図っているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストの見直しを図っているか。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・人件費について、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を、着実に実施しているか。(政・独委評価の視点「4人件費管理(2)総人件費」事項に該当)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人件費(退職手当及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直しているか。(政・独委評価の視点「4人件費管理(2)総人件費」事項と同様)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく変更。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人の福利厚生費について、法人の事務・事業の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、必要な見直しが行われているか。(政・独委評価の視点「4人件費管理(3)その他」)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人の福利厚生費について、法人の事務・事業の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、必要な見直しが行われているか。(政・独委評価の視点「4人件費管理(3)その他」)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・国と異なる、又は法人独自の諸手当は、適切であるか。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・達成済みのため削除。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・機構の給与水準について検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表しているか。(政・独委評価の視点「4人件費管理(1)給与水準」事項に該当)</li> <li>・給与水準が適正に設定されているか(特に、給与水準が対国家公務員指数100を上回る場合にはその適切性を厳格に検証し、給与水準を設定しているか。国の財政支出規模や累積欠損の状況を踏まえて適切な水準となっているか)。(政・独委評価の視点「4人件費管理(1)給与水準」と同趣旨)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機構の給与水準について検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表しているか。(政・独委評価の視点「4人件費管理(1)給与水準」事項と同様)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・文言の適正化。</li> <li>・前項に統合。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人の業務改善のための具体的なイニシアティブが認められるか。(政・独委評価の視点「9業務改善のための役職員のイニシアティブ等についての評価」)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人の業務改善のための具体的なイニシアティブが認められるか。(政・独委評価の視点「9業務改善のための役職員のイニシアティブ等についての評価」)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設・設備に関する計画の実施状況はどのようなものであったか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設の老朽化等を勘案し計画的に修繕等を行ったか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・文言の適正化。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・旧雇用・能力開発機構から承継した積立金は、宿舍等業務に充てたか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・宿舍等勘定の前中期目標期間繰越積立金は、宿舍等業務に充てたか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく変更。</li> </ul>