

平成22年度業務実績 説明資料

目次

事業体系図・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

業務運営の効率化

評価シート1・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

業務の質の向上への取組

評価シート2・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

高齢者事業

評価シート3・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15

評価シート4・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18

評価シート5・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21

評価シート6・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25

障害者事業

(職業リハビリテーション業務)

評価シート7・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30

評価シート8・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 39

評価シート9・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 43

評価シート10・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 48

障害者事業

(障害者雇用納付金関係業務)

評価シート11・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 54

評価シート12・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 58

評価シート13・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 61

評価シート14・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 65

評価シート15・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 69

評価シート16・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 73

予算、人事等

評価シート17・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 78

評価シート18・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 82

高齢・障害者雇用支援機構の事業体系図

年齢や障害の有無にかかわらず誰もが安心して働く社会の実現に向け、高齢者の雇用の確保、障害者の職業的自立の推進のために、高齢者の雇用に関する相談・援助、障害者の職業リハビリテーションをはじめ、高齢者、障害者及び事業主等の利用者の立場に立った懇切かつ効果的なサービスを実施

※ ○の数字は評価シート番号

業務運営の効率化

【課題】 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、給付金及び助成金業務の効率化等

① 業務運営の効率化【S】

○給付金・助成金の平均処理期間対19年度比21.8%短縮など数値目標を全て達成

- ・駐在事務所の廃止（納付金等調査、就労支援機器の貸出等の本部一元化）
- ・地域センターの管理事務の集約化（22年4月3ブロック、23年3月4ブロック実施。22年度末で北海道・沖縄を除く全国45か所の管理事務を11センターへ集約化）
- ・予算の節減に加え予算執行の節約、自主的な事業見直し・廃止により、22年度予算に比べ、一般管理費19.4%、業務経費20.0%を節減
- ・給付金・助成金の平均処理期間の短縮
- ・給付金の主力である「中小企業定年引上げ等奨励金」について重点的に取組（19年度比54.0%短縮）
- ・係別担当制を廃止し、柔軟な対応で効率的審査体制を構築
- ・添付書類や申請様式の簡素化

業務の質の向上への取組

【課題】 利用者等関係者のニーズの把握、内部統制の向上、高齢者等や障害者の雇用情報の提供等

② 業務の質の向上の取組【A】

○内部統制向上のため「リスク管理規程」の策定等新たな取組を実施

- ・使用者代表、労働者代表、障害者及び学識経験者からなる評議員会の開催
- ・サービス終了時の有用度調査及び具体的な課題改善効果に関する追跡調査を計13本実施
- ・2元構造のコンプライアンス体制の下、内部監査を実施
- ・内部統制の向上の取組
 - ・直面する事案ごとへの対応方法をまとめたマニュアルの作成及び職員研修の実施
 - ・各部・施設等の取組状況の点検、全職員を対象とした認識度調査を実施し、その状況を踏まえ、平成23年度の研修等を充実
 - ・リスク発生を未然に防止し、発生した場合には迅速かつ確に対応するため、リスク管理規程を制定し、リスク管理委員会を設置する等リスク管理体制を整備
- ・モニター制度の本格実施
- ・ホームページのコンテンツの充実、「エルダー」「働く広場」の書店での試行販売の実施

高齢者事業

高齢者雇用確保措置の完全実施、「70歳まで働ける企業」の普及促進に向けて、高齢者、事業主に対する専門的支援を実施

- 【現状】 ○団塊世代の全員が60歳代、平成24年に65歳に到達
○高齢者雇用確保措置の実施済企業の割合96.6%（平成22年6月1日現在）

③ 給付金の支給業務【A】

○支給要件等変更を6日後に公開し、数値目標を達成

- ・全国規模及び地方の事業主団体に傘下企業への給付金の周知の協力依頼
- ・重点企業リスト及び集団的な周知広報の方針・手法を受託法人等に指示
- ・事業所調査実施件数の目標値を受託法人等ごとに設定し厳正に調査
- ・「高齢者等共同就業機会創出助成金」について、全事業所に対する事業計画提出時及び支給申請時の2度にわたる訪問調査により不正受給を防止

④ 相談・援助(高齢)【A】

○相談・援助事業主の課題改善効果82.3%など数値目標を全て達成

- ・労働局と受託法人等の共同作成による個別訪問計画に基づき、アドバイザーがハローワークと同訪問するなど行政と連携しての小規模企業を重点とした雇用確保措置の効果的な相談・援助
- ・「70歳まで働ける企業」の普及・促進のための、同業種・同規模で雇用を実現している事例の紹介など、企業の実情に応じた相談・援助
- ・企業診断システム及び仕事能力把握ツールの積極的活用による企業への具体的解決策の提案

⑤ 実践的手法の開発・提供(高齢)【A】

○共同研究数10件など数値目標を全て達成

- ・「70歳雇用実現プロジェクト会議」の設置、提言の取りまとめ
- ・共同研究（産業医による健康管理体制の整備など継続雇用を可能とする仕組み作り、作業改善による高齢従業員の負担軽減等）の実施
- ・警備業、在宅介護サービス業等の5産業団体が高齢者雇用のガイドラインを策定

⑥ 啓発事業(高齢)【A】

○高齢者雇用開発コンテストにおける事例発表、トークセッションの来場者満足度83.3%

- ・高齢者雇用支援月間の中核行事として、高齢者雇用開発コンテスト表彰式、記念講演、事例発表、トークセッションを複合的に実施し、「70歳まで働ける企業」実現に向けた理解を促進
- ・「エルダー」について、編集委員、読者アンケート等の広範な意見を踏まえ誌面を充実
- ・「70歳までの雇用」をテーマとした、社会保障、技能伝承、賃金、能力開発に関する連載等
- ・企業事例「建設から健康施設、さらに介護へー新成長分野で新たな雇用を生み出す」の掲載

障害者事業

(職業リハビリテーション業務)

国の戦略目標に資するべく、障害者、事業主等に対する専門的雇用支援を実施
 (戦略目標)雇用障害者数64万人(平成25年度)、一般就労への年間移行者数9千人(平成23年度)等
 【課題】改正障害者雇用促進法による地域の関係機関に対する職リハに関する助言・援助等の実施、厳しい雇用情勢の下での広域・地域センター利用者に対する就職支援等

⑦ 地域センター業務【S】

- 職業準備支援等修了者の就職率67.5%など数値目標を全て達成し、全12指標で21年度実績を上回るとともに、10指標で過去最高
- ・就職及び職場適応が困難な「発達障害者」、「精神障害者」が大幅に増加(21年度比それぞれ25.5%増、14.1%増)
 - ・厳しい雇用情勢の中、「就職実現特別対策」を実施し、職業準備支援修了者の就職率は過去最高を達成
 - ・復帰後の新たな職務や環境に対する対応力の向上に関する支援等を加えた「個別実践型リワークプログラム」の実施、対象者の主体的取組の促進など支援効果を高める工夫等により、支援対象者数及び復職・雇用継続率が過去最高

⑨ 調査・研究(職リハ)【A】

- 7終了研究について、3分の2以上の評価委員から4段階中上から2段階以上の評価を得るなど数値目標を全て達成
- ・「発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する基礎的研究」等13テーマの研究を実施
 - ・注意欠陥多動性障害のアセスメント技法の改良とマニュアル作成
 - ・7学会大会等で成果物の展示・サマリーの配布、研究成果を厚生労働省、内閣府等で説明

⑧ 地域の関係機関に対する助言・援助等、職リハの専門的な人材の育成【A】

- 助言・援助等を受けた関係機関の有用度99.3%など数値目標を全て達成
- ・地域の関係機関がより効果的な支援が行えるよう、技術的事項についての助言・援助を実施(i)ケース相談等におけるアドバイス、ii)関係機関の職員とカウンセラーが協同して支援を行うことを通しての説明・解説、iii)関係機関の職員を実習生として受入れての支援ノウハウの説明・解説等)
 - ・関係機関の就業支援担当者を対象に就業支援基礎研修を実施
 - ・発達障害者就業支援セミナー等を充実

⑩ 障害者職業能力開発校の運営【A】

- 訓練修了者の就職率83.9%など数値目標を全て達成
- ・精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の定員を超えた受入れ
 - ・特注型の訓練メニューにも基づく企業内訓練と技術的支援を一体的に実施する「特注型企業連携訓練」の内容の充実及び受入れ企業の拡大
 - ・企業訪問によるニーズ把握に基づく訓練カリキュラムの充実
 - ・厳しい雇用情勢に対応した就職促進対策の実施
 - ・発達障害者及び重度視覚障害者に対する先導的職業訓練の成果をとりまとめ、職業訓練実践マニュアルを作成

障害者事業

(障害者雇用納付金関係業務)

【課題】新たに障害者雇用納付金制度の適用対象となる中小企業等に対する改正内容等の周知・広報、多くの企業が厳しい経営環境にあることによる納付金収納率の低下防止等

- ・中小企業主の立場に立った迅速な助成金の支給
- ・雇用率未達成企業、雇用水準の低い中小企業等に対する重点的な相談・援助の実施
- ・広く国民一般に障害者の職業能力についての理解と認識を高め、障害者の雇用を促進

⑪ 納付金制度【S】

- 納付金収納率99.80%など数値目標を全て達成
- ・多くの企業が厳しい経営環境にあることによる収納率低下防止のため、未納付事業主リストの受託法人等への送付を前倒し、より早期から粘り強く訪問、電話による納付督促を実施
 - ・平成22年7月から障害者雇用納付金制度の適用対象となった中小企業事業主を対象とする説明会を実施
 - ・改正納付金制度について新たに対象となる中小企業等を個別訪問し、申告・申請手続等について説明(13,445件訪問)。さらに理解度の把握分類による戦略的再訪問の実施

⑭ 実践的手法の開発・提供(障害)【A】

- 事業主のニーズ、国の施策動向を踏まえて実践的手法を開発
- ・上肢に障害を有する肢体不自由者のための広範な職場改善事例を収集・分析し、新たな支援手法を提案
 - ・団体・企業等のHPへ開発成果マニュアル等を協力掲載

⑫ 助成金の支給業務【A】

- 支給要件等変更を1日後に公開し、数値目標を達成
- ・厳しい雇用情勢の中でも支給件数が増加し、障害者雇用に貢献
 - ・申請書等について、助成金のパターン別に様式を共通化
 - ・不正受給防止事務実施チェックリストを活用した厳正な審査点検の徹底

⑮ 啓発事業(障害)【A】

- 障害者ワークフェア来場者の理解度97.1%など数値目標を全て達成
- ・障害者ワークフェア2010に36,700人が来場
 - ・アビリンピック種目の技能体験コーナーの新設
 - ・「はじめからわかる障害者雇用」「特例子会社制度の紹介」のパネル展示コーナーの新設
 - ・「働く広場」で、読者の関心が高い精神障害者の雇用の取組を幅広い領域からのレポート等で紹介する連載の開始

⑬ 相談・援助(障害)【A】

- 相談・援助事業主の課題改善効果88.6%など数値目標を全て達成
- ・雇用率未達成企業、雇用水準の低い中小企業等に重点化して計画的訪問相談を実施
 - ・支援システムを活用した、効果的な企業訪問計画、多様な提案・検討、相談記録の迅速な確認によるサービスの充実

⑯ 障害者技能大会(アビリンピック)【S】

- アビリンピック来場者理解度96.3%と、数値目標を達成
- ・「製品パッキング」の新たな競技種目への採用、競技定員の見直し等の重点化
 - ・先駆的又は雇用拡大が期待される職種で技能デモンストレーションを実施(新たに1種目採用、計3種目)
 - ・来場者からの要望を踏まえ、競技内容、審査ポイントを紹介するDVDを作製・上映(新たに6種目作製、計11種目)

予算・人事等

⑰ 予算等【A】

- 事業の見直し等による予算の節減
- ・行政刷新会議事業仕分けを踏まえた事業の見直し等による予算の節減
 - ・給与支給額の見直しによる人件費の削減、竹芝事務所管理会社との交渉による賃借料の引下げ等

⑱ 人事・人員【A】

- ラスパイルズ指数の改善(101.4→100.0)
- ・業務量の大幅増加の中、機動的な人員配置により利用者ニーズに的確に対応
 - ・管理職、カウンセラー職、嘱託等職員各層に対する新たな研修を実施
 - ・地域手当の見直し等給与制度改革を着実に実施
 - ・職場単位の改善運動であるEサービス運動を積極的に推進

【課題】経費の節減、人件費の削減、人員の適正配置、職員の資質の向上等

評価シート1

自己評価 S

業務運営の効率化

- 効果的な業務運営体制の確立
- 業務運営の効率化に伴う経費節減等
- 給付金・助成金業務の効率化

評価の視点

- ・機構の組織体制について、業務の効果的・効率的実施等の観点から、見直しを行っているか。
- ・駐在事務所の廃止、せき髄損傷者職業センターの廃止、地域障害者職業センターの管理事務の集約化等を行うべく取組を行っているか。
- ・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。
- ・業務経費について、第2期中期目標期間中、毎年度平均で総額1.9%程度の額を節減するための取組を進めているか。
- ・事業費における冗費を点検し、その削減を図っているか。
- ・受託法人への業務の委託について、競争性のある契約形態への移行を実施するための取組を進めているか。
- ・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。
- ・「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。
- ・委託業務に係る会計監査の強化及び精算報告書等に係る審査の徹底を図るなど、事業の適正な執行に努めているか。
- ・「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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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、受託法人における審査能力の向上等を図るための取組を進めているか。
- ・契約方式等、契約に係る規程類について、整備内容や運用の適切性等、必要な評価が行われているか。
- ・契約事務手続に係る執行体制や審査体制について、整備・執行等の適切性等、必要な評価が行われているか。
- ・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。
- ・契約監視委員会での見直し・点検は適正に行われたか(その後のフォローアップを含む。)
- ・法人の特定の業務を独占的に受託している関連法人について、当該法人と関連法人との関係が具体的に明らかにされているか。当該関連法人との業務委託の妥当性についての評価が行われているか。
- ・関連法人に対する出資、出えん、負担金等(以下「出資等」という。)について、法人の政策目的を踏まえて適切な出資等行われているか。
- ・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。

効果的・効率的な業務運営体制の確立

平成22年度における業務運営の一層の効率化・効果的実施等の取組

駐在事務所の廃止(平成21年度末)

- ◆納付金等調査、就労支援機器の貸出、障害者雇用に係る相談・援助等の本部実施【平成22年4月】
- ◆図書・パネル貸出及び点訳サービスの廃止【平成22年4月】
- ◆駐在事務所の定員は本部の効率的・専門的な納付金等調査体制へ振替【平成22年4月】
- ◆納付金等調査業務の嘱託職員数の削減

東京本部の幕張本部等への集約化

本部機能集約化については第2期中期目標期間中に結論を得るため検討を重ね、平成23年4月に成立した(独)雇用・能力開発機構廃止法において、新機構の主たる事務所を千葉県に置くこととされたことも踏まえ、平成23年10月1日同法律の施行後、必要な改修作業を実施し、平成24年3月末までに東京本部を幕張本部等へ移転。【平成24年3月】

地域センターの管理事務の集約化 (20年4月1ブロック、21年4月3ブロック、22年4月3ブロック、23年3月4ブロック)

- 平成22年度末で、北海道、沖縄を除く、すべての地域センターの管理事務を集約化(45センター → 11センター)



【円滑・的確な管理事務の実現】

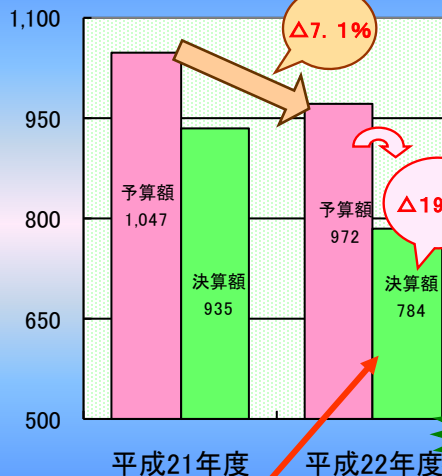
- ①機構本部と地域センターの契約事務の配分の見直し(事務用消耗品及びレンタカーの本部一括契約、公共料金、庁舎管理維持保守等に係る本部一括支払い)
- ②地域センター間での安全かつ確実な各種データの送信方法の確立、経理システムの改修
- ③経理マニュアルの新規作成(専門職員以外でも理解・実施できるよう経理事務の流れ、集約化センター・被集約化センターの役割分担等について詳細かつわかりやすく記載)
- ④関係地域センターの所長・担当者に対する事前研修の実施(集約化した地域センターの担当者を講師として、事務処理のポイントや留意事項等について経験を踏まえた具体的な解説、所長等との意見交換)

業務運営の効率化に伴う経費節減等

一般管理費・業務経費の節減

一般管理費

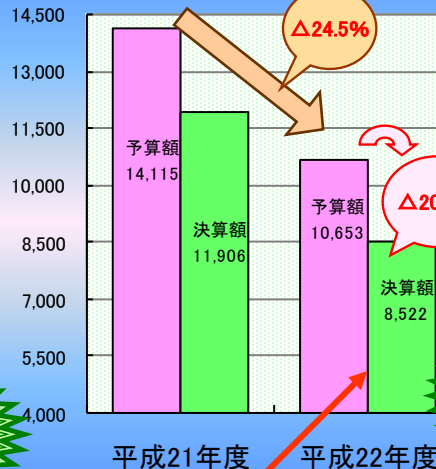
(単位: 百万円)



省資源・省エネ意識の徹底

業務経費

(単位: 百万円)



一般競争入札の積極的な実施等

業務・システムの最適化 障害者雇用支援システム

平成21年4月
から運用開始

最適化計画の効果の検証

<目標> <実績>

システム全体経費

対 H19年度比で 48,140千円以上の削減 **達成** **51,810千円削減** (H22年度)

うち保守・運用経費

対 H19年度比で 38%以上の削減 **達成** **40.1%削減** (H22年度)

業務処理時間

H19年度とH21年度を比較して 93,788時間以上の削減 **達成** **94,232時間削減**

最適化計画に基づく実施内容

- ◆ネットワークの統廃合
- ◆サブシステムの廃止
- ◆複数年契約の実施
- ◆競争入札、分離調達への導入
- ◆オープンソフトの利用
- ◆サーバの集約化等

随意契約見直し計画の着実な実施

- ・総合評価方式の拡充及び複数年度契約の拡大に努め随意契約を見直し
 - 業務・システム最適化に関する運用・管理業務など総合評価方式の拡充
 - 清掃・設備等管理業務などの複数年度契約の実施

監事・会計監査人・契約監視委員会のチェック

【監事による監査】

・個々の契約について契約方式別のチェックリストを活用して厳正に実施された結果、**合規性を損なう事象は発見されなかった。**

【会計監査人による監査】

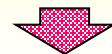
・「独立行政法人の随意契約について」(日本公認会計士協会)を踏まえて実施された結果、**無限定適正意見を受けた。**

【契約監視委員会によるチェック】

・外部有識者等による契約監視委員会を設置し、競争性のない随意契約、一者応札・応募となった契約の妥当性等についての審議の結果、**全ての案件について「適切である」との評価を得た。**

受託法人の契約形態の 一般競争入札への移行

・厚生労働大臣指示により、平成22年1月及び5月に一般競争入札を実施。



・厚生労働省から不適切とされた以外の**35法人**及び5月の入札の結果、**厚生労働省から委託の認可を受けた法人(3区域実施)**とは平成23年3月31日までの契約を締結

・応札がなかった**9区域**では、9月末まで契約延長した上で、10月から当機構が直接実施

10月から直接実施した9区域以外の**38区域**についても、平成23年4月から当機構が直接実施

給付金及び助成金業務の効率化〔平均処理期間の短縮〕

給付金・助成金 1件当たりの平均処理期間を大幅に短縮

平均処理期間 **40.5日** (19年度 51.8日)
年間処理件数 48,667件

中期目標:平均処理期間
平成24年度 対19年度比5%短縮(49.2日)
(最終年度)
平成22年度 対19年度比 **21.8%短縮**

更なる効率化に向けて関係者から提案・要望の収集

- 利用事業主へのアンケート調査の実施
- 事業主説明・訪問調査時における要望聴取
- 各種会議の場における受託法人等からの提案・意見聴取
- 受託法人等の業務処理状況の実態調査

22年度重点

①事務手続の効率化

「中小企業定年引上げ等奨励金」(給付金の主力)について重点的に取組

71.3日(19年度) → **32.8日(22年度)**

- 機構本部担当部内の係別担当制を廃止し、柔軟な対応で効率的審査体制を構築
- 全案件に審査終了日の目標を設定し、給付金システムにより処理状況を毎日確認
- 受託法人等に対し申請受理から本部送付までの処理期間15日ルールを徹底
- 被保険者資格の確認書類を必要最小限にする等添付書類を簡素化 **新規**

54.0%短縮

給付金(高齢者)

助成金(障害者)

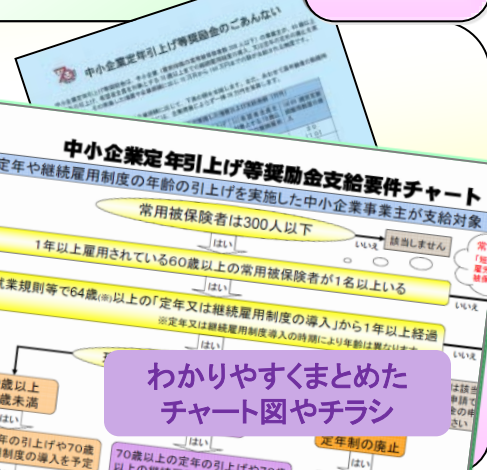
申請増加に対応するための一層の効率化

- 機構本部担当部内の職員全員が常にリアルタイムで審査状況を共有化し、臨機応変に応援
- Excelを活用した申請書等の到達日順のファイル管理徹底
- 受託法人等の事前相談の徹底等による事務の効率化
- 受託法人等向けの既存の疑義解釈類等の再編集 **新規**
- 1回支給型の助成金と継続支給型の助成金といった助成金パターンごとに様式共通化 **新規**

認定申請書
19種類 → 5種類
支給請求書
24種類 → 7種類

②申請方法の周知・利便性の向上

- 給付金制度の説明を初めて受ける事業主向けに要点をコンパクトにまとめたチラシを作成 **新規**
- リーフレットに事業主の理解の向上及び受託法人等の説明の便宜を図るため主要な助成金ごとに活用事例を記載
- ホームページ上に給付金制度の概要や受給の可否をわかりやすく説明したQ & A集及びチャート図を掲載 **新規**



③審査能力の向上

- 業務担当者会議の開催
 - ・制度改正の内容及び審査における留意事項の徹底
 - ・疑義解釈要領の説明
 - ・不正受給防止対策等に関する研修、ケーススタディ
- 新設の「高齢者雇用確保充実奨励金」について「審査・点検マニュアル」を新規作成、改正給付金についても「審査・点検マニュアル」を改訂
- 各種チェックリストによる窓口確認、審査点検を徹底

評価シート2

自己評価 A

業務の質の向上への取組

- 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
- 高年齢者等及び障害者雇用支援業務の連携
- 高年齢者等や障害者の雇用情報等の提供

評価の視点

- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・高年齢者等及び障害者に係る各雇用支援業務について、相互に支援ノウハウ、各種情報等の共有化を図ることにより、サービスにおける相乗効果を発揮させるための取組を進めているか。
- ・機構が収集・整備した高年齢者等や障害者の雇用に関する情報及び機構の業務の内容、各種セミナー・講習会等の開催案内等について、ホームページ等を通じて情報提供や広報を行っているか。

関係者のニーズ等の把握・業績評価の実施及び公表

評議員会

関係者のニーズ等の把握

使用者代表 障害者代表
学識経験者 労働者代表

それぞれの持つ
ニーズ等

評議員会の開催（平成22年7月30日）

- 機構業務について意見交換の上、要望等を業務に反映
- (意見) 就労移行支援機関も拡大し、精神障害者の就職は進んできているが、実際には職場に行っても仕事を与えられないという話も聞く。就職している精神障害者への支援なども必要ではないか。
- (対応) 就労支援機関の中には就職後の支援ノウハウがまだ十分ないところもある。このため、地域センターが支援機関を訪問して助言・援助を行ったり、支援機関で対応が困難な場合は地域センターが企業に直接出向き支援を行っている。

各種調査

サービス終了時における有用度調査

- ・ジョブコーチ支援終了者に対するアンケート調査
- ・助言・援助等を受けた関係機関に対するアンケート調査
- ・アビリンピック来場者に対するアンケート調査 等8調査

調査結果の分析

フィードバックと業務改善指導

広域・地域センター、受託法人等

具体的な課題改善効果に関する追跡調査

- ・高齢者雇用アドバイザー・70歳雇用支援アドバイザーが相談・援助を行った事業主に対する追跡調査
- ・職業リハビリテーションの専門的、技術的研修受講者に対する追跡調査 等5調査

業績評価

本部各部

- 業務実績とりまとめ
- 業務進捗状況の報告

内部評価

内部評価委員会（機構本部部長11名）

- 内部評価委員による業績評価（S～Dの評定）（業務進捗管理）
- 業務進捗状況を四半期単位で把握
- 重点テーマの設定による業務進捗状況の把握分析

外部評価委員会での評定（S～D）をそのまま自己評定として報告

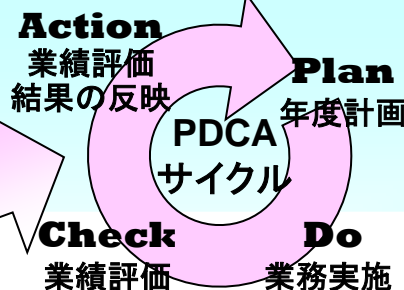
外部評価

外部評価委員会（学識経験者5名）

- 外部評価委員による**厚生労働省評価委員会と同一基準による業績評価（S～Dの評定）**（業務進捗管理）
- 業務進捗状況を外部評価委員会に定期的に報告
→外部評価委員の意見を業務に反映

職業リハビリテーション専門部会

職業・医学・教育・社会等のリハビリテーション分野の学者、専門家（8名）による職業リハビリテーション業務の評価等の実施
※職業リハビリテーション研究については、研究テーマごとに3名の学者等の研究評価委員により評価を実施



理事長ヒアリング（サマーレビュー）の実施

重要課題について、個々のテーマごとに具体的取組内容、今後の見通し等を全部署からヒアリング

- ・目標達成の意識向上
- ・効果的な業務の推進

厚労省独立行政法人評価委員会

実績報告書の提出

評価結果の通知

理事長

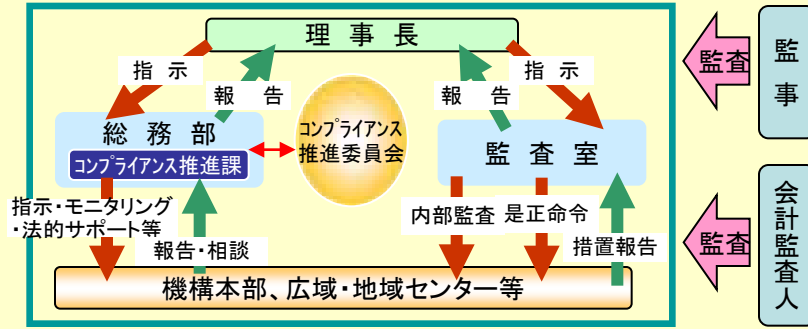
- 評価結果の公表（ホームページ）
 - ・業績評価総括書
 - ・厚労省評価委員会評価結果 等
 - 全職員への周知（機構内LAN）
 - ・評価結果、評価書
- ➡ 評価結果の業務への反映（業務の点検・改善）

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

内部統制

内部監査の的確な実施

○理事長の指示の下、コンプライアンスを担当する総務部と、コンプライアンスに関する厳正な監査をする監査室による**2元構造のコンプライアンス体制の下、内部監査を実施**



内部統制の向上

○『行動規範』の策定

役職員一人ひとりが実践すべき行動理念を『**行動規範**』として策定、カードサイズの印刷物にして**全役職員に携帯**

○コンプライアンス推進への更なる取組 **新規**

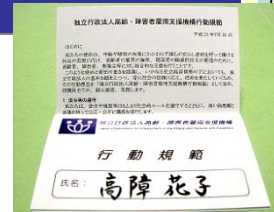
- ・基本方針及び**推進計画**の策定
- ・直面する事案ごとの対応方法をまとめた**マニュアル**の作成・配付
- ・各部・施設等の**取組状況の点検**、**全役職員を対象とした認識度調査**を実施

○リスク管理への新たな取組 **新規**

- ・**リスク管理規程**の制定
- ・**リスク管理委員会**の設置

○公益通報処理体制の構築

公益通報窓口を設置し、本部・施設における通報事案の処理体制を構築



モニター制度の導入

○業務運営の参考となる意見等を広く募集し、業務運営の改善につなげるため、**モニター制度を本格実施**

報告数
146件

改善事例

実践的手法の開発におけるテーマ及び調査・分析へ反映 等

高齢者等及び障害者雇用支援業務の連携

高齢者雇用アドバイザー・障害者雇用アドバイザーの連携

【**事業主相談における基礎的事項の即時対応のための取組**】

- ◇非専門業務の研修実施、情報共有化のための連携会議の定期開催
- ◇アドバイザー間の連絡様式の作成
- ◇基礎的事項は相談を受けたアドバイザーが即時対応
- ◇担当者への確実な伝達
- ◇担当者による専門的支援の実践

成果

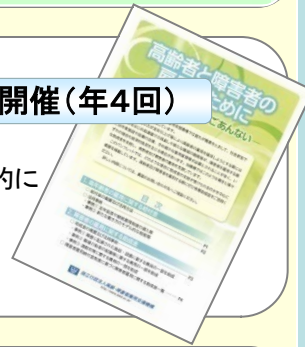
- ◆**高齢→障害**:障害者向け施設の改修を検討していたことから、助成金活用の提案、申請方法についての助言を行い、助成金の申請に至った。
- ◆**障害→高齢**:高齢従業員の雇用環境の整備の意向を把握したことから、「企業診断システム」による診断を実施し、事例を示して就業規則等の整備を支援した。

給付金業務及び助成金業務の連携

給付金業務・助成金業務の連携のための会議の開催(年4回)

成果

- ◆給付金・助成金双方を**代表的な活用事例**を用いて具体的に説明する**リーフレットの作成**
- ◆**効果的な周知・広報**のための意見交換
- ◆不正受給事案、未然防止事案の情報共有化による**不正受給防止**



実践的手法の開発・提供の連携

高齢者及び障害者の雇用に関する実践的手法の開発・提供に関する検討連絡会議

成果

- ◆開発手法・成果普及方策の情報交換・共有化
- ◆効果的な開発に向けた検討

「高年齢者と障害者がともに働きやすい職場」推進に関する調査研究の実施

- ①高年齢者雇用と障害者雇用の双方に取り組んでいる**企業事例を調査・分析**し、相乗効果、双方に適用できる**改善手法**、**共通する雇用管理面・コスト面の問題等を解明**(研究会開催4回、先進企業実地調査2社)
- ②高年齢者と障害者がともに**働きやすい職場づくりの工夫例**や**職場改善のチェックポイント**を盛り込んだ**企業向けパンフレット**を作成



高齢者等や障害者の雇用情報等の提供等

ホームページのコンテンツの充実

月平均更新回数 **6.1回** (21年度 5.7回)
 コンテンツ数 **8,476ファイル** (21年度7,047ファイル)

- ◇ 「70歳いきいき企業100選(2010年版)」、「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」の情報掲載
- ◇ アビリンピックの動画コンテンツを拡充(5→11種目)
- ◇ 地域センターにおけるセミナーや講習会に係る情報を随時掲載
- ◇ 改正した制度の施行等を迅速に周知
- ◇ **国民の皆様の声と当機構の対応を公表** 新規



問い合わせへの迅速・的確な対応

- ◇ 問い合わせ件数 486件
- ◇ 問い合わせ内容の傾向
他機関への照会、再度の内容確認、機構内部署間の横断的調整等の対応を要するものの増加
- ◇ 平均回答日数 **1.48日** (21年度 2.29日)
迅速な対応に努め21年度比で半日以上短縮

積極的な広報の実施

- ◇ ホームページ及びパンフレット等による周知
 - ➡ 業務内容、相談窓口、各種セミナー等の開催案内等の広報
 - ➡ 成果物、行事開催案内をホームページ「最新情報」に掲載
- ◇ 「エルダー」「働く広場」により機構の展開事業、企業の高齢者・障害者雇用の取組をより多くの事業主、国民に周知
 - ➡ 書店販売を実施
 - ➡ ホームページでも閲覧できることを記載した周知用チラシと見本のバックナンバーをアビリンピック、研修、会議等において配布



ホームページの利用しやすさの向上

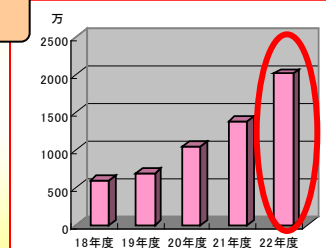
- ① セミナー開催情報について新たにバナーを作成して表示
 ➡ 利用者が必要な情報に直接アクセス可能に 拡充
- ② 支援団体の協力を得て、**知的障害者にとって分かりやすいページを作成**
 ➡ 知的障害者によるホームページ情報の取得が容易に 新規
- ③ 音声ブラウザによる読み上げ機能を活用しやすく工夫
 ➡ 視覚障害者等によるホームページ情報の取得が容易に 拡充
- ④ 「働く広場」について新たに**目次ページを作成**
 ➡ 読者が目的とする記事に直接アクセス可能に 新規
- ⑤ 地域センターが開催する講座の案内ページにおいて、**冒頭に開催月を表示しリンク**
 ➡ 利用者が目的のコンテンツへ直接アクセス可能に 新規
- ⑥ 高齢者雇用に関する給付金制度改正に伴い、**制度導入時期別のバナーを表示**
 ➡ 利用者が求める情報に的確かつ迅速にアクセス可能に 新規
- ⑦ 施設の所在地地図について**目標物を多く表示**
 ➡ 利用者が施設へ容易にアクセス可能に 新規

アクセス件数

約2,012万件
 (21年度比約**45.2%**増)

- ◇ 実践的手法の開発成果
- ◇ 障害者雇用納付金制度及び助成金に係る情報 **が増加**

過去最高



ホームページの利用しやすさの向上に向けた取組

独立行政法人
高齢・障害者雇用支援機構
Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities (JEED)
誰もが職業をとおして社会参加できる「共生社会」を目指しています。

関係機関において貴職の就業支援を担当している
職業リハビリテーション実践セミナー
受講申込受付中!
70歳まで働ける企業、実現に向けたシンポジウムのご案内
参加申込受付中!

トップページ 機構について 高齢者の方へ 障害者の方へ 事業者の方へ (高齢者雇用) 事業者の方へ (障害者雇用) 支援者の方へ (障害者雇用) 月間大会 資料情報 情報公開個人情報

文字を大きくするには
文字・画像サイズ・色の変更や音声読み上げ、ふりがなをつけることができます。

サイト内検索
検索

① セミナー開催情報についてバナーを作成

- 最新情報
- 【12月10日】 任期付研究員の公募について(WORD 36KB)
 - 【12月3日】 平成22年度第3回高齢者等共同就業機会創出助成金の事業計画書受付(12月1日~1月4日)のお知らせ
 - 【11月26日】 平成22年度第2回職業リハビリテーション実践セミナーのご案内

② 知的障害者にとって分かりやすいページを作成

知的障害のあるみなさまへ
(このページは、社会福祉法人全日本手をつなぐ協会が作成しています)

利用可能なコースや支援機器を紹介

コースの名前	内容
●オフィスワークコース	事務所での仕事の仕方を学びます。
●販売・協賛ワークコース	お店で物を売るための仕事の仕方を学びます。
●ホテル・アムニティワークコース	ホテルなどのサービスの仕事の仕方を学びます。

読み仮名をつけ画像を多用

わかりやすい障害のある方へ

④ 目次のページを作成

幅広広場 2010年9月号 クリック

目次

心のアト (PDF 391KB TEXT 1KB) 前頁

加齢で悩んでいませんか!
作家: 上田善治/文: 上田幸子

この人を訪ねて (PDF 307KB TEXT 6KB) 2

「私たちも社会の一員」と地域から発信したい
横浜市身体障害者団体連合会 理事長 平井 晃人

目的とする記事へ直接アクセス

⑤ 冒頭開催月を表示

雇用管理レポート講習会
企業の障害者雇用の担当者を対象とした講習会
(1) 当面の開催予定

2020年5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
				9月			

日時/予定時期
5月20日(金)

9月30日(金)
14:00~16:00

講師: 杉井 誠生(地域生活支援センター・オプリアード 作業療法士 安宅 智子氏 東京電力株式会社東京支店)

目的のコンテンツへ直接アクセス

⑥ 制度導入時期別のバナーを表示

定年引上げ等奨励金(70歳まで働ける企業奨励金)
▶平成22年4月1日から中小企業定年引上げ等奨励金の一部

平成22年4月1日以降制度を導入された事業主はこちらをクリック

平成22年3月31日までに制度を導入された事業主はこちらをクリック

中小企業定年引上げ等奨励金(平成22年4月1日以降に制度導入された事業主)

- ◆ 支給対象となる事業主
- ◆ 申請手続き
- ◆ 様式のダウンロード

利用者が求める情報に的確かつ迅速にアクセス

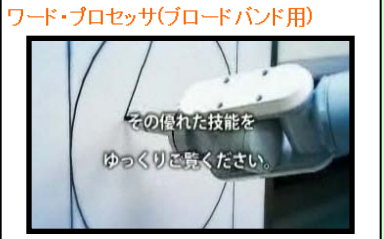
③ 音声ブラウザによる読み上げ機能を活用しやすく工夫

変更前	変更後
訓練科目 デジタルデザイン、OAビジネス、情報システム、 パソコン実務 、 パソコン基礎 <<総合実務>>	訓練科目 パソコン実務、 パソコン基礎 、デジタルデザイン、OAビジネス、情報システム、 総合実務
(注) -は4カ月課程のコース -は6カ月課程のコース	

色分けした下線の内容を表の本体に記載

動画内容に関する説明テキストを作成

アビリンピック競技種目紹介動画



【競技のポイント】
この競技では、3つの課題があります。マイクロソフト文、作表、および英語の書簡文をつります。見本となる作成済み、文章や画面のスクリーンショットが用意されています。

⑦ 目標物を多く表示



利用者が施設へ容易にアクセス



高齡者事業



評価シート3

自己評価 A

給付金の支給業務

- 定年引上げ等奨励金の支給
- 高年齢者等共同就業機会創出助成金の支給

評価の視点

- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・事務手続の簡素合理化を図るため、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等を図っているか。
- ・不正受給防止を図るため、厳正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか。
- ・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。
- ・機構及び受託法人は、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。

給付金の支給業務

効果的な活用に向けた周知・広報、事務手続の簡素合理化

○ホームページ等による迅速・効果的な情報提供

目標：7日以内

- ・定年引上げ等奨励金等の改正（22年4月）→ 改正**6日後**にホームページに掲載

改正予定内容については、**3月26日**に事前にホームページ上で情報提供

- ・ホームページ上の案内画面中に**新旧制度ごとの入口**を設け **新規**、利用したい制度にワンクリックでアクセスできるよう設定
- ・パンフレットの書体にメリハリを付け多色刷り、ポンチ絵を用いてわかりやすく作成

○職業安定機関等との連携による周知

- ・事業主団体等が主催する各種会合に積極的に出席し活用周知や個別相談の実施
- ・高齢者雇用アドバイザーと給付金担当者が一体となった積極的PR

○新聞広告等による幅広い周知

- ・制度新設時及び給付金受付時をとらえた広告（4,7,8,11,12,3月専門紙、10月一般紙）
- ・地方公共団体・中小企業団体の広報誌への掲載協力依頼
- ・機構本部による全国商工会連合会等全国規模の事業主団体に傘下企業への給付金の周知の協力依頼

○事務手続の簡素合理化

- ・中小企業定年引上げ等奨励金等の雇用保険関係確認書類の添付の省略と各種確認書の整理合理化

不正受給防止対策の強化

重点取組

○事業所調査実施件数の目標値を受託法人等ごとに設定し厳正に調査（2,881件）

- ・中小企業定年引上げ等奨励金：定年制度等の実施確認をするため訪問調査及び従業員の在籍確認の審査を厳正に実施

- ・高齢者等共同就業機会創出助成金：**全事業所に対する事業計画提出時及び支給申請時の2度にわたる訪問調査** **新規** 及び高齢創業者全員との面接、無予告での事業所訪問等による実態確認を徹底

○不正の経緯や手口、防止対策等の具体事例を解説した「不正受給事例集」の活用及び**審査・確認の経緯の解説を付した「審査事例集」を作成し** **新規**、受託法人等への徹底、同担当者研修の実施等により審査段階等での**未然防止を強化**

○給付金業務担当者全国会議（4月）、給付金調査業務担当者地区別研修会（6月）を通じて機構本部、受託法人等が連携した不正防止対策の強化

関係機関との定期及び随時の情報交換

調査業務担当者に対する実践的な研修を実施

○機構本部と厚生労働省との定期的連絡・打合せの実施

○受託法人等と都道府県職業安定機関との情報交換の実施(2,160回)

高齢者雇用確保
充実奨励金

中小企業定年
引上げ等奨励金

制度ごとの支給額

年齢	65歳～69歳	70歳以上	企業規模
1～9人	支給額		
10～49人			
50～99人			
100人以上			

60歳以上65歳未満

- A 定年の引上げ
- B 希望者全員継続雇用制度の導入

パンフレットをわかりやすく作成

定年の引上げ・廃止

希望者全員継続雇用制度の導入

連携による周知

- ・給付金の説明会(865回)
- ・アドバイザーによる事業所訪問(24,532回)
- ・事業主団体主催の各種会合(987回)

給付金支給件数
H22 21,138件

給付金支給額
H22 13,930百万円

不正受給件数

H21 4件

H22 0件

関係機関との定期及び随時の情報交換

○機構本部と厚生労働省との定期的連絡・打合せの実施

○受託法人等と都道府県職業安定機関との情報交換の実施(2,160回)

評価シート4

自己評価 A

相談・援助(高齢)

- 高年齢者雇用アドバイザー業務
- 70歳雇用支援アドバイザー業務

評価の視点

- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・支援対象を小規模な企業に重点化し、小規模企業の特徴を踏まえた、より効果的かつ効率的な事業手法を検討し、その結果に基づく効果的かつ効率的な運営に取り組んでいるか。
- ・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。

高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助等の実施

高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助

22年度の重点取組

○65歳までの希望者全員継続雇用の推進

- ・相談・助言の重点を導入支援から**定着支援**にシフト（構成比**61.1%** ← H21：56.0%）
- ・事例紹介、職域開発や賃金設計のノウハウの提供等企業の実情に応じた相談・助言を実施

○「70歳まで働ける企業」の普及・促進

- ・同業種・同規模で雇用を実現している事例の紹介、企業のメリットの説明、職場環境の改善や技能伝承の提案など、企業の実情に応じた相談・援助を実施（**相談・援助件数13.8%増**）

○小規模企業を重点とした雇用確保措置の導入支援

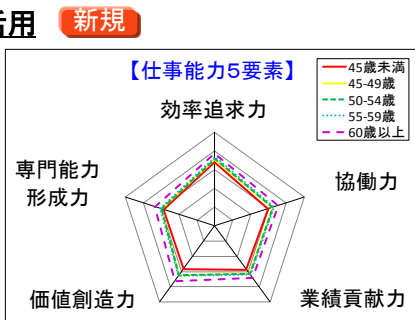
- ・**ハローワーク職員との同行訪問(2,152件 ← H21 1,971件)**など効果的な相談・援助を実施
- ・小規模企業向けの導入支援の成功事例を全国的にフィードバックし、相談・援助に活用

○企業診断システム及び仕事能力把握ツールの活用 新規

- ・企業診断システム活用の好事例を受託法人等に提供
- ・中高年従業員の能力特性を把握・分析・図表化し、高齢者が意欲と能力を十分に発揮するための改善策を提案する**仕事能力把握ツール**を積極的に運用展開

○企業ニーズによる研修・相談会の実施 新規

- 【職場管理者向け】高齢の部下とのコミュニケーションや仕事の指示の仕方の改善等
- 【中高年従業員向け】仕事意識や自己の職業能力の特性への理解の向上等



22年度実績

【相談・援助件数】

（目標30,000件）

33,702件

（参考）H21 32,893件

うち、「70歳まで働ける企業」に係る相談・援助件数
16,050件

（参考）H21 14,098件

【企業診断システム等】

（目標2,600件）

3,150件

（参考）H21 2,795件

課題改善効果に係る追跡調査結果

「具体的な課題改善効果
が見られた」

（目標 70%）

82.3%

【追跡調査に寄せられた企業の声】

- ・アドバイザーの助言により、高齢者が作業をしやすい職場レイアウトへの変更、再雇用者の増加に対応した業務・職務の再編成等の改善を行うことができた。
- ・高齢従業員の夜間勤務を減らすなどにより負担を軽減し、長く安定して働いてもらうための対策を実践できた。
- ・高齢従業員の健康管理方法と労災対策の見直しに着手した。
- ・年齢に従って段階的に給与を切り替えるなどの賃金制度の見直しを進めることとした。

高齢者雇用アドバイザー等の質的向上の取組

○スキルアップのための多彩な研修の実施

- ・企業診断システムの効果的活用、企画立案に向けた企業へのアプローチ力の向上等を図る

○ブロック別経験交流会における事例検討（全国6ブロック）

- ・特に「70歳まで働ける企業」の制度化へのアプローチ手法等を重点に各アドバイザーが行った相談・援助事例の発表・意見交換を実施

○70歳雇用支援アドバイザーの育成

- ・認定講習を実施し、70歳雇用支援アドバイザーとして認定（92名を認定）
（内容）自らが手掛けた企画立案サービス等を教材とした事例発表と討議、企業の人事担当者との相談・助言場面を想定したロールプレイングなどを実施。65歳超の雇用を進める上で必要な支援技能を付与。

○機構とアドバイザーとの連携強化 新規

- ・**アドバイザー向けのメールマガジン**を創刊し、機構の業務取組方針や活動の参考となる雇用統計資料、政策・制度の動き、アドバイザーからの実践事例報告等を月1回程度配信
- ・**アドバイザー自らが行う勉強会**等に**機構本部職員を派遣**し、講義や情報交換等を実施

機構本部によるアドバイザーの直接委嘱（H21年度より）のメリットを活かし、再委嘱時には、委嘱基準に基づき業務実績等を勘案し、その可否を決定するとともに、機構とアドバイザーとの連携をより一層強化



評価シート5

自己評価 A

**実践的手法の
開発・提供(高齢)**

- 事業主支援手法等の開発
- 共同研究の実施
- 産業別推進事業

評価の視点

- ・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。
- ・研究成果を相談・援助業務等に活用しているか。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。

高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供

「70歳まで働ける企業」の実現に向け、企業に対する気運の醸成と専門的相談・援助を行うための実践的手法の開発

「70歳雇用実現プロジェクト会議」による**2011年提言**
～「70歳まで働ける企業」の取組みの進展・拡大を目指して～

新規

学識者による「70歳雇用実現プロジェクト会議」を設置し、**提言**を取りまとめた。

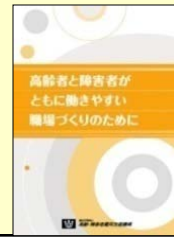
【提言のポイント】

- ◇ 2025年までを見据えると、70歳まで働ける社会実現が切実な課題
 - ・年金の支給開始年齢引上げスケジュールが完了し、65歳支給開始に
 - ・団塊の世代が全員75歳に
- ◇ 自然体で実現する70歳雇用
 - ・「やめてもらう必要がないから」という理由で引き続き雇用するうちに、70歳労働者が多数活躍する企業となる事例も多い
 - ⇒ **難しいことと考えず自然体での取組を**
- ◇ 70歳雇用実現に向けたステップ
 - ・「初めの一步」として、まずは65歳以上雇用を
 - ・その後70歳雇用、制度化へ
 - ⇒ **「意識の壁」を取り除き、「制度化への道」へ踏み出すことが重要**
- ◇ 機構が果たすべき役割
 - ・アドバイザーによる専門支援と一体となったツール開発、事例集積等により、**企業のニーズにきめ細かく応えるサービスをさらに充実**

今後、広く普及活動を展開



- ◇「70歳まで働ける企業」基盤作り推進委員会
 - ・アドバイザー活動における賃金管理に関する相談・助言の充実を図るため、70歳雇用に向けた賃金管理のあり方について検討。(2年計画の1年目)
- ◇団塊世代の就業と生活に関する意識調査
 - ・定年後の仕事や生活に関する意識や実態、今後についてどのように考えているか等についてWEBアンケートによる調査を実施し報告書を作成。(2006年から継続)
- ◇人事制度と雇用慣行の現状と変化に関する調査研究
 - ・就業意欲の向上という観点から継続雇用制度の質的充実を図る企業の施策・仕組を分析し、アドバイザーの相談・助言等に活用する報告書を作成。(2年計画の2年目)
- ◇首都圏におけるエイジフリー社会の実現に向けた就労等に関する調査研究
 - ・雇用労働者比率が高く地域での絆が薄い首都圏における高齢者の就業状況及び企業やNPO法人、シルバー人材センター等における高齢者の就業の可能性について分析し、報告書を作成。(2年計画の2年目)
- ◇「高齢者と障害者がともに働きやすい職場」推進に関する調査研究
 - ・高齢者雇用と障害者雇用の双方に取り組んでいる企業事例を調査・分析し、**ともに働きやすい職場づくりの工夫例とチェックポイント**を盛り込んだ企業向けパンフレットを作成。(2年計画の2年目)



高年齢者雇用開発コンテスト表彰式での配布資料、パネル展示、シンポジウムなどの啓発活動にも研究成果を活用

70歳雇用実現シンポジウムの開催

【テーマ】「70歳まで働ける社会の実現をめざして」

- ◆ 学識経験者による講演
- ◆ 講演者、学識経験者、経営者・人事担当者等によるパネルディスカッション「**こうして進める70歳雇用**」
- 【東京会場】平成23年1月11日 来場者数:261名
- 【大阪会場】平成23年1月19日 来場者数:207名

東京会場の当日の様相についてはNHKニュースにより放映



アンケート調査結果 満足度 88.4%

「地方の中小企業の話は説得力があった」
「高齢者が、社会や企業を活性化する起爆剤になるという時宜を得た話であった」
「就業意欲の高い日本では70歳まで働ける企業を増やすことがいかに重要か感じた」

70歳いきいき企業100選(2010年版)の作成

- ◆「70歳いきいき企業100選(2010年版)」
 - ・70歳雇用を実現している事例を全国から収集し、高齢者雇用の考え方、就業状況、雇用管理施策等を各社見開き2頁にまとめた。
 - ・2010年版では、高齢者を中心とした組織構成、残業ゼロの時間管理、健康管理の強化など**70歳従業員の多様な働き方や働き続けるための工夫・アイデア**を紹介。
- ◆「70歳雇用先進事例集(2010年版)」
 - ・100選の中から**20事例**を選定し、**70歳以上従業員のインタビュー**など働く高齢者の側の視点も盛り込んで取組内容をより詳細に紹介
- ◆「地域版事例集」
 - ・全都道府県において地域版事例集を作成

『週刊 東洋経済』(2010.10.2)特集「70歳まで働く時代は来るか」でも事例を紹介

企業、事業主団体、行政等に配布

必携資料としてアドバイザーの相談・援助活動に活用



共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供

○共同研究～企業との共同による先駆的モデルの構築～

⇒研究成果の発表、Webを活用した成果の普及、共同研究年報

高齢者の能力の有効活用を図るために事業主と機構との共同で先駆的なモデルの構築に向けた**10件**の研究を実施（目標10件）

成果の活用

- 高齢者雇用開発コンテスト表彰式において共同研究を行った企業の成果を発表
- 事例データベース（アクセス数 **44,386件**）
- 共同研究年報（アクセス数 **234,793件**）
- 共同研究に参画した高齢者雇用アドバイザーは、その成果等を他の企業にも積極的に活用（702回の相談援助活動）
- 制度の紹介とともに「課題の把握法」「対策」「効果」のポイントを個々の研究成果ごとに具体的に整理したパンフレットを作成
→アドバイザーが携行し職場改善の助言に活用



事例

事例：A社グループ

研究テーマ

- ①継続雇用希望者の抱える課題の改善を図り、希望者全員が継続雇用可能となる仕組みをつくる。
- ②身体的負担が大きく高齢者から敬遠される部署の作業改善を行う。

●ソフト研究面

- 定点面接体制・・・
・継続雇用希望者に対し、55歳時点で面接を行い、課題を抱えている場合は適切な教育を行うことにより、59歳までに課題を改善できるよう、毎年の面接を通して進捗管理
- 新産業医体制・・・
・健康状態等に問題のある社員の継続雇用に係る配慮等について、産業医が意見を述べる体制を整備
→希望者全員が継続雇用可能となるよう企業が課題の改善を援助

●ハード研究面

- 最も平均年齢が高い作業ラインの目視検査と個包装機への供給作業の負担を軽減する装置の開発導入
- ・コンベアを改善し、揚げ煎を人手を使わず反転し、個包装用の仕切りに自動的にセットできるようにした。
→手首・腰・目を含む上半身・下半身の疲労度が軽減
→特定の熟練高齢者しか配置できなかった作業が交代編成可能に

コンベアの速度に合わせて揚げ煎を持ち上げ、両面の傷等を調べ、反転してコンベアに戻す、という作業を、両手で早く行う必要がなくなった。

○産業別推進事業～産業別高齢者雇用のガイドライン策定支援～

⇒ガイドラインを会員企業へ配布・普及啓発セミナーの開催

産業毎に異なる高齢化の状況や、経営環境等をふまえ、高齢者雇用に係る課題解決に自主的に取り組む産業団体を支援

○策定支援 **10団体**実施（目標10団体）

新規実施：**5団体**（目標5団体）

（水産練製品製造業、葬儀業、医療業、添乗サービス業、とび・土工事業）

継続実施：**5団体** → **ガイドライン策定**

（警備業、豆腐・油揚げ製造業、自動車リサイクル業、在宅介護サービス業、労働者派遣事業）

成果の活用

- 会員企業へのガイドラインの配布
- ガイドラインの機構ホームページへの掲載
・アクセス数 181,134件
- 各産業団体による普及啓発セミナーの開催（計22回、参加者数1,230名）
- ガイドライン普及状況調査
・会員企業の77.2%から「役に立った」との回答

アンケート調査結果 満足度 92.2%

『同業他社の事例が大変参考になった。まだ取り組んでいない工夫も多数知り、今後に役立てたい』『社内の高齢化は今後切迫した問題になってくるので、セミナー内容を生かして日頃のマネジメントに活用したい』

事例

『警備業高齢者雇用推進ガイドライン』

●取組団体 社団法人全国警備業協会

●概要

- ・多くの高齢者が働いている警備業界では、今後も高齢者の活用が企業経営の大きなテーマ。
- ・高齢者が第一線で働き続けられる環境づくりができるよう、人事担当者の手引きとして作成。
- 4つの具体的対応策を提案。

『高齢者が働きやすい介護事業に向けて』

●取組団体 一般社団法人日本在宅介護協会

●概要

- ・特に高齢者比率が高い訪問介護ヘルパーを中心に取り上げ、「業務処理能力や体力の衰えのフォロー」「プロとしての動機付け、継続的な教育」など6つの視点でフローとして整理。
- ・事業主のチェックポイントも盛り込み、ガイドラインを作成。

具体的対応策

- ①採用、再雇用時のポイント：健康状態を把握し勤務日数減や配置換えなどに配慮。
- ②仕事内容、勤務形態：同一業務でも負荷を軽減。就労ニーズに対応。
- ③モチベーション維持策：賃金面で評価。世代間コミュニケーションの強化。
- ④就労に当たっての留意点：日々の地道な安全対策、定年前研修。



評価シート6

自己評価 A

啓発事業(高齢)

- 高年齢者雇用開発コンテスト表彰式等の開催
- 定期刊行誌「エルダー」の発行等

評価の視点

- ・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。
- ・定期刊行誌の一層の充実に向けた検討を行っているか。
- ・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。

啓発事業(高齢者関係)

高齢者雇用開発コンテスト表彰式、記念講演、トークセッション

～高齢者雇用支援月間の中核行事として多彩なメニューを提供し効果的に啓発活動を実施(平成22年10月7日開催)～

高齢者雇用開発コンテスト表彰式と併せて、記念講演、厚生労働大臣表彰企業等による事例発表、それらの内容を踏まえたトークセッションを複合的に実施し、「70歳まで働ける企業」実現に向けた理解を図った

高齢者雇用開発コンテスト表彰式

内容: 厚生労働省との共催により、高齢者がいきいきと働くことのできる職場環境にするために**企業等が行った創意工夫の事例**を全国から募集。応募事例の中から厚生労働大臣表彰最優秀賞を受賞した四国交通(株)をはじめ**32社を表彰**。

記念講演 「70歳雇用時代への展望」

清家 篤氏(慶應義塾大学商学部教授・塾長)

内容: 高齢者の働く意欲が非常に高く、国際的にみても生涯現役社会実現の条件に恵まれた状況にある我が国において、高齢者をどう活かせば「70歳現役雇用」、さらに「生涯現役」を実現できるのかを展望



高齢者雇用に関する積極的な企業による事例発表

内容: コンテスト入賞企業及び高齢者の活用を積極的に進める企業4社による事例発表。

- 四国交通(株)(厚生労働大臣最優秀賞受賞)
安全対策及び疲労軽減等を工夫し、「70歳は壮年部」との意気込みで全員が正社員として活躍。
- (有)松活(厚生労働大臣表彰特別賞受賞)
従業員アンケート結果に基づく作業環境や動線等の改善を行い、70歳までいきいきと働ける職場を実現。
- (有)春日井金属塗装所(機構との共同研究を実施)
技能に応じた賃金制度を創設するとともに作業改善を実施し、定年を65歳から70歳に引き上げ。
- (株)高島屋(「百貨店業高齢者雇用推進委員会」委員企業)
きめ細かな再雇用コースを設定、社員のキャリア・ライフプランを支援

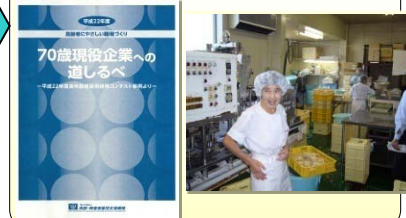


トークセッション コーディネーター: 北浦 正行氏(公益財団法人 日本生産性本部参事)

内容: 事例発表を行った4社とコーディネーターにより、経営者及び人事労務担当者の視点から、トークセッションを実施。「60歳、65歳の壁はあるのか」、「仮に70歳定年制になった場合、従業員はついてくるか」、「働き方が多様化する中、新しい選択肢を作る必要性を感じるか」、「若年者と高齢者のコミュニケーションはうまくいっているか」などについて討論。



表彰事例の優れた取組をパンフレットやホームページで広く紹介



事例発表・トークセッション
に対する来場者(256人)
の満足度
83.3%

・「継続雇用の取組について各社の具体的な内容がわかりとても参考になった」

・「企業前線での現実味ある事例は迫力があつた」

・「同テーマでの異業種における多種多様な見解・議論が聞けて勉強になった」

・「大企業から中小企業までの事例があり参考になった」

来場者の関心・ニーズに応える情報提供・相談

● 各種パネル・ポスターの展示

コンテスト入賞企業の取組、団塊世代の就業と生活に関する意識調査結果、高齢者雇用アドバイザー制度、高齢者助成金制度を紹介するパネルやポスターを展示。

● 就業・年金・労務相談コーナーを設置

東京労働局、全国シルバー人材センター事業協会、高齢社会NGO連携協議会等と協力して相談コーナーを設置。来場者の個別相談や問い合わせに積極的に対応した。



障害者事業



評価シート7

自己評価 S

地域センター業務

- 職業リハビリテーション計画の策定
- 職業準備支援
- 発達障害者に対する専門的支援
- ジョブコーチ支援事業
- 精神障害者総合雇用支援
- 事業主に対する専門的支援

評価の視点

- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・OA講習については、廃止するための取組を進めたか。
- ・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。
- ・第2期中期目標期間中に精神障害者9,000人以上、復職支援及び雇用継続支援終了者の復職・雇用継続率75%以上となるための取組を進めているか。
- ・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。
- ・広域障害者職業センターについて、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れることができるよう、職業安定機関及び地域障害者職業センターと連携して対象者の把握・支援等を行っているか。
- ・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。
- ・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。

地域センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援

1 平成22年度の業務の重点

○他の就労支援機関では対応が困難な精神障害者、発達障害者に対する支援の積極的実施

- ・精神障害者の職場復帰のための最新技法を導入した個別実践型リワークプログラムの実施
- ・発達障害者に対する専門的支援の試行実施の拡大

○事業主ニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施

○厳しい雇用失業情勢に対応した就職実現特別対策の展開

- ・どの地域においても適切な職リハサービス均等・公平に受けられることを確保
- ・他の地域の関係機関に対して、支援方法に係る専門的援助を行うことにより他機関が行う支援を促進するとともに、支援技法の活用に係る助言等を実施

2 平成22年度計画と実績

全12数値目標を達成

全指標で21年度実績を上回り、10指標で過去最高

	22年度計画	22年度実績	21年度実績
障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施			
① 職業リハビリテーションサービスの実施対象者数	25,000人以上	29,864人	28,428人
② 職業リハビリテーション計画の策定件数	17,000件以上	24,493件	23,204件
③ 職業準備支援等の実施による就職等に向かう次の段階への移行率	75%以上	88.1%	83.6%
④ 職業準備支援等の修了者の就職率	50%以上	67.5%	56.7%
⑤ ジョブコーチ支援対象者数	2,100人以上	3,302人	3,087人
⑥ ジョブコーチ支援終了者の職場定着率	80%以上	87.6%	84.8%
⑦ ジョブコーチ支援終了者に対するアンケート調査における効果があった旨の評価	80%以上	94.0%	91.4%
⑧ 精神障害者総合雇用支援の対象精神障害者数	1,950人以上	2,459人	2,023人
⑨ 復職支援及び雇用継続支援終了者の復職・雇用継続率	75%以上	82.0%	80.8%
⑩ 精神障害者総合雇用支援を受けた者に対するアンケート調査における効果があった旨の評価	80%以上	99.1%	96.7%
障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施			
⑪ 事業主支援計画の策定件数	5,500件以上	10,874件	9,831件
⑫ 事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価	70%以上	92.1%	91.5%

※①～⑫は、基本評価指標

支援を必要としている障害者の積極的な受入の推進、 きめ細かな職業リハビリテーション計画の策定

発達障害者支援法の施行(平成17年4月)

改正障対法(精神障害者対策の強化)の施行(平成17年10月)

障害者自立支援法の施行(平成18年4月)

障害者の就労支援ニーズの高まり

22年度重点

◆支援を必要とする者の積極的な受入れ

- ・ハローワークとの連携、職リハネットワークの活用
- ・医療機関、ニート等の自立支援機関、教育機関との連携強化

22年度重点

個々の障害者の特性に応じたきめ細かな職業リハビリテーション計画の策定

◇実際の作業場面を活用した職業評価の徹底による個々の障害者の特性把握

精神障害者、発達障害者については、場面や環境等によって配慮すべき事項が異なる

◇支援の各段階における状況、本人の意思等の確認

自己決定、主体的取組が重要

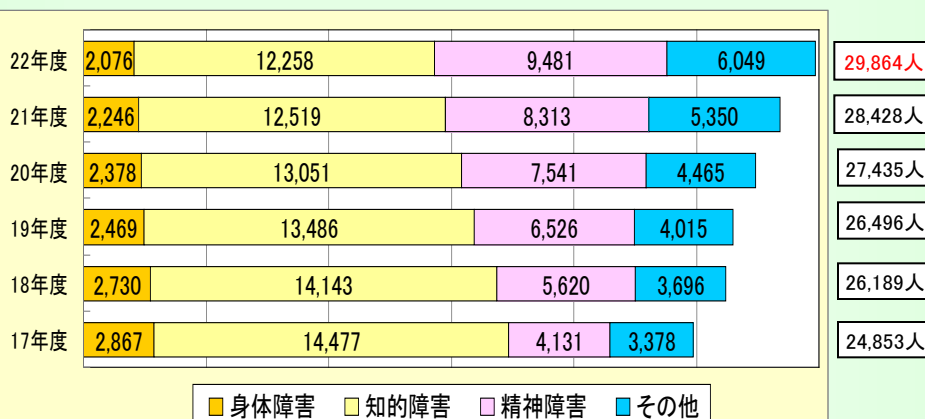
きめ細かな職業リハビリテーション計画の策定

厳しい雇用情勢の中、就職実現のためのタイムリーな支援を推進すべく、支援期間の中間時点においても職リハ計画の積極的な見直しを実施

指標① 対象者数 **29,864人** 過去最高
(目標値: 25,000人以上)

- ◆就職及び職場適応が困難な「発達障害者」、「精神障害者」が大幅に増加(21年度比 それぞれ25.5%増、14.1%増)
- ◆センター利用者のうち精神障害、その他の障害者が初めて5割超

地域障害者職業センター利用者数の推移



(参考1) 発達障害者 3,152人(21年度) → 3,955人(22年度)
(参考2) 利用者に占める精神障害者及びその他の障害者の割合 48.1%(21年度) → 52.0%(22年度)

指標② 職リハ計画の策定件数

24,493件 過去最高
(目標値: 17,000件以上)
21年度比 5.6%増
21年度23,204件

障害別対象者1人当たりの職業指導等の実施回数

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
職業指導	2.06	2.25	3.87	3.60
職業評価	2.33	1.77	4.47	3.21

精神、その他の障害者に対する職業指導等の実施回数が身体、知的障害者を大きく上回る

利用者の声

- ・支援計画の内容を細かく説明してもらい、満足している
- ・私にあった計画だったので、自分の足りない部分が補えて良かった

アンケート調査結果

職リハ計画の満足度
87.4%
21年度84.6%

不足や不満等への対応

不足や不満等のあった地域センターに対し、その分析と改善策の実施を指示

21年度アンケートを踏まえた対応例
職業リハビリテーション計画の説明を受ける際に自分の意見や考えを十分に伝えられなかった
→ 利用者のコミュニケーション能力等を踏まえ、実施可能な複数の支援内容を提示しながら相談を実施

就職等に向かう次の段階への移行の促進

<職業準備支援> 基本的な労働習慣の体得、職業に関する知識の習得等のための支援を実施
 ⇒ 就労の可能性を高め、就職等に向かう次の段階(職業紹介、ジョブコーチ支援、職業訓練、職場実習等)への移行を図るとともに、就職に資するためその内容を充実

22年度重点

他の地域の関係機関では支援が困難な障害者に対する支援を積極的に実施

- ・どの地域でも適切な職リハサービスを均等・公平に受けられることを確保
- ・他の関係機関における身体、知的障害者等への支援方法に係る専門的援助を行い、他機関における支援を促進、必要に応じて助言等

22年度重点

個々の障害者の支援ニーズに対応した個別指導方式での支援を推進

精神障害者、発達障害者の増加に対応し、対人技能訓練や障害受容のための講座等を実施

・個人ごとに課題が大きく異なることから、対象者ごとの課題等に応じて、次の①から③までの支援を柔軟に組み合わせて、個別カリキュラムを策定し、きめ細かに支援を実施

①作業支援

センター内に設置した模擬的就労場面での作業体験を通じて、基本的な労働習慣の体得を図る

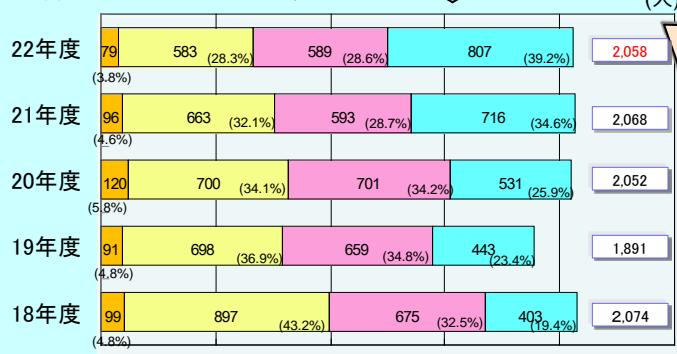
②職業講習カリキュラム

講話、ビデオ学習、事業所見学、事業所体験実習等を通じて、職業に関する知識の習得を図る

③精神障害者自立支援カリキュラム

対人技能訓練、グループミーティング等を通じて、社会生活技能の向上を図る

障害別の支援対象者数の推移



・地域の関係機関からの連絡、斡旋による就職希望の発達障害者等その他の障害者の利用が増加
 ・一方、身体障害者及び知的障害者が大幅に減少し、全体では21年度実績を下回る

■ 身体障害
 ■ 知的障害
 ■ 精神障害
 ■ その他

(参考1) 発達障害者 585人(21年度) → 598人(22年度)
 (参考2) 精神・その他の障害者の全体に占める割合
 63.3%(21年度) → 67.8%(22年度)

障害別対象者
 1人当たりの
 平均支援回数

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
平均支援回数	32.8	30.0	46.9	46.3

精神、その他の障害者については、身体、知的障害者の支援回数を大きく上回る

就職実現特別対策

・ハローワークの参加による具体的な求人情報に基づいたケース会議の積極的実施

・所長等の経営者団体・個別企業訪問による求人要請及びジョブコーチによる支援先企業への求人要請

・機構本部において、就職実現に向けて効果のあった取組を四半期ごとに取りまとめ、全国の地域センター等で共有

指標③
 就職等に向かう
 次の段階への移行率

過去最高

⇒ **88.1%**

(目標値: 75%以上)

21年度83.6%

指標④

修了者の就職率

過去最高

⇒ **67.5%**

(就職者数1,344人も過去最高)

(目標値: 50%以上)

21年度56.7%

利用者の声

・講習で学んだ履歴書の書き方、面接の受け方が役に立った

・自分の障害の特徴を知り、その特徴に応じた職場での対処の仕方を学ぶことができた

アンケート調査結果

「大変効果があった」
 「効果があった」と回答

97.0% 21年度95.1%

【効果があった支援内容】
 「色々な作業を体験する」、
 「生活リズムを整える」、
 「職場の人の接し方を身に付ける」、
 「作業の仕方を覚える」など

不足や不満等への対応

不足や不満等のあった地域センターに対し、その分析と改善策の実施を指示

21年度アンケートを踏まえた対応例

なかなか就職できず就職意欲が低下しがちで困った
 → 未就職状態が続いている受講者が就職活動に関する体験を互いに報告し合ったり、求人等の情報を共有するとともに、地域センターからも助言・励ましを行う機会を設ける

精神障害者、発達障害者に対する支援力の強化

22年度重点

◆発達障害者に対する専門的支援の試行実施の拡大

総合センター職業センターが開発した「ワークシステム・サポートプログラム」による専門的支援の試行実施を新潟、東京、愛知、滋賀、大阪、宮崎、沖縄の7センターに加え、宮城、岡山及び福岡センターに拡大

22年度 **新規** 注意欠陥多動性障害を有する者も対象

実施状況 (人)	修了者数	就職	求職活動	訓練・実習	デイケア	※試行センター数	
	H22	93	57	27	6	3	10所
	H21	47	26	19	2	0	7所
	H20	23	10	11	1	1	4所
	H19	11	7	2	2	0	2所

発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会

- ・実施センターの試行をバックアップ
- ・蓄積された支援ノウハウを活用し、その効果の検証と支援技法の改善

発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会
報告書
(平成22年度)

平成23年3月
発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会

試行センターでの効果的な支援方法、実施体制、関係機関との連携等についての報告書を各地域センターに配付



◆精神障害者、発達障害者等に対する支援ノウハウの蓄積・共有化

◇業務研究会、研修の実施による支援技法の向上

- ① 職リハ業務研究会の開催(参加 109人)
- ・リワーク支援で、うつ病以外の強迫性障害やパニック障害等のある者に対する支援内容とその効果の報告
 - ・各地域センター等の取組状況についての意見交換

・段階的な自信の付与や疾病起因行動への対処方法の習得支援等

② 研修の実施(参加 22人)

- ・カウンセリング技法や障害特性に応じた実践的な支援技法の演習等により、精神障害者、発達障害者に対する支援力を向上

キャリアプランの再構築を含む支援や障害の自己理解への支援を要する障害者の利用増に対応

◇機構内LANを活用した情報の共有化とその活用

- ・各地域センターの支援カリキュラム、教材、ツール等の新たな作成例や工夫例(平成22年度新たに135件を追加)
- ・就職困難性の高い精神障害者、発達障害者に対する支援ノウハウ事例集



ジョブコーチ支援により特性に配慮した職場の指導体制を構築することで職場定着が図られた新規事例

22年度重点

◆一人ひとりの状況に対応した創意工夫による支援の実施

- ・作業支援プログラムのカリキュラムとして、他者とのコミュニケーションを要する集団作業を導入
- ・リワーク支援のストレス対処等に関する講習を新たに追加
- ・機構内LAN掲載の全国のセンターが考案・作成した支援カリキュラム、教材、ツール等の活用等

うつ病等の気分障害を有する者の増加に対応

発達障害者等の増加に対応



ジョブコーチ支援の推進

知的障害者、精神障害者、発達障害者等職場適応の困難性の高い障害者に対して、障害者・事業主双方に支援を実施し、職場定着率の向上を図る

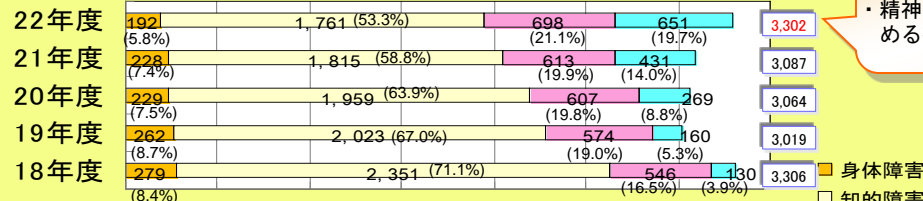


22年度重点

他の機関では支援が困難な障害者に対する支援の重点的实施

福祉施設等のジョブコーチに対する支援方法に係る専門的援助の実施により、その支援を促進

◇障害別の支援対象者数の推移



※ 発達障害者 513人(21年度 409人)

- ・知的障害者が減少し、精神障害者、発達障害者等が増加
- ・精神、発達障害者等のその他の障害者の占める割合が増加
33.8%(H21) → 40.9%(H22)

指標⑤ 対象者数

3,302人
(目標値:2,100人以上)
21年度 3,087人

◇「ジョブコーチ支援事業推進協議会」におけるケーススタディ、講習等の実施

ジョブコーチ支援事業推進協議会

502回実施(延べ4,713人対象)
21年度 486回実施(延べ4,639人対象)

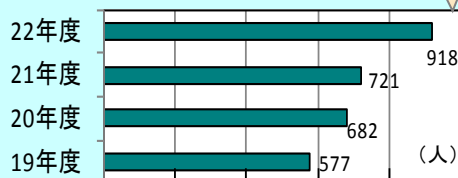
◇地域センターのジョブコーチと福祉施設等のジョブコーチの協同による支援

協同での支援

1,810人
21年度:1,721人

単独支援が増加傾向

◇福祉施設等のジョブコーチのみによる支援



◇精神障害者、発達障害者の増加に対応した取組の推進

○個々の対象者の態様に応じた支援の実施

<支援の工夫・配慮(例)>

- ①障害者等に対する支援ツールや支援方法等の工夫
 - ・不適応発生時の要因の把握と軽減方法についての支援
 - ・実際の職場に即したタイムスケジュール、写真や図を用いた手順書等の作成
 - ・家族に対し、職場での状況等をきめ細かく伝達し、就業上の課題について理解を深めてもらい、生活面等での支援の協力を要請
- ②事業主等に対する障害の理解の促進、配慮すべき事項の調整等
 - ・障害特性の理解を深めるための従業員向け学習会の実施
 - ・障害特性を踏まえた作業内容、スケジュールや休憩時間の設定等の調整
 - ・職業生活を支える家族や関係機関との連絡・調整についてのアドバイス

○ジョブコーチ支援スキル向上研修の実施(51人受講)

- ・地域センターに戻ってからすぐに使える実践的な知識や技術が得られた
- ・これからの課題が改めて理解できた

- ・精神障害者、発達障害者に対する支援力向上のためのケーススタディ
- ・経験の浅いジョブコーチに対する指導技法等の修得のためのコーチングに関する講座
- ・研修受講後は、所属センターで伝達研修を実施

実務経験2年以上のジョブコーチが対象

利用者の声

- ・仕事が終わった後の日課表をつける事や、生活チェック表等がとてもよかった
- ・支援があったので、作業がやりやすくなった。間に入ってくれたので、心強かった

○定着の促進

職場適応指導対象者数
5,876人 (21年度比 109.3%)

障害別1人当たりの適応指導実施回数

身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
3.70	4.19	5.62	6.50

(回)

精神、その他の障害者については、身体・知的障害者の実施回数を大幅に上回る

指標⑥ 6か月後定着率 **87.6%**
(目標値:80%以上)
21年度 84.8%

指標⑦:利用者アンケート調査

「大変効果があった」**94.0%**
「効果があった」と回答 (目標値:80%以上)
21年度91.4%

【効果があった支援内容】
「困ったとき・悩んだときに、仕事のアドバイスをしてもらって」「仕事の仕方を覚える」「働くペースをつかむ」など

不足や不満等への対応

不足や不満等のあった地域センターに対し、その分析と改善策の実施を指示

21年度アンケートを踏まえた対応例

地域センターが事業主に対してどのような支援をしているのか分かれば安心して支援を受けられた
→ 事業主への支援の目的と内容、効果等を事前に説明することで、事業主の理解や姿勢を認識してもらえるようにした

精神障害者の雇用支援の推進

精神障害者総合雇用支援の実施(H17年10月から開始)

職場復帰支援

職場復帰のコーディネート(本人・事業主・主治医の3者で職場復帰の進め方の合意形成)、リワーク支援(本人の適応力・集中力の向上等、職場の受入体制の整備等)により、精神障害者の職場復帰を促進

雇用継続支援

職場訪問や職場適応指導、ジョブコーチ支援により、精神障害者の職場定着を促進

雇用促進支援

職業準備支援とジョブコーチ支援により、求職中の精神障害者の就職を促進

・支援対象障害者が増加 H18:1,011人→H22:2,459人(2.43倍) ・特にリワーク支援対象者は大幅増加 H18:509人→H22:1,779人(3.50倍)

全国展開後の状況

課題① 休職者の大幅な増加に伴い支援を受けるために待機している者が多数発生(最大4ヶ月)

課題② 休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった困難な事案の割合が高まる

実施体制の拡大

◆リワーク支援待機者を多数抱える地域センターでのリワークカウンセラーの配置及びリワークアシスタントの増員

リワーク支援利用の待機が解消

(最大4か月待ちが待機期間ほぼゼロに)

22年度重点

個別実践型リワークプログラムの実施

◆困難事案の割合の高まりへの対応

個々の対象者の状況に応じて復帰後の新たな職務や環境に対する対応力の向上に関する支援等を加えた、個別実践型リワークプログラムの実施

◆支援効果をさらに高めるため、主体的取組を促進 **新規**

- ・対象者が自ら復職に向けた課題に応じて必要な講習等を選択
- ・講習等のない時間帯も一律に地域センターに通所する方式から自ら通所以外の活動も計画

更なる工夫

通所が困難な遠隔地の者には、地域の関係機関と連携して、当該機関へ地域センター職員の訪問によるリワーク支援を実施

支援ノウハウの蓄積・共有・活用

- ◇チェックリストや教材、支援ツール等の新たな作成例や工夫例を機構内LANで共有、全国の地域センターで活用
- ◇職リハ業務研究会での好事例報告・意見交換(強迫性障害、パニック障害等うつ病以外の対象者に対する個別支援、事業所・主治医との連携についての取組事例)

精神障害者雇用支援ネットワークの充実・強化

- ◇「精神障害者雇用支援連絡協議会」等の場を活用した関係機関への積極的働きかけ、メンタルヘルス対策支援センターとの連携関係の構築等を実施
- ・働きかけ関係機関**3,721機関**(21年度:3,435機関)
- ・連携医療機関**1,572機関**(21年度:1,531機関)

復職支援(リワーク支援)の積極的周知

- ◇経営者協会や商工会議所等の事業主団体を通じてパンフレットを広く配布
- ◇自治体の広報誌や事業主団体機関誌へのリワーク支援紹介記事の掲載要請、地元紙等の取材に積極的に対応



指標⑧ 支援対象精神障害者数

2,459人 (目標値1,950人以上)
21年度2,023人

過去最高

指標⑨ 復職・雇用継続率

82.0% (目標値75%以上)
21年度80.8%

過去最高

利用者の声

・他の受講生とともに、作業等のプログラムを行うことで、うつに対する自分自身の理解が進んだ

事業主の声

・いきなりの復職には不安があり、事前に別な場所でウォーミングアップできる、リワーク支援が有効だった

指標⑩ 利用者アンケート結果

「大変効果があった」「効果があった」と回答

99.1% (目標値80%以上)
21年度 96.7%

過去最高

【効果があった支援内容】
リワーク支援利用者:「生活リズムの立て直し」「ストレス場面での気分・体調の自己管理」など
ジョブコーチ支援利用者:「困ったとき・悩んだときに仕事のアドバイスをもらう」「働くペースをつかむ」など

不足や不満等への対応

不足や不満等があった地域センターに対し、その分析と改善策の実施を指示

21年度アンケートを踏まえた対応

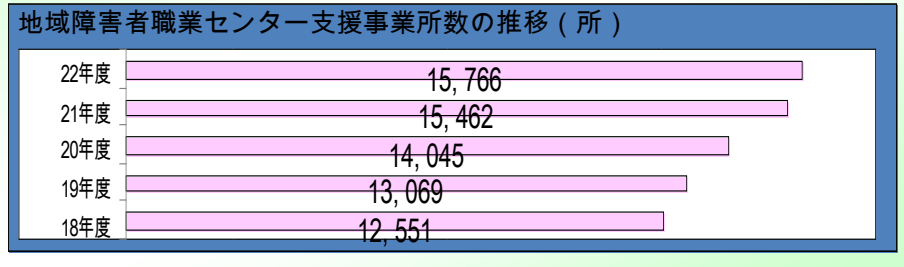
リワーク支援の効果に対しては、「効果があった」、「復職できた」などいずれも評価する回答
→ 引き続き的確な支援の実施に努めた

障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

22年度重点 雇用率達成指導と連携した事業主支援の推進

事業所への同行訪問等ハローワークが行う雇用率達成指導への協力、事業主のニーズに応じたジョブコーチ支援の積極的実施等

◆支援事業所数 15,766所



22年度重点 企業の自主的取組の促進

事業主支援ワークショップの開催（雇用率未達成企業を重点実施）

- ・先行企業の事例発表
- ・障害者雇用に共通の問題を抱えている企業同士が先行企業を交えグループワーク方式で意見交換・討議
- ・地域センターが助言

自社の雇用管理上の課題を発見し、その解決に向けた糸口を掴む

・計152回開催（21年度：128回開催）

雇用率未達成企業に加え、精神障害者職場復帰取組企業にも実施

【開催テーマ例】

「障害者雇用の実現に向けて
～初めて障害者を雇用するために～
「うつ病等による休職者の職場復帰と雇用継続」

事業所の声

・今後の障害者雇用で、具体的な相談先や、連携の方法が見つかった
・具体的な採用に向けた課題について、意見交換できた。

22年度重点 事業主に応じた的確な支援の推進

- ・個々の課題やニーズを把握し、企業の実情を踏まえた支援計画による専門的な支援の実施
- ・就職実現特別対策の一環として、助成金を活用した雇入れ等事業主への提案型の助言・援助、継続的なフォローアップの推進

指標⑪ 支援計画策定数
10,874件 過去最高
(目標値:5,500件以上)
21年度9,831件

21年度比
110.6%

企業ニーズを踏まえ専門的な支援を実施するため具体的な支援計画を策定

事業主の声
・密接な支援により、働く社員のマインドが変化し、積極的に障害者雇用を進める雰囲気社内にも生まれた

- ・職務の創出について、的確なアドバイスをいただいた
- ・初めての障害者雇用にあたり、様々な角度から助言をいただき、感謝したい

指標⑫ 追跡調査

支援終了3か月後に実施
「大変効果があった」
「効果があった」との回答

92.1% 過去最高
(目標値:70%以上)
21年度91.5%

【効果があった支援内容】
「障害特性の理解と障害に応じた対応方法」「対象者に応じた指導方法」「リワーク支援を受けた社員自身の適応力の向上」など

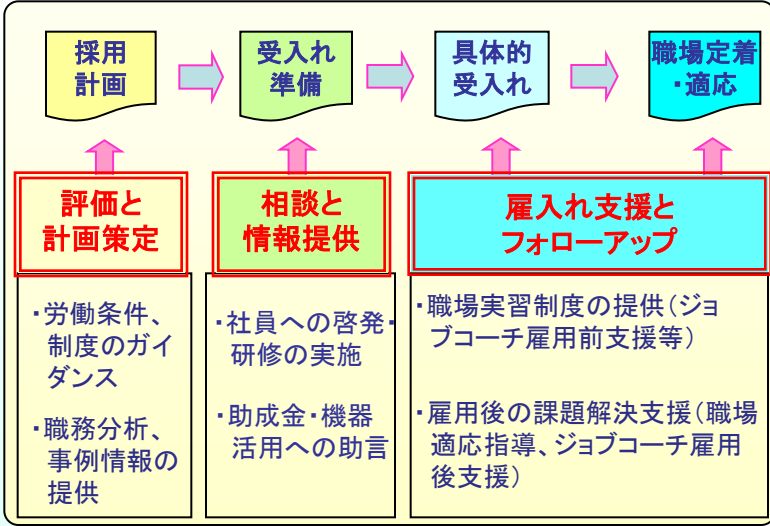
不足や不満等への対応

不足や不満等のあった地域センターに対し、その分析と改善策の実施を指示

21年度アンケートを踏まえた対応例

障害者の指導担当者が人事異動のため交替する際にどんなことに留意して引き継いだらよいか教えてほしい
→ 速やかに事業主の実情を確認し、引継ぎのための情報整理、資料作成等のアドバイスを実施

事業主支援計画に基づく体系的支援



評価シート8

自己評価 A

地域の関係機関に対する助言・援助 職リハの専門的な人材の育成

- 職リハに関する技術的事項の助言・援助
- 地域の関係機関職員等への実務的研修等
- 地域職業リハビリテーション推進フォーラム
- 発達障害者就業支援セミナー
- 障害者就業・生活支援センター職員研修
- 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修
- 職業リハビリテーション実践セミナー

評価の視点

- ・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。
- ・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。
- ・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。

地域の関係機関に対する助言・援助等

22年度重点

地域の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションを実施できるよう支援

助言・援助の実施

地域の関係機関において就職に結びつく効果的な支援が行われるよう、各地域センターにおいて、技術的事項についての助言・援助を実施

●ケース相談、ケース会議等において、具体的な支援方法についてアドバイス
17,615回 (21年度 15,151回)

●職業前訓練などの職リハサービスの見直しや、支援ツールの利用方法など技術的事項についての提案、解説
1,543機関 3,808回 (21年度 838機関 2,265回)

●関係機関の職員と地域センターのカウンセラーが実際に協同して支援を行うことを通して支援の実施方法について説明、解説
582機関 2,282件 (21年度 579機関 2,129件)

●地域センターが行う職業準備支援等の支援場面を活用して関係機関の職員を実習生として受入れて支援ノウハウを説明、解説
106機関 163件 (21年度 45機関 82件)

◆助言・援助を行った関係機関のその後の状況を把握。職リハの内容の見直しや、職業評価等を自ら実施するようになった機関の割合 **86.7%**

その他の援助

・発達障害者の障害特性に関する勉強会、支援ツールの活用方法の講習会等の開催
53回 延べ328機関参加 (21年度 46回 186機関)

・関係機関が主催、関係機関職員が参加・受講する研修、講習会への講師派遣協力
306機関 延べ373回派遣 (21年度 532機関 700回)

実務的研修等の実施

地域センター

総合センター

マニュアル・教材の改訂・提供

- 平成21年度初作成のマニュアル・教材の提供を受けた地域の関係機関からの意見・要望を踏まえ、詳細な解説や図表、写真等の追加など、より分かりやすいものに改良
- 地域独自の障害別支援事例、労働市場データ等の最新の情報を盛り込むなど地域の現状を踏まえたものに改善
- 就業支援基礎研修の受講者、自ら研修を実施する関係機関及び職員、センターから助言・援助を行う関係機関に対し内容や活用方法を解説しながら提供

就業支援基礎研修

- 関係機関の就業支援担当者を対象に実施
- 平成21年度のアンケート結果を踏まえ、意見交換、演習の割合を高めるとともに、新たに「課題分析」等の講座を追加
- 受講しやすいよう3日間を連続でなく分散

指標 実施61回 (目標年47回)
受講者1,962人(21年度 66回 2,143人)

ジョブコーチ支援スキル向上研修

支援計画の策定、提案書の作成等を実地に行う実践的内容により具体的なスキルの修得、向上に重点

●第1号ジョブコーチ支援スキル向上研修
支援計画の策定、経験の浅いジョブコーチへの指導・助言、事業主との調整・助言に必要な知識・スキルを修得

●第2号ジョブコーチ支援スキル向上研修
事業所内での雇用管理、職務の切出し等の業務に必要な知識・スキルを修得

実際に作業改善に取り組んでいる企業担当者や経験豊富なジョブコーチを講師とした講義を新たに導入

指標 実施各1回 (目標各1回)
受講者44人(21年度 61人)

指標
助言・援助等を受けた関係機関に対するアンケート(有用度)

99.3% (目標80%以上) (21年度 97.8%)

「面接同行のやり方など、助言後すぐに実践として役立った」

指標
マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の所属長に対するアンケート(有用度)

93.9% (目標80%以上) (21年度 90.8%)

「研修により、個々の障害者に応じた支援が可能となり、施設内でも研修内容を共有し役立っている」

地域の関係機関との職リハネットワークの形成・整備

地域職リハ推進フォーラム

- 新たに設置された機関や就労支援の実施が十分でない機関とのネットワークを形成
 - ・助言・援助業務の更なる推進に向けて実施
 - ・精神障害者等の職リハネットワークの形成が必要な地域では、当該障害者の就労支援をテーマ設定
- 実施56回 参加者3,820人** (21年度 54回 4,461人)

小集団による意見交換、事例報告等の時間を多く取るよう工夫

アンケート結果

直後(有用度)
88.8%
(21年度87.2%)

連絡会議の開催等

- ・就労支援に関する役割分担を調整する等、連携関係を形成

会議開催 **275回 延べ914機関参加**
(21年度 77回 514機関)

他機関主催会議へ参加 **1,260回**
(21年度 1,722回)

連携体制の拡充・強化

- ・連携が十分形成されていない関係機関を重点に個別訪問等を行い、事業実績等を収集、現状や動向を分析し、連携体制を構築

589機関 延べ900回
(21年度 665機関 991回)

一部の地域センターで200~400人規模で開催していたものを、受講者の意見により小規模開催に変更

職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

「福祉から雇用へ」の流れの中で、福祉機関等における職リハの専門的な人材を育成

・アンケート調査による意見、要望等を踏まえた講師の選定やカリキュラム構成の変更等、研修の改善・充実に向けた取組を推進

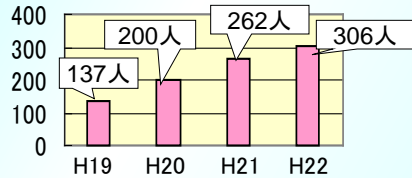
名称
研修の目的・工夫
開催回数(指標)及び受講者の推移
アンケートを踏まえた見直し
有用度アンケートの結果(指標)

発達障害者就業支援セミナー

- 発達障害者への支援を行う機関で就業支援を担当する職員に対し、職リハ実務に関するセミナーを実施
- 発達障害者支援センターや地域若者サポートステーション、大学や障害者支援モデル事業実施高等学校等に対しても周知 ※教育機関の受講者数28人(21年度27人)
- 内容のレベルを落とすことなく、より多くの人が受講しやすいよう、期間を3日間(従来4日間)に短縮

指標 実施2回(目標2回)

受講者306人(21年度262人)



※開催回数は各年度2回

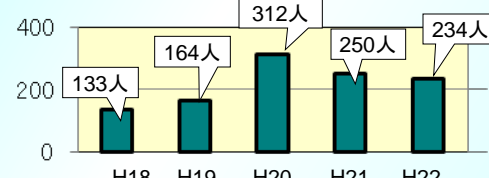
- ◆職種と就業支援の経験年数が片寄らないグループ構成とし、メンバー構成を毎日変更
- ◆発達障害者の定着支援を行っている企業の人事労務担当者を講師とした講義を追加 **拡充**

支援センター職員研修

- 就業・生活支援センター等の職員に対し職務レベルに応じた研修を実施
- ①新任担当者研修
- ②スキルアップ研修
- ③新任主任就業支援担当者研修
- 業務の繁忙状況を考慮し、効率的な研修運営を行うため、平成21年度から研修の実施回数を減らすとともに、第3四半期までに実施

指標 実施7回(目標7回)

受講者234人(21年度250人)



(開催回数) (5回) (5回) (9回) (7回) (7回)

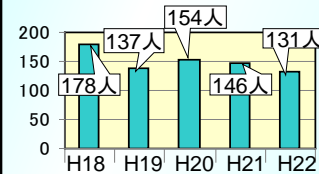
- ◆「労働法規の基礎知識」の講義時間を延長 **拡充**
- ◆「障害特性と職業的課題」において、受講者自身が苦慮している事項を事前アンケートで把握し、当該事項について実例を交えた講義を実施

ジョブコーチ養成研修

- 福祉施設等、企業の新任ジョブコーチに対し、総合センターでの集合研修、地域の現場における演習等の実践的な研修を実施

指標 実施7回(目標7回)

受講者131人(21年度146人)



※開催回数は各年度7回

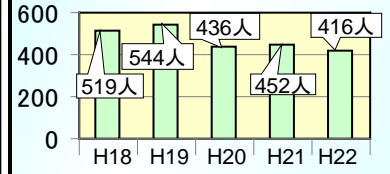
- ◆21年度のアンケートで満足度・有用度も高評価
- 22年度は同内容で実施

職リハ実践セミナー

- 福祉、医療分野等の職員に対し、職リハの専門的知識と実践的ノウハウに関するセミナーを実施
- 多様な受講ニーズに対応した選択性の導入
- 土日を含めた日程で3日間で開催

指標 実施2回(目標2回)

受講者416人(21年度452人)



※開催回数は各年度2回

- ◆「支援技法の活用」において、障害別コースごとに障害特性に応じた技法・ツールを実際に体験する演習を設定 **拡充**

指標
直後アンケート
目標85%以上
98.3%
(21年度98.4%)

「関係機関とのネットワーク作りなど、日頃の課題を整理できた」「企業へのアプローチ方法等、改めて検討する良い機会になった」

- 発達障害者セミナー : 98.6% (21年度 98.2%)
- 支援センター職員研修 : 98.6% (21年度 99.1%)
- ジョブコーチ研修 : 100% (21年度 100%)
- 職リハ実践セミナー : 97.4% (21年度 97.4%)

指標
追跡調査
目標80%以上
90.3%
(21年度91.1%)

「最新の制度の情報や企業の動向を知り、情報提供に役立った」「障害特性の講義資料など、現在も支援の参考にしている」

- 発達障害者セミナー : 85.2% (21年度90.9%)
- 支援センター職員研修 : 95.4% (21年度94.4%)
- ジョブコーチ研修 : 100% (21年度95.9%)
- 職リハ実践セミナー : 86.4% (21年度85.5%)

指標
所属長アンケート
目標60%以上
92.8%
(21年度92.6%)

「今までの支援の活動に裏づけができ、より積極的な支援ができています」「職業能力のアセスメント方法など、体系的な手法を、取り入れることができた」

- 発達障害者セミナー : 93.9% (21年度86.0%)
- 支援センター職員研修 : 89.8% (21年度93.1%)
- ジョブコーチ研修 : 98.3% (21年度98.3%)
- 職リハ実践セミナー : 92.3% (21年度94.5%)

評価シート9

自己評価 A

調査・研究(職リハ)

- 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施
- 職業リハビリテーション技法の開発
- 研究・開発成果の積極的な普及・活用

評価の視点

- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・広域障害者職業センター、地域障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果の更なる普及・活用を図っているか。

職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施

研究の重点

- 1 発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職業リハビリテーションに関する先駆的研究
- 2 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
- 3 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
- 4 国の政策立案に資する研究

平成22年度研究計画の策定

研究ニーズの把握

- ・厚生労働省の政策立案に係る研究ニーズ・要望
- ↳ 同省との意見交換会
- ・福祉・医療・保健関係機関等からの研究ニーズ・要望
- ↳ 広域・地域センター、障害者就業・生活支援センター等のアンケート調査

調査・研究【資料シリーズ等】

地域センター等の現場の課題解決に資する資料の作成、就労支援機関で活用できる支援ツールの開発等、その他の調査・研究(計9テーマ)を実施し、資料シリーズ、マニュアル等を作成

うち1テーマについては新たに国立特別支援教育総合研究所との共同研究を開始 **新規**

資料シリーズ

- 「障害者の通勤と就業環境に関する研究」
- 「欧米の障害者雇用法制及び施策の現状」
- 他4点を刊行



調査・研究の実施 (13テーマの実施) [調査研究報告書]

新規調査・研究

6テーマ(プロジェクト方式 2テーマ)

継続調査・研究

7テーマ(プロジェクト方式 1テーマ)

研究の成果

終了7テーマ全ての報告書が目標達成

全委員から上位2段階の評価取得

<目標>
3分の2以上の研究評価委員から、4段階中上から2段階以上(優れている、やや優れている)の評価を得る

<研究評価委員>
○研究ごとにテーマに即した大学教授等を委嘱
○1つのテーマを3人の委員が評価

【評価コメントから】

実態が明らかでなかった両障害の現状と課題を明らかにし、有用性も極めて高い。

調査研究報告書№99

高次脳機能障害・発達障害のある者の職業生活における支援の必要性に応じた障害認定のあり方に関する基礎的研究

調査研究報告書№100

障害者の自立支援と就業支援の効果的連携のための実証的研究

調査研究報告書№101

全ての評価委員が最高の評価

発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する基礎的研究

調査研究報告書№102

農業分野の特性を活かした障害者の職域拡大に向けて(農工工学研究所との共同研究)

調査研究報告書№103

全ての評価委員が最高の評価

難病のある人の雇用管理の課題と雇用支援のあり方に関する研究

調査研究報告書№104

失語症のある高次脳機能障害者に対する就労支援のあり方に関する基礎的研究

調査研究報告書№105

雇用関係における障害者の均等待遇を実現するための諸方策に関する研究

今後の障害者自立支援と就業支援の改善と発展にとって貴重な資料

発達障害の特性への配慮内容を明らかにした先端研究として高く評価

新たな職域として期待される農業分野での障害者就労に関する貴重な報告

130を超える疾病を対象に詳細な調査で行われた有用性の高い研究

医療機関と支援機関を対象とする多角的な大規模調査研究であり、基礎的研究として十分目的を達成

企業の支援が、採用時、採用後に分けて、規模・業種別に検討されていて、極めて有意義な研究

○サマリー(報告書を7頁程度に集約)の改善

・キーワード、活用のポイントを充実するとともに、4色刷に変更

○パンフレット(報告書を1頁に集約し、まとめたもの)の作成

・研究成果を幅広い層に周知し、新規ニーズの掘起こしに活用

新規

利用者アンケート等の意見(「よりコンパクトにしてほしい」等)を反映

職業リハビリテーション技法の開発

テーマ

経過

22年度の重点取組

成果

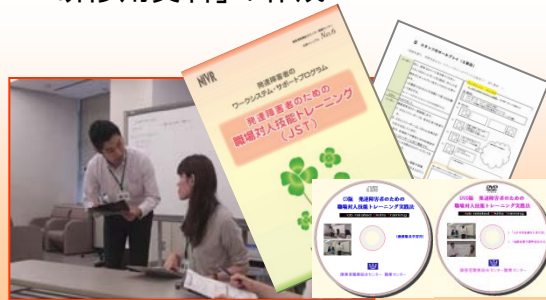
①発達障害者の就労支援技法 (ワークシステム・サポートプログラム)の開発

- 平成20年度
「作業」、「個別相談」をマニュアル化及びADHD(注意欠陥多動性障害)に関するアセスメント技法の開発
- 平成21年度
ADHDのアセスメント技法の開発
- 平成22年度
ADHDに関するアセスメント技法の改良とマニュアル化

- 多様な障害特性への対応が必要



- 発達障害の多様性に対応した事例の蓄積とプログラムの改良
- 「職場対人技能トレーニング」のマニュアル化
- 「研修用資料」の作成



- プログラムの有効性の向上
- プログラム実施の円滑化

マニュアルNo.6

研修用CD版・DVD版

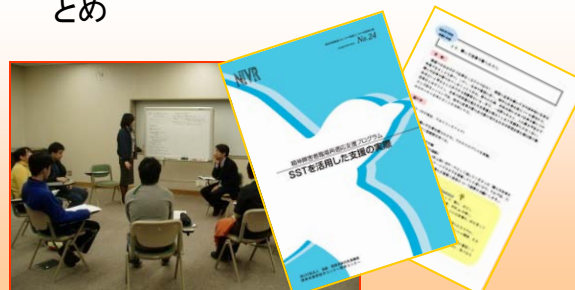
②精神障害者の職場再適応支援技法 (ジョブデザイン・サポートプログラム)の開発

- 平成20年度
職場再適応を容易にするためのキャリアプラン再構築支援技法の開発
- 平成21年度
職場適応能力向上のための支援技法の開発
- 平成22年度
対人コミュニケーションスキル向上のための支援技法の改良

- 新しい職場環境や職務への対応力
- ストレスを感じた際の対処力が必要



- 対人コミュニケーションスキル向上のための技法(SST)について、物事の捉え方をプラス思考へ変容させることに重点をおき、検討・検証
- SSTを活用した試行実施結果のとりまとめ



- プログラムの対象範囲の拡大
- 復職と職場定着の可能性の向上

報告書No.24

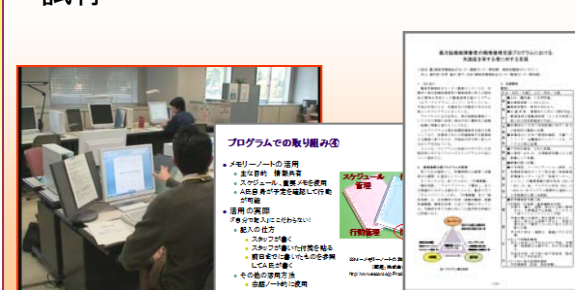
③高次脳機能障害者の就労支援技法の開発

- 平成20年度
少人数グループの支援に最適化するための支援技法の改良
- 平成21年度
少人数グループに最適化した支援技法の改良とマニュアル化
- 平成22年度
失語症者を対象とした支援技法の開発

- 地域の実情に即して効果的に実施できる支援技法の開発が必要



- 少人数グループで行う支援において失語症者に焦点を当て支援技法の検討・試行
- 失語症の特性を考慮した補完手段の試行



- プログラムの対象範囲の拡大
- 失語症者への要配慮事項の明確化

研究発表

研究・開発成果の積極的な普及・活用

研究発表会の開催

指標 目標
中央1、地域2

○職業リハビリテーション研究発表会の開催(平成22年11月)

- ・統一テーマ「障害者の雇用拡大のために ーいま、企業、就労支援機関に求められるものー」を設定し、特別講演・パネルディスカッション等を企画・実施
- ・前年アンケートを踏まえたテーマの分科会を設定し、参加者の問題意識に対応

・参加者数 **1,010名**
(21年度 969名)

過去最多

・研究発表 **101題**
(21年度 100題)

過去最多

アンケート結果

「大変参考になった」
「参考になった」と回答
98.8% (21年度 97.4%)

○地域における研究成果の発表(平成23年2~3月)

- ・秋田、大阪、愛媛の**3**地域で実施(211名参加)。
- ・愛媛では研究テーマに関連する地域機関の取組発表等も実施

新規

アンケート結果:
97.6%が研究成果を
「活用したい」と回答

学会等での発表、各種研修での講義

○積極的な成果の普及

依頼元例

日本精神障害者リハビリテーション学会、
国立特別支援教育総合研究所、
厚生労働省等

学会等発表 **24件** (目標20件)

研修講師 **160件**

(うち 内部講義担当 **113**件、外部機関講義担当 **47**件)

インターネット等による研究成果の情報発信

○研究部門 ホームページ アクセス総数

4,344,611 件

うち研究成果物への

アクセス件数 **4,161,465**件

総数の
95.8%

コンテンツの充実

- ・トータルパッケージ(職業評価ツール)を新たに動画でも紹介

新規

○7学会の大会等で成果物の展示、サマリーの配布

○機関誌「発達障害研究」「進路指導」に成果物の紹介

新規

○厚生労働省及び内閣府委員会等での研究成果の説明

マニュアル、教材、ツール等の作成

・認知に障害のある人に対する相談補助シート

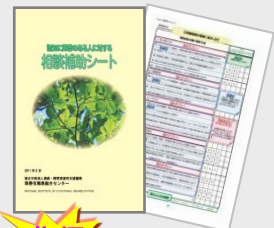
認知に障害がある人との相談時に利用する
チェックシート(カウンセラー用)

・職場適応促進のためのトータルパッケージ の理解と活用のために

トータルパッケージの実施方法を解説した教材用
DVD(支援者用)

・失語症のある人の雇用支援のために

失語症者が雇用を継続するための配慮や支援方
法をまとめたリーフレット(事業主・支援者用)



指標

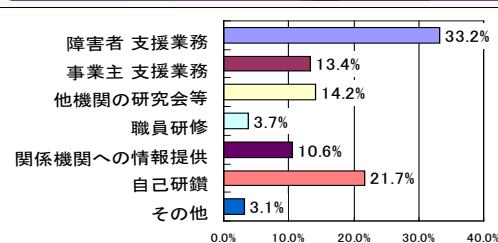
他3点の計 **6**点作成
(目標4件)

研究・開発成果の共有化

○アンケート調査による把握

【調査報告書・資料シリーズの利用場面】

広域・地域センター調査から



活用事例(広域・地域センター)

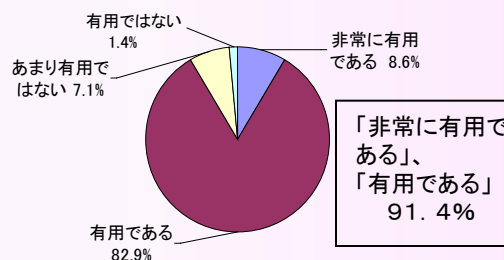
- ・個別支援計画策定時に「就労移行支援のためのチェックリスト」をアセスメントツールとして活用。職場定着支援、職業相談でも活用。

- ・「精神障害者相談窓口ガイドブック」を職業相談で活用。

- ・「就労支援ハンドブック」を実際の現場を想定した振り返りに活用。

【マニュアル、教材、ツール等の有用性】

障害者就業・生活支援センター等調査から



「非常に有用である」、
「有用である」
91.4%

利用者の声(支援機関職員)

- ・「精神障害者相談窓口ガイドブック」は初歩的なことから幅広い内容の記述があり利用しやすい。

- ・報告書「農業分野における障害者の職域拡大」はパイプルの資料として利用。

評価シート10

自己評価 A

障害者職業能力開発校

- 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実
- 厳しい経済・雇用失業情勢に応じた職業訓練受講者の就職促進対策の実施
- 障害者に対する職業訓練指導技法の開発・普及

評価の視点

- ・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っているか。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。

障害者職業能力開発校の運営①

職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実

特別支援障害者の受講機会の拡大及び広範な地域からの受入

◆定員を超えた受入れ

中央校 精神：20人→32人受入 発達：10人→15人受入 高次脳：25人→28人受入

吉備校 精神：5人→5人受入 発達：10人→17人受入 高次脳：5人→7人受入

◆精神障害者等の一般訓練科への受入れ

吉備校でも一般訓練科で受入れを開始 **新規**

- ・職業生活指導が的確に行われるよう臨時講師の増配置や教室の追加確保
- ・一般訓練科指導員に対する支援時の配慮事項、訓練生の特性に応じた指導技法等の研修の実施

◆定員充足への取組

・協力要請

労働局及び県職業能力開発課に、募集の周知及び受講希望者の情報提供依頼

両校のホームページでも視聴可能

・地域センターとの連携強化

訓練対象者の把握及び情報提供

・募集活動の強化

①ハローワーク、福祉機関等への積極的訪問

【中央校】肢体不自由者及び視覚障害者が在籍する教育機関・福祉機関への訪問
(教育機関：21年度13校→22年度36校に拡大、福祉機関：37機関訪問) **新規**

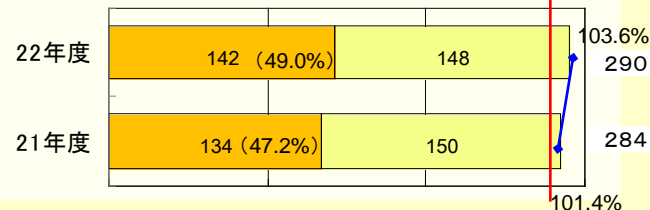
【吉備校】リハビリテーション科を有する病院への募集要項の送付(182か所)
回復期リハビリテーションを実施している病院への訪問(26か所) **新規**

②募集用DVDを施設見学者や地域センターでの訓練希望者への説明に活用

③特別支援障害者に係る施設を対象とした見学会の開催

受講者数(人)

定員280



■ は特別支援障害者

指標① 特別支援障害者の割合

49.0%

目標値：21年度(47.2%)を上回る

指標② 定員充足率

103.6% (21年度 101.4%)

目標値：95%以上

**2年連続
定員充足**

特別支援障害者に対する職業訓練の充実

企業ニーズへの対応と訓練カリキュラムの充実

企業ニーズの把握

◆企業向け見学会の開催、ハローワーク、当機構地方業務関連事務所による企業向けセミナー等への参加、障害者雇用アドバイザーを通じての企業ニーズの把握

◆特別支援障害者の採用企業を訪問し、実際の職務内容と就業に必要な具体的な技能等を把握(平成22年度は、重度視覚障害者の雇用実績が少ない事務系職種に重点をおいて実施)

(訪問企業：平成21年度20社→平成22年度48社)

◆修了生の就職職種、訓練科毎の就職率を分析

対応

訓練カリキュラムの充実

◆訓練科別定員の適正化

中央校

- ・訓練生・企業双方のニーズが高い訓練科の定員拡大(オフィスワーク科、電子機器科)
- ・双方のニーズが低い訓練科の定員縮小(工業デザイン科、経理事務科等)

◆新たに特注型企業連携訓練を通じて作成した訓練メニューを応用して教材・テキストの改訂を実施【両校】

高次脳機能障害等といった認知障害を有する訓練生に対する特注型企業連携訓練で開発・作成した教材が「厚生労働大臣賞」を受賞

精神障害者、発達障害者に対する支援技法の向上と支援ノウハウの共有

◆精神障害者、発達障害者に対する支援技法の向上を図るための研修を職業訓練指導員に対し実施

◆精神障害者等の支援のために開発されたカリキュラム、教材、ツール等の新たな作成例や工夫例を機構内LANにより広く共有(22年度新たに135件追加)し、両校において活用

10 障害者職業能力開発校の運営②

22年度重点

特注型企业連携訓練の推進

施設内の汎用性のある職業能力を取得するための訓練では、就職又は職場定着が困難な者^(注)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を一体的に実施^(詳細は別紙参照)

(注)・就業環境が変わると業務の円滑・的確な遂行が困難となる精神障害者
・身体動作の制限が多く特別の機器・設備により訓練を行う必要がある重度の両上肢障害者 等

◆内容の充実

■企業内訓練で量とスピードを求められ自信を失い就職が不調に終わる事例がみられたため、新たに、施設内訓練の段階から、できるだけ早期に無理のない訓練目標を設定し、達成状況をみながら徐々に引き上げていく手法を導入

■受入れ企業に対し、障害特性を踏まえた指導方法、支援ツールの活用方法について解説した「企業内訓練マニュアル」を作成・提供

◆受入れ企業の拡大

■両校及び当機構ホームページに対象となる障害内容や訓練内容等を分かりやすく紹介する資料を掲載

■商工会議所等を訪問し、訓練内容の説明と会員企業への周知を依頼^(21年度15か所→22年度50か所)

■新たに、企業が事業効果を理解しやすい事例を盛り込んだパンフレットを作成・配付 **新規**

■ハローワークからの情報をもとに、障害者雇用に向きの企業を訪問し、利用を勧奨^(21年度158社→22年度401社)

実施状況

実施者 35人(21年度17人)

修了者 34人(21年度16人)

就職者 29人(21年度12人)

・高次脳機能障害者が増加^(21年度2人→22年度9人)

・新たに、視覚障害者(3人)、肢体不自由者(5人)に実施

22年度重点

厳しい雇用失業情勢に対応した就職促進対策の実施

機構本部、中央校及び吉備校による「特別対策本部」を設置し、特別対策を検討、機動的に実施

求人確保

◆企業への積極的働きかけ

■希望就職地の事業主団体への求人確保等の協力依頼 **拡充**

■就職面接会で求職者情報を人事担当者へ配付 ^(21年度8団体→22年度50団体)

■人事担当者と訓練生が面談する会社説明会の開催 ^(21年度63社→22年度79社)

◆ハローワーク、地域センターとの連携強化

■ハローワークに対し求人情報、事業所情報の積極的な提供を依頼

■ハローワークを積極的に訪問し、訓練期間中から求人開拓を要請 **拡充**
^(21年度174所→22年度216所訪問)

■採用可能性のある事業主情報の両校への連絡を地域センターに指示

■訓練生の就職希望企業へのジョブコーチ支援の提案を含めた働きかけ等を両校より地域センターに要請

訓練生に対する支援

■訓練期間中の早い段階から就職支援を開始

■就職面接会へ積極的に参加するよう促す ^(22年度92回延べ544人参加)

■体験型の短期の職場実習の追加実施

■就職活動の長期化に伴う就職意欲の低下や心身の不調を回避・軽減するために、グループミーティングを繰り返し開催

厳しい就職環境の中、就職者数は**224人**

^(21年度218人)

(参考) 中央校、吉備校以外の障害者能開校
(17校)の就職率 52.0% (21年度)

指標③ 就職率

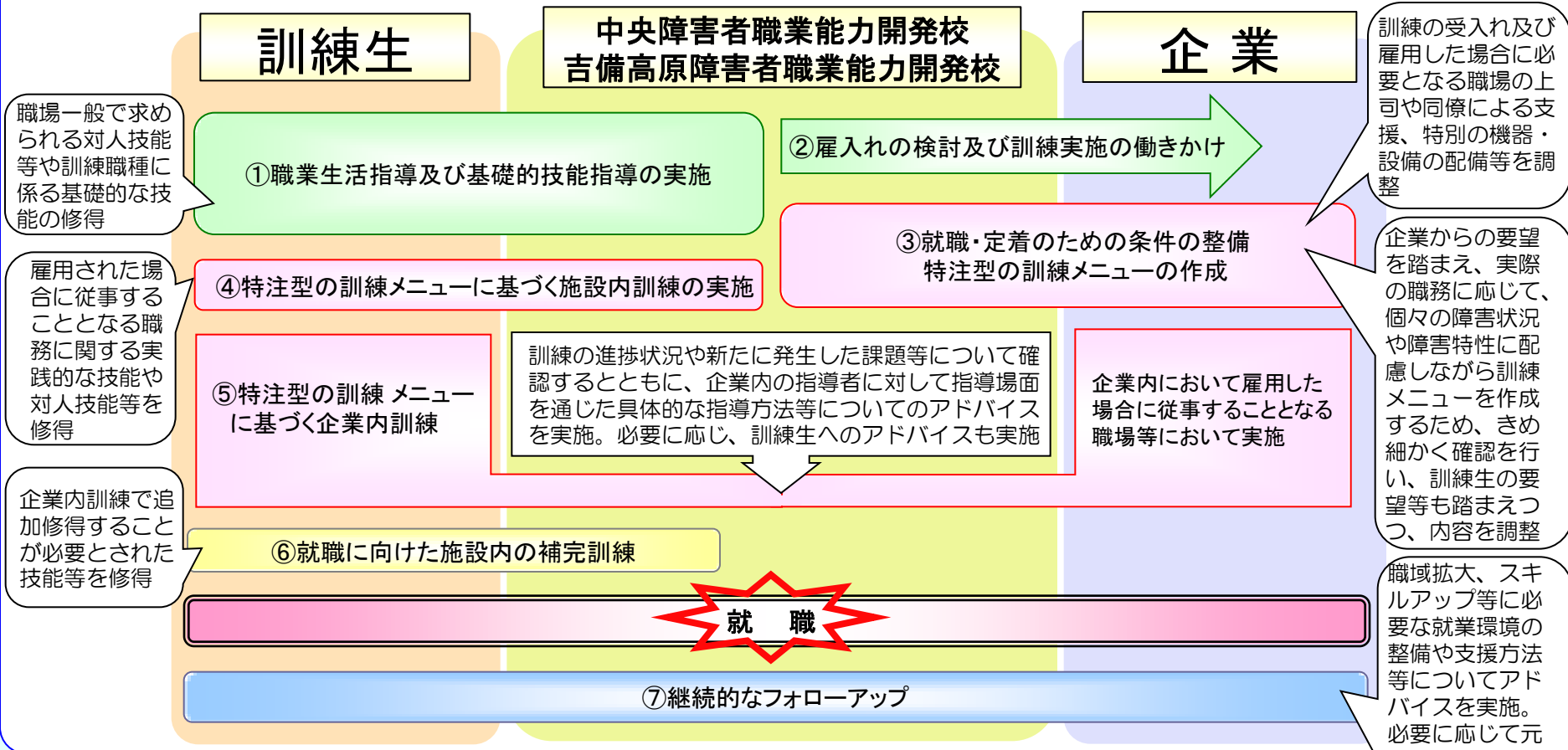
83.9%

目標値:80%以上 ^(21年度86.2%)

対象者：施設内の汎用性のある職業能力を付与する訓練では、就職又は職場定着が困難な者

- ◆異なる就業環境になると、強度の不安や緊張、疲労により職務遂行が困難になる**精神障害者**
- ◆作業工程等が一部変わると修得した技能が発揮できないなどにより職務遂行が困難になる**発達障害者**
- ◆身体動作の制限が多く、本人の運動機能と実際の業務の双方に対応した特別の機器・設備の下での訓練が必要な**重度の両上肢障害者** 等

内 容：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



～就職事例～

- ◆**精神障害者**
 - ・事務業務で、飲食チェーン店運営会社に就職
- ◆**発達障害者**
 - ・プリント配線板組立業務で、電子部品製造会社に就職

- ◆**高次脳機能障害者**
 - ・CADによる製図業務で、機械・設備設計会社に就職
 - ・データ入力・清掃業務で、ペット販売会社に就職

障害者職業能力開発校の運営③

障害者に対する指導技法等の開発・普及

発達障害者、重度視覚障害者に対する先導的職業訓練の成果の取りまとめ

発達障害者及び重度視覚障害者の訓練機会の拡大と就職促進を図ることを目的として、「職業訓練実践マニュアル」を作成

発達障害者

配慮事項等の受入れ開始前に把握すべき基本的知識から訓練カリキュラムの設定等の実践的な訓練方法等までを取りまとめ

重度視覚障害者

支援機器の整備、設備改修等の受入れ準備から、企業ニーズを踏まえたより実践的な訓練方法等までを取りまとめ



成果の普及

報告書の配付
 ・障害者職業能力開発校
 ・民間障害者職業能力開発施設
 ・都道府県能開主管課
 ・授産施設等

これまで発行した報告書をPRするリーフレットの作成・配付

ご利用下さい!

『障害者職業能力開発の実践研究報告書』

ホームページによる指導技法等の普及

アクセス件数 (対前年度)
 687,190件 (+61.8%増)



障害者能力開発指導者交流集会等

本部実施

- 職業能力開発校をはじめ、専修学校や企業等において障害者職業能力開発に携わる者等を対象に実施
- テーマ毎にグループに分かれ意見・情報交換を行う等により訓練技法を効果的に普及

21年度に実践研究として取りまとめた精神障害者と高次脳機能障害者に対する訓練技法、企業との連携による現場の職務に即した訓練メニューの作成をテーマに設定

「有用であった」と回答

参加者 **62人** (64人) **94.9%** (21年度 93.1%)

- 新たな試みとして、厚生労働省の「職業訓練指導員経験交流会」と合同開催
- より広範な参加者を得て、集中的に意見・情報交換等を行うよう工夫

両校実施

- 障害者職業能力開発施設等において当交流集会のテーマに係る障害者への訓練に携わる指導員を対象に実施
- 新たに、実際の訓練場面での技能指導体験を加え、実践的な指導技法等を普及

【中央校】テーマ
 :精神障害者に対する職業訓練

【吉備校】テーマ
 :発達障害者及び高次脳機能障害者に対する職業訓練

「有用であった」と回答

参加者 **32人** (30人) **100%** (21年度 93.3%)

指導技法等の開発成果に関するアンケート調査の実施

- 平成21年度
- 精神障害者に対する職業訓練の実践研究報告書
 - 高次脳機能障害者に対する職業訓練の実践研究報告書

指標④

「有用であった」と回答 **97.3%** (目標80%以上)

- 個別の体調管理の方法など、精神障害の職業訓練のポイントがよくわかった
- 高次脳機能障害に配慮し、目に見える形で訓練結果を提示し、課題認識を促す手法に取り組みたい



これまで発行した実践研究報告書

アンケートに回答した機関の**63.3%**が新たな訓練科の開設、カリキュラムの見直し等を検討

このうち報告書の存在を知っていた機関の**92.0%**がこれまでの実践報告書を、**訓練教材の作成等に活用**

評価シート11

自己評価 S

納付金制度

- 障害者雇用納付金の徴収
- 障害者雇用調整金、報奨金等の支給

評価の視点

- ・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。
- ・関係機関との適切な連携を図っているか。
- ・障害者雇用納付金については99%以上の収納率を維持しているか。
- ・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。

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

○障害者雇用納付金制度に対する理解の促進

- ・従来の事業主説明会：**287回開催**（目標250回以上）
- ・中小企業事業主対象：**159回開催**（目標130回以上）

新規

平成22年7月から新たに納付金制度の適用対象となった中小企業が対象

- ・パンフレット、記入説明書等の作成、配布
- ・職業安定機関との情報交換会 116回開催

23年度申告・申請が複雑なものとなること、初めて申告・申請を行う事業主が大幅に増加することに対応

アンケート調査結果
 「とても理解できた」
 「理解できた」
 「従来」：89.7%
 「中小」：84.4%

◆平成22年度の新たな取組

新規

- ・参加者層に応じた具体的な説明手順・ポイントを示した「マニュアル」等を受託法人等に提供
- ・新たな申告様式に対応、取扱い等の具体例を図表化したわかりやすい「記入説明書」の作成
- ・個別訪問による参加勧奨、職業安定局長と機構理事長連名の開催案内状を作成・送付

○調査の効率的かつ的確な実施

- ・調査実施件数 1,154件
- ・調査対象事業主の効果的選定、事案に応じた助成金調査と一体的実施

一元化のメリットを活かして事業主の地域分布や季節的条件に応じた効率的な調査を実施

◆平成22年度の新たな取組

新規

- ・駐在事務所の廃止に伴い、調査担当嘱託職員を減員したうえ、調査業務を本部組織に一元化
- ・全国調査に対応し、調査組織を複数ブロックを担当する広域的な地域分担制に編成
- ・各調査班相互の機動的な応援体制による柔軟な調査日程の作成

○電子納付システムの利用促進

- ・利用件数の増（平成21年度1,087件→平成22年度1,261件（16.0%増））
- ・「利用促進チーム」による事業主訪問地域の拡大（5大都市圏→12大都市圏）

拡充

◆平成22年度の新たな取組

新規

- ・改正納付金制度の周知・説明に係る個別訪問において利用勧奨、事業主団体等に利用促進のための周知協力要請

○事業主の利便性の向上

- ・電算機処理システムの活用による適正・効率的な審査及び事業主からの照会への迅速・的確な対応

◆平成22年度の新たな取組

新規

- ・申告・申請様式の簡素化
- ・短時間労働者の算入、除外率の引下げ、年度途中の改正施行等に対応した電算機処理システムの平成23年度からの改定・稼働に向けた詳細設計、運用テストの実施
- ・マクロ機能付きダウンロードファイルの一層の利用促進に向けた、事業主への説明の徹底

○障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金等の支給

<収納率> **99.80%**（目標値99%以上）

厳しい経営環境が続くなか

過去5年間で最も高い収納率を達成！！

◆納付金 12,604件

- ・徴収決定済額 13,413百万円
- ・収納済額 13,384百万円

・未収分については、平成23年度以降引き続き収納に努める
 ・未収分には、破産、倒産状態にあるものを含む

◎収納に向けた積極的な取組

- ・電話による督促 575件
- ・督促状・督促状件数 35件
- ・督促訪問件数 8件

- ・多くの企業が厳しい経営環境にあることによる収納率の低下を防止すべく、未収納確認後、速やかに未納付事業主リストを受託法人等に送付し、より早期から粘り強く訪問、電話による納付督促を実施
- ・期限後に申告した事業主に対する機構理事長名文書による早期納付の注意喚起、納付予定の確認

◎過年度分の収納状況

22年度末

	収納率	未収件数		収納率	未収件数
17年度末	99.70%	24件	→ 収納	17年度分	100% 0件
18年度末	99.71%	24件		18年度分	99.98% 2件
19年度末	99.78%	17件		19年度分	99.99% 1件
20年度末	99.76%	17件		20年度分	99.93% 5件
21年度末	99.74%	21件		21年度分	99.90% 6件

- ・過年度未収分も順調に収納
- ・平成17年度以前の未収分は全て収納済
- ・平成20年度の未収分5件はすべて破産・倒産状態
- ・平成21年度の未収分6件のうち3件は破産・倒産状態

- ◆調整金等 3,907件 7,138百万円
- ◆報奨金等 1,854件 4,742百万円

障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報

「アクションプラン」に基づく職業安定機関との連携による周知活動の推進

- 厚生労働省と協議のうえ、周知・広報活動スケジュール及び職業安定機関と機構の役割分担・連携方法を定めた「アクションプラン」を平成22年度当初に策定し、周知活動を計画的に推進
- 機構本部関係部からなる「総合調整会議」を設置し、機構において実施している各種広報活動や障害者雇用支援措置と一体となった取組を展開

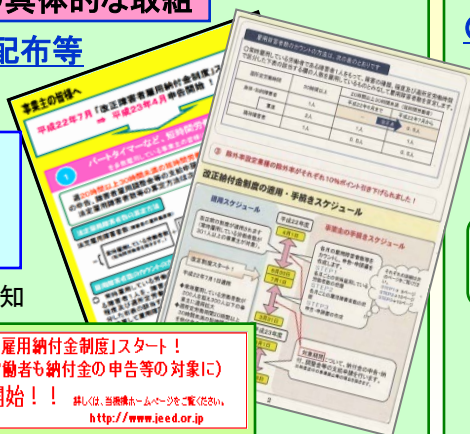
「アクションプラン」に基づく周知活動の具体的な取組

○パンフレット、リーフレットの作成・配布等

- リーフレット(65,000部)
- パンフレット(32,000部)
- 図表の多用・配色の工夫等、中小企業会員の多い経済団体等の意見を反映
- 具体的な事務手続・納付金額の算定例など事業主から質問が多かった事項に重点

- 事業主あて郵便物の封筒に制度改正の周知シール貼付

平成22年7月「改正障害者雇用納付金制度」スタート！
 (中小企業に適用拡大、短時間労働者も納付金の申告等の対象に)
 平成23年4月申告・申請開始！！ <http://www.jeed.or.jp>



○広報誌、ホームページ、その他各種会議等を活用した周知

- 定期刊行誌(働く広場、エルダー)、ホームページに改正内容を掲載
- 施行直前の6月に全国紙に周知広告、政府広報オンラインに改正内容を掲載
- 申告・申請開始直前の平成23年3月に改正内容に係る政府広報の新聞広告(全国・ブロック・地方紙)を掲載、ダイレクトメールを事業主に送付
- 9月の障害者雇用支援月間の新聞広告への記事掲載
- 10月のワークフェア2010における相談コーナー設置、パネル展示 等

○関係機関等との連携

◆事業主団体等に対する協力要請

- 協力要請団体数: **中央25団体、地域618団体**
- 確実な申告・申請の促進のため、傘下事業主等への周知・広報の協力要請

◆職業安定機関による雇用率達成指導等における周知

- 職業安定機関との連携による、雇用率達成指導と併せた周知・説明のほか、職業安定機関主催の各種セミナー、説明会等の機会を活用

改正納付金制度施行等のスケジュール

平成22年7月

改正納付金制度の施行

- 適用対象の範囲を中小企業(常用雇用労働者数200人超え300人以下)に拡大
- 週20時間以上30時間未満の短時間労働者を算入
- 除外率設定業種の除外率を各業種それぞれ10%ポイント引下げ(例:建設業30%→20%)

平成23年4月

改正納付金制度による申告・申請受理開始

○中小企業事業主に対する計画的な個別訪問

◆ねらい

- 具体的な事務手続等について周知徹底
- 申告・申請の準備を進めるに当たって各事業主が必要とする情報の提供
- 障害者雇用に取り組む事業主に対する支援の実施

新たに、事業主から質問が多かった事項に係る「Q&A集」、訪問予約の効果的とりつけ方、事業主の関心を喚起する説明方法の好事例等を取りまとめた「個別訪問業務マニュアル」を作成し、受託法人等に提供

◎対象事業主数 11,827件
 個別訪問件数: 13,445件
 (再訪問等を含む。)

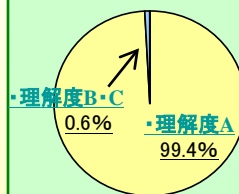
新たに適用対象となることを見込まれる常用雇用労働者数180人以上301人未満の事業主等
 (障害者雇用状況報告(H22.6.1)等)

◎チェックシートによる事業主の

理解度等の統一的な把握・分類、戦略的な再訪問の実施

個別訪問の際にチェックシートにより、申告・納付の必要性に対する事業主の理解度を統一的に把握・分類し、理解度Cの事業主はすべて再訪問、理解度Bは機会をとらえた再説明を実施

(対象事業主)



・理解度A事業主数 11,614件(99.4%)

※A分類: 事業主の理解が十分に得られている。

・理解度B・C事業主数 75件(0.6%)

※B分類: 事業主の理解が不十分である等により継続的なフォローが必要

※C分類: 事業主が理解を示さない等により、再訪問が必須

評価シート12

自己評価 A

助成金の支給業務

- 各種助成金の支給

評価の視点

- ・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。
- ・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。
- ・事業主等に対する周知・広報を行うため、職業安定機関、地域障害者職業センター等との連携を図っているか。
- ・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。
- ・事務手続の簡素合理化を図るため申請様式の簡略化、添付ファイルの簡素化等を図っているか。
- ・不正受給防止を図るため、厳正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか。
- ・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。
- ・機構及び受託法人は、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。

障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務

効果的活用に向けた周知・広報・活用促進対策

○ホームページの活用

目標：7日以内

- ・支給要件等の改正：22年度1回(改正後1日でホームページ掲載)
- ・認定申請書及び支給請求書の様式を助成金のパターン別に共通化し、ホームページから様式をダウンロードできるようにしたことにより、利用者サービスを向上 **新規**

○事業主の満足度向上のための取組

- ・受託法人等の窓口対応、ホームページの利用状況についてのアンケート調査を実施(調査票送付数:400件 回答数:268件【回収率:67.0%】)
「窓口対応の満足度」対応:88.4% 説明:84.4%
「申請書に記載例、記載の注意点がほしい」との要望が多かった障害者作業施設設置等助成金については、申請書に記載例を掲載し、事業主に配布

○助成金の効果的な活用促進のための対策

- ・公共職業安定所・地域センターとの連携強化による要支援事業所情報の確実な把握
- ・連携強化の好事例の受託法人等へのフィードバック→助成金支給につながったケースが増加
- ・事業主説明会の積極的実施(811件)

適正な支給業務の実施

○不正受給防止対策の強化

- ・不正受給防止事務実施チェックリストによる窓口での厳正な審査点検の徹底
- ・点検チェックリストにより障害者の実在確認・対象事業の実施確認を徹底
- ・不正受給に関する障害⇄高齢部門間の情報交換会議の開催(4回)

○厳正な調査を実施(調査件数263件)

- ・一定の支給額(450万円)以上の全事業所、過去に不正受給が生じた業種の事業主等を調査

○業務担当者会議において、ケーススタディによる不正受給案件の内容・手法等を説明し、対策を指示

関係機関との密接な連携

○機構と厚労省において、助成金業務の現状・問題点を密接に情報交換

- 助成金の適正支給のための制度改善を実施

○受託法人等と職業安定機関との情報交換(779回)

窓口対応サービスに対する事業主の声

- 何度も丁寧に説明いただいた上、質問についても理解できるまで時間をかけて説明してくれました。
- 書類の書き方についてわかりやすく説明いただき、順調に書類提出ができました。

厳しい雇用情勢の中でも件数が増加

障害者雇用に貢献

助成金支給件数
H22 27,518件

H21 27,278件
H20 26,084件

助成金支給額
H22 7,879百万円

H21 7,747百万円
H20 7,640百万円

不正受給件数
H22 0件

H21 1件(19・21年度不正受給/全額返済済み)

H20 0件

H19 1件(16年度不正受給/分割返済中)

H18 1件(14~18年度不正受給/全額返済済み)

評価シート13

自己評価 A

相談・援助(障害)

- 事業主に対する雇用相談・援助
- 障害者職業生活相談員資格認定講習
- 就労支援機器の普及啓発(貸出し)

評価の視点

- ・障害者雇用アドバイザーによる相談・援助を毎年度22,000件以上実施しているか。
- ・追跡調査における回答者のうち70%以上の事業主等から具体的な課題改善が見られた旨の評価が得られたか。
- ・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。
- ・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。
- ・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。

障害者雇用アドバイザーによる相談・援助、講習、支援機器の普及・啓発

事業主に対する雇用相談・援助

重点事項: 支援の重点化と内容の充実

- 支援対象の重点化
(雇用率未達成企業、雇用水準の低い中小企業等)
- 各種支援手段(マニュアルの提供、助成金の提案、事業所見学のアレンジ等)の活用と公共職業安定所・地域センター等との連携強化
- アドバイザーの実務能力向上のための実践的・参加型研修(問題解決法の活用、経験交流)、**本部アドバイザーによる地方アドバイザーへの助言・援助** **新規**、相談事例集の提供、ブロック会議等を通じた指導の実施
- 障害者雇用相談援助業務支援システムを活用した、効果的な企業訪問計画、多様な提案・検討、相談記録の迅速な確認によるサービスの充実



障害者雇用アドバイザー

障害者の採用、配置その他雇用に関する相談・援助を実施



目標 22,000件

相談件数: **27,660件**
(21年度比107.5%)

目標 70%以上

事業主等への追跡調査の結果

「課題改善効果があった」との回答 88.6%

- 【改善効果】「助成金について問合せ、活用の手続き等を行った」(23.5%)
- 「障害者雇用の社内研修を行った」(17.1%)
- 「障害者を新たに雇用した」(8.3%)

高年齢者雇用アドバイザー等が受けた障害者雇用の相談内容の障害者雇用アドバイザーへの伝達と迅速な対応の徹底を受託法人等に指示。

障害者職業生活相談員資格認定講習

重点事項: 認定講習の内容の充実と ニーズに応じた受講機会の確保

- 講習内容の充実 **拡充**
【従来の座学に加え、講習内容に事業所見学、支援機関見学又は支援者等との意見交換のいずれかの参加型のカリキュラムを盛り込み、内容を充実】
- 受講者への利便性に配慮 **拡充**
【全国で近隣県での受講が可能、交通の利便性を考慮した場所の設定】
- 障害を有する受講者が受講しやすい配慮 **拡充**
【手話通訳の配置、視覚障害者に配慮した資料の提供、駐車場の確保、複数の講習機会を組み合わせでの受講】
- テキストの改訂
【改正納付金制度の内容、肝臓機能障害の障害特性と配慮事項、精神障害者雇用安定奨励金の項目の追加】



講習実施回数: **68回** (21年度比100.0%)

講習修了者数: **3,881人**
(21年度比93.4%)

受講者へのアンケート調査の結果

「有用であった」との回答 97.4%

【受講者の声】

- 「支援学校の見学や障害者雇用事業所の事例が参考になった」
- 「意見交換を通じて、障害者雇用に関する悩みや問題を共有でき、他社の情報を得られた」
- 「障害別特性と雇用上の配慮については、当社の障害者の雇用管理の参考になった」
- 「障害者職業生活相談員の役割について非常によくわかり参考になった」



就労支援機器の普及啓発(貸出し)

機器の普及

○ホームページの充実

- ・掲載内容の更新(8月、3月)、掲載機種数(129機種)・22機種追加
- ・個々の機器の貸出し状況を表示することにより、事業主の利便性を図った

新規貸出し機器をトップページに最新情報として掲載

即時更新

○支援機関等を通じた周知

新規

- ・首都圏の公共職業安定所及び障害者支援機関の訪問
- ・職業訓練指導員研修における説明
- ・障害者就職面接会、国際福祉機器展等でのリーフレット配布
- ・電子情報支援技術の普及を促進するNPOホームページにリンク掲載



事業主ニーズに対応した支援機器の整備

- 機器別貸出し状況の分析
- 利用した事業主へのアンケート、問い合わせや要望等の分析
- 機器製造メーカーに貸出制度のリーフレットを配布
- 音声による文字入力可能な認識ソフトを整備

- ・新機器の導入
- ・保有台数の調整
- ・機種入れ替え
- 多様な品揃え

貸出事業所に対する相談・フォローアップの実施

- 機器選定や活用に関する相談、援助
- 新製品の情報提供、機器の変更に係るアドバイス
- 貸出期間中におけるフォローアップの徹底

新規

福祉情報技術コーディネーター有資格者が利用状況の確認、助成金の情報提供等の支援・フォローアップを実施

実績

目標 60%以上

- 利用率・・・61.3%
- 貸出し事業所数・・・140事業所
- ホームページアクセス件数・・・410,834件

貸出し事務手続きの迅速化

- 申請窓口と貸出し窓口を一本化
- 新規申請から貸出決定までの日数 3.7日→2.4日(1.3日の短縮)

アンケート結果

- 満足度(大変役に立った・役に立った)・・・83.1%
- 機器購入・賃借(予定含む)事業所・・・53.9%
- 意見から
 - ・機器の選定段階の相談から、機器の設置に至るまで丁寧に対応してもらい感謝している。
 - ・高価な機器であっても、効果は実際に使用してみないとわからないので役に立った。

機器活用事例(視覚障害者)

製造業、視覚障害2級のケース

支援ニーズ

職場環境

- ・作業デスクが狭い

職務内容(貿易事務)

- ・会議出席のため移動が多い
- ・英文資料を扱う

パソコン接続型の拡大読書器

- ・パソコン画面をモニターとして使用し省スペースで設置可能

携帯型拡大読書器

- ・会議出席時に使用
- ・画面読上げソフト
- ・日本語、英語の切り替えがスムーズなもの

専門資格を有するアドバイザーにより複数の機器等の活用をコーディネート



携帯型拡大読書器

新規貸出機器について(例)

音声認識ソフト

(視覚・聴覚・上肢障害者用)
入力した音声を変換

聴覚障害者用無線集音器

(聴覚障害者用)

離れた場所でも無線で送受信できる高性能集音補聴システム



評価シート14

自己評価 A

**実践的手法の
開発・提供(障害)**

- 障害者の雇用に関する調査研究の実施
- マニュアル・好事例集

評価の視点

- ・障害者雇用アドバイザーによる相談・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。
- ・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。
- ・実践的手法の開発により得られた成果について、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル等に取りまとめているか。
- ・事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図り、企業のニーズに対して迅速かつ的確な情報提供を行っているか。

障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供①

わかりやすい、使いやすい、見やすい、実践的な工夫・編集

○事業主のニーズ、国の施策動向を踏まえた実践的手法の開発

- ・重度障害者雇用事業所における重度障害者等を雇用する際の募集・選考・採用・配置の方法に関する調査研究
 - ・障害者雇用の経験の無い事業主が募集・選考等を検討する際に役立つよう、アンケート調査に加え、個別訪問調査を行い、「採用の方法」や「採用する際に重視した点」等を取りまとめて提供
 - ・特に、新規に重度障害者を雇用する事業主には「採用時のヒアリング内容」、「評価の際のポイント」等具体的なノウハウを提供
- ・上肢に障害を有する肢体不自由者のための広範な職場改善事例を収集・分析し、新たな支援手法を提案
 - ・上肢障害者を対象として、様々な業種、職種における雇用管理や職場環境の整備等職場における改善・工夫を行った事例を収集・分析し、コンパクトに紹介
 - ・また、実際の職場の作業場面に応じた具体的な支援ツールの活用を提案

重度障害者等の募集等の方法

4 実技テスト チェックリスト

項目	評価のポイント	点数	備考欄
実技テスト実施	実技テストの実施状況、実施内容、実施時間、実施場所、実施担当者、実施結果、実施評価、実施改善点、実施効果、実施課題、実施対応、実施結果、実施評価、実施改善点、実施効果、実施課題、実施対応		
実技テスト実施	実技テストの実施状況、実施内容、実施時間、実施場所、実施担当者、実施結果、実施評価、実施改善点、実施効果、実施課題、実施対応		
実技テスト実施	実技テストの実施状況、実施内容、実施時間、実施場所、実施担当者、実施結果、実施評価、実施改善点、実施効果、実施課題、実施対応		

実技テストにおけるチェックポイント
「クリップ止め」「ホッチキス」「紙折」など作業ごとに設定

- ・他の事業所でも活用できるような様々な観点からの募集・選考の際の評価シートの例を参考資料として掲載

職場における改善・工夫の提案



ファイルが取りやすい紐付きリング



- ・実際の職場で参考とできるように、具体的な支援ツールを紹介

- ・豊富な写真に加え、事例の特徴が一目で理解できるよう改善内容の「ポイント」、「作業内容」をキーワードで提示
- ・事例ごとに「課題点」「改善内容」「改善の効果」でポイントを説明

○わかりやすいマニュアル・好事例集の作成

・視覚障害者の雇用事例集

～支援機関を活用して職域拡大に取り組む～
ヘルスキーパー、事務的職業等新しい職域について、事例ごとに連携した支援機関やその機関の支援内容を紹介



・視覚障害者の雇用や職場復帰の際、各プロセスごとに利用可能な支援機関とその支援内容をフロー図で解説

復職プロセスの一例

- ①本人の技能習得の検討・実施、②産業医等からの復職可否の診断、③通勤面の確認、④受入体制の整備、⑤復職、⑥課題の把握と対応等

・精神障害者雇用の啓発DVD 「理解する心、支えあう職場 ～精神障害者雇用への道～」

精神障害者雇用を進めている企業の取材をもとに、企業の取組と障害者本人のインタビューにより、精神障害者の新規雇用や職場復帰に当たっての実践的なノウハウについて紹介



- ・企業の取組を映像、ナレーション、文字スーパーで紹介

・障害者雇用マニュアルコミック版 「知的障害者と働く」

知的障害者の特性やわかりやすい作業指示の出し方、家族との連携等のノウハウについて、読みやすく理解しやすいコミック形式で事例を紹介

受入職場の研修資料として役立つと好評価

- ・面接、ジョブコーチ支援、通勤時の配慮、マニュアルの作成等職場で課題となる場面ごとに、コミック形式で対応について解説



障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供②

セミナー・展示を活用した普及

関係機関主催のセミナーにおける普及

視覚障害者雇用・就労連続講座
(平成22年10月)

新規

- 「視覚障害者の職場定着推進マニュアル」
・新しい職域における雇用事例等の紹介
・123企業等が参加



全国就職指導ガイダンス「障害のある学生の
就職支援についてのセッション」(平成22年6月、11月)

新規

- 「障害者雇用職場改善好事例集」(視覚、聴覚、肢体不自由、内部、精神)を配布(参考:ガイダンス全体の企業参加者数 717人)

障害者ワークフェア2010における展示 (平成22年10月)

- ◆「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」から
・障害者雇用の必要性
・障害特性に応じた配慮事項等 をパネル展示
(参考:ワークフェア2010(第32回アビリンピック
神奈川大会との同時開催)の来場者数 36,700人)



職業リハビリテーション研究発表会による普及

- 職場改善好事例集掲載企業3社が作業環境改善や職域拡大の取組と効果を発表(参考:研究発表会の参加者数 1,010人)

事業主、支援機関等への配付

- 事業主、都道府県労働局、公共職業安定所、受託法人、地域センター、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校等に幅広く配付
(参考:22年度の関係機関への配付数 合計39,132部)

- 例 ・「視覚障害者の雇用事例集」を視覚障害者に対する職業訓練を実施している機関に配付(配付数: 7,162部)

ホームページ等を活用した普及

機構ホームページ

- 報告書
・一覧表の掲載、年度別・障害別の検索、マナリー(要旨)の掲載
- マニュアル等
・成果物の一覧の掲載、PDFファイルの掲載

障害者職域拡大マニュアル
障害別検索画面

- ▶障害者別リスト
- ▶視覚障害者 | ▶聴覚・言語障害者 | ▶知的障害者 | ▶精神障害者
- ▶テーマ別リスト
- ▶業種別 | ▶在宅雇用・在宅就業 | ▶リアフリー | ▶重傷



企業等の社内LANへの掲載(例)

- 情報通信企業(リコーITソリューションズ)「聴覚障害者の職場定着推進マニュアル」
- 地方公共団体(横浜市役所)「はじめからわかる障害者雇用」

各種成果物の活用状況

○事業主が活用するほか、支援機関が相談場面において活用

活用例1

- ・IT企業が視覚障害者を事務職として雇用する際に、「視覚障害者の職場定着推進マニュアル」を参考にし、機器貸出制度を活用して画面読上げソフトを整備するとともに案内等への点字シールの貼付を行った。

活用例2

- ・企業が聴覚障害者を雇用する際に、「聴覚障害者のための職場定着推進マニュアル」を読み、コミュニケーションの重要性を認識した結果、社内に手話サークルを設置した。

活用例3

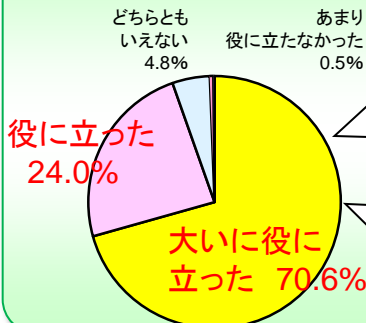
- ・HIV感染者の配属先から人事担当者に、職場内の啓発方法、個人情報取扱い及び職場において配慮すべき事項等に関して相談があった際、人事担当者は「HIVIによる免疫機能障害者の雇用促進」に基づき、配属先に配慮事項等を説明した。



各種成果物に対する利用者アンケート

障害者雇用に取り組む上で「役立った」と回答 94.6%

過去最高



【事業主】

- ・精神障害者の雇用を進めるに当たり、負荷の少ない職務を設定したり、接し方を理解するのに役立った。
- ・コミック版のマニュアルは、イラストで実例が示されているので、その場の雰囲気がイメージしやすくなりやすい。

【支援機関】

- ・視覚障害者雇用を検討している事業主に対し、支援機器導入の説明資料として役立った。
- ・知的障害者の特性、従事可能な作業を説明する資料として役立った。

評価シート15

自己評価 A

啓発事業(障害)

- 障害者ワークフェア
- その他の啓発事業
- 定期刊行誌「働く広場」の発行

評価の視点

- ・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。
- ・定期刊行誌の一層の充実に向けた検討を行っているか。
- ・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。

啓発事業(障害者関係)

事業主や国民一般に障害者の雇用の促進と職業の安定を図るための啓発事業を実施

障害者ワークフェア

出展数151企業・団体

H22.10.15~16 神奈川県横浜市(第32回全国障害者技能競技大会と同時開催)

職業と福祉の総合的なイベント

- ・障害者職業能力開発施設による訓練内容の紹介
- ・障害者就労支援機器・生活支援機器等の展示・体験
- ・重度障害者の多数雇用事業所による作業内容の実演・体験
- ・神奈川労働局、神奈川障害者職業センターによる職業相談コーナー



職業相談コーナー

ポイント

- ① 展示エリアを一周することにより、障害者の能力開発から就労、職場定着に至るまでの取組等が体系的に理解できるよう会場設営を工夫 **新規**
- ② 障害者職業能力開発施設による展示・体験等(フォークリフト運転実演・体験コーナーの設置)
- ③ アビリンピック種目の技能体験コーナーの設置 **新規**
- ④ 「はじめからわかる障害者雇用」「特例子会社制度の紹介」などをパネル展示コーナーで分かりやすく解説 **新規**
- ⑤ 特設ステージでの多様なプログラムの実施(事業主と社員との対談形式による紹介など) **拡充**



フォークリフト運転体験



技能体験コーナー



対談による取組の紹介

アンケート調査結果

来場者数 **36,700人**

障害者雇用問題の理解度
97.1% (目標値: 80%以上)

来場者の声

- ・いろいろな仕事があることを自分で確かめることができた。(障害のある方)
- ・他社の障害者雇用における現場担当者の説明が、自社でのヒントとなった。(人事担当者)
- ・作業内容を体験できるのは、障害者雇用についてあまり知らない方も分かりやすく良いと思う。(会社員)
- ・会場の設営が良く、出展・イベント内容も多様、豊富である。(会社員)

9月の障害者雇用支援月間を中心とする啓発活動

1 障害者雇用優良事業所等表彰式

開催の工夫

- 受賞した企業・障害者及び表彰内容の紹介
- 参列者の参加意識を高める会場レイアウト
- 表彰時の受賞者の安全な導線確保



2 障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展

東京、名古屋、大阪、福岡、札幌、神奈川(障害者ワークフェア内)



3 マスメディア等を活用した広報・啓発活動

- ・「障害者の自立支援が企業と社会の成長を促す」と題して、先進企業の取組事例の紹介、学識者による提言等の記事広告を掲載(日経新聞:9/5朝刊)
- ・当機構の行っている職業リハビリテーションの取組についてマスコミへ積極的な情報提供を行い、その内容が報道されることによって広く社会一般の障害者雇用についての理解を促進
- ・ポスターを全国主要都市の駅で掲示



週刊東洋経済2010.7.24号
特集「うつ」の治療・社会復帰」において当機構「リワーク支援」を紹介

地方における啓発活動

各都道府県における表彰式

各都道府県において、障害者雇用優良事業所等に対し、機構理事長名による表彰(機構理事長努力賞)を実施。
(被表彰者**233人**)

定期刊行誌「働く広場」の発行



ホームページでの誌面公開

- テキスト版(視覚障害者対応)及びPDF版の一括ダウンロードファイルを掲載
- 2年分のバックナンバーを遡り掲載

イタリアンレストランで働く



- ・書店での試行販売(全国4か所)を実施
- ・ホームページでの閲覧の周知用チラシを作成し、見本のバックナンバーとともに**文部科学省キャリア教育(進路指導)担当指導主事連絡協議会**において配布

発行目的

事業主等に障害者の雇用についての知識・技術等を提供
→優良企業、優秀勤労障害者の事例紹介

発行部数

54,000部 障害者雇用率未達成事業所等に配布

読者アンケート

同一調査項目での年2回実施を見直し
→**1回目「誌面の評価」、2回目「活用状況」**について実施

アンケート調査結果

誌面の評価

「非常に参考になる」
「参考になる」

92.2%

活用状況「役立った内容」

- 民間企業**
 - ・社員の障害特性の理解につながった(43.3%)
 - ・社内教育実施のきっかけとなった(34.3%)
- 社会福祉施設等**
 - ・職員の啓発に役立った(60.2%)
 - ・利用者・生徒の仕事の理解につながった(38.0%)

編集委員会の開催

- ・学識経験者10人、年2回
- ・編集方針の決定 など

ニーズ・意見

助言・指摘

誌面の充実

「NOTE」において22年度は読者の関心が高い「**精神障害者**」の雇用の取組を幅広い領域からのレポート、インタビュー等で取り上げた

ロービジョン(視覚障害者)の方に配慮した紙面の色使い

「働く広場」公開座談会の開催

内閣府主催「障害者週間連続セミナー」に
参画し読者以外へも当該定期刊行誌をPR

【テーマ】「発達障害者の雇用を進めるためにVol.2～
ともに学び、ともに取り組む～」

【パネリスト】就労者、企業、就労支援関係者、発達障害者支援センター、障害者職業カウンセラー

【内容】コーディネーターによる解説、支援現場からの報告、体験を踏まえた意見発表を踏まえ、「雇用のインセンティブ」「職務、仕事」「トラブルの対応」の3テーマに絞って討論し、発達障害者の雇用を進める方策及び課題と解決方法について来場者とともに考え、具体的、現実的に理解を深めた。

【開催日】12月6日(月)明治学院大学アートホール

【誌上採録】座談会の内容については「働く広場」(3月号)で掲載した。

アンケート調査結果

「大変参考になった」
「参考になった」
96.5%



「うまくいった事例を聞くことができ、前向きになれた。」
「特性を伸ばすことで、企業価値を高められると思った。」

雇用率未達成企業における雇用を促進するため、22年度は**雇用率の低い業種**における雇用事例を「職場ルポ」で継続的に取り上げた **新規**

継続的に同様の事例を取り上げるのは初めて

太めの活字での印刷
「働く広場」→「働く広場」

評価シート16

自己評価 S

全国障害者技能競技大会(アビリンピック)の開催

- 第32回全国障害者技能競技大会の開催
- 地方アビリンピックの開催

評価の視点

- ・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。
- ・先駆的又は雇用拡大が期待される職種による技能デモンストレーションの実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行っているか。
- ・アンケート調査の回答者のうち80%以上から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価が得られたか。
- ・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。

全国障害者技能競技大会(アビリンピック)の開催①

広く国民一般に対する障害者の職業能力についての理解と認識を高め、障害者の雇用促進を図る

第32回全国障害者技能競技大会の開催

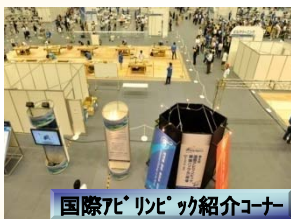
共催県との協力・連携による大会準備・運営

- 大会期間 : 平成22年10月15日(金) ~ 10月17日(日)
- 開催地 : 神奈川県横浜市(横浜アリーナ)
- 来場者数 : 34,600人 ○ 選手数 : 282人 ○ 種目数 : 25種目

- 共催県と連携・協力し、大会ポスター等の作成
地元テレビ局・新聞社の積極的なPR
- 地元の協力・連携による準備・運営



表彰式



国際アビリンピック紹介コーナー



製品パッキング

- ・ 高等技術専門校から競技機器の借用
- ・ ボランティアによる選手の介助・送迎、手話通訳、会場や駅での来場者の案内
- ・ 医療機関による救急医療体制の整備



医療専門学校、民間企業などから延べ91人参加

ボランティアによる会場への案内



大会のポイント

障害特性に応じた競技種目の見直しの取組

(1) 新たな競技種目の採用及び競技定員の見直し

- 1 ○ 競技定員の見直し ・ビルクリーニング 17名←7名 ・パソコンデータ入力 28名←23名
近年における種目別参加状況等を勘案し、主に知的障害者が参加する種目の定員を増やした。 **前回大会の技能デモンストレーション種目**
○ 「製品パッキング」の新たな競技種目への採用 **新規**

(2) 技能デモンストレーションの新規職種実施

- 先駆的又は雇用拡大が期待される職種で実施
- 「オフィスアシスタント」(文書の封入、仕分け等)を採用 **新規**
- 「IT」、「ベッドメイキング」と合わせ3職種、15人参加



オフィスアシスタント

競技会場の設営における新たな工夫

- 2 ○ 環状の**周回通路**を設置し、**新規**
さまざまな角度から観戦できるよう通路を工夫
○ 車椅子利用者、視覚障害者等の妨げにならないよう、**ケーブルを空中配線**
○ **パソコン**を使用する競技種目と作業音が生じる競技種目を区分けし、競技しやすい環境を確保
○ 選手団用バスにはノンステップバス、リフト付きバスを使用、**車椅子用仮設トイレ**の設置



前回大会のアンケート結果を反映

競技内容紹介DVDの作製・上映

- 4 ○ 作品の正確さや仕上がりの美しさが求められる種目の技能のみどころを紹介
6種目を新たに追加 **拡充**
DTP、機械CAD、建築CAD、電子機器組立、歯科技工、ホームページ



ホームページ種目の紹介(画面)
~ホームページの場合~
効率的な作業、クオリティの高さ、感性・独創性

国際アビリンピック派遣選手選考を兼ねた大会として開催 **新規**

- 国際アビリンピック紹介コーナーの設置
- 国際大会に備えた競技用パソコンの仕様の統一 (Windows7、Office2007)

3

全国障害者技能競技大会(アビリンピック)の開催②

来場者の評価

事業主

○「アビリンピック参加を社内で障害者の目標の一つとしてほしい」
○「自社で雇用している障害者にもっと可能性があると思った」

一般来場者

○「障害者が頑張っている姿を見てもう、雇用促進につながると思う」

障害のある方

○「障害のある自分にもできることがあるのではないかと視野が広まった」
○「自分も障害者だが、早く仕事に就きたいと思った」

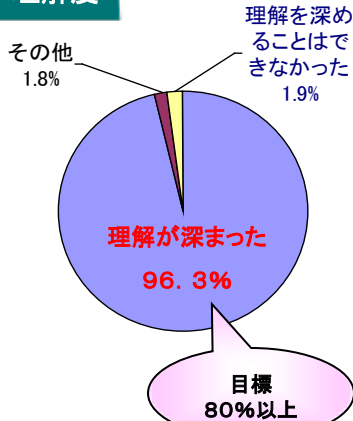
参加選手のコメント

○「アビリンピックは、自分の弱点や今後の向かうべき方向を教えてくれる大変有意義な大会」
○「今回の結果に満足することなく、常に探求心を持ってさらに精進したい」
○「来年の国際アビリンピックに参加することができた際には、世界一を目指して頑張りたい」

来場者アンケート結果

回答数 648人

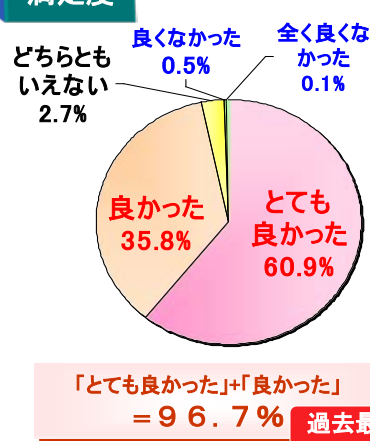
理解度



内容

○「障害者の働くことに対する意欲、ひたむきな姿勢を感じることができた」
○「障害者がさまざまな職場で活躍していることを実感できた」
○「障害者の職業能力・雇用について関心を持つようになった」
○「参加選手の職業能力の高さと多彩さを実感できた」

満足度



マスコミの反響

大会に対する人々の関心の広がり、障害者雇用に対する理解の深化

新聞

読売、朝日新聞、地方紙等
大会開催や結果の報道



テレビ

テレビ、ラジオによる事前
及び大会当日の報道



地方アビリンピックの開催

取組のポイント

- 都道府県、障害者団体及び企業との連携の強化
- 全国大会の種目重点化を踏まえた競技種目の見直し

知的障害者参加種目数 175種目
精神障害者参加種目数 59種目

- 全都道府県で実施
- 競技参加選手数 **2,423人**(21年度 2,412人) **[過去最多]**
(うち、知的障害者:1,557人(21年度比 29人増)精神障害者:131人(21年度比 19人増))
- 種目数 **延べ309種目**(うち全国大会実施種目が278種目、全種目の90.0%(21年度88.5%))
- 総来場者数(県主催の併催イベント 来場者含む) **31,916人**
- テレビ・ラジオ **40件** 新聞等 **105件**



予算、人事等



評価シート17

自己評価 A

予算等

- 予算、収支計画及び資金計画

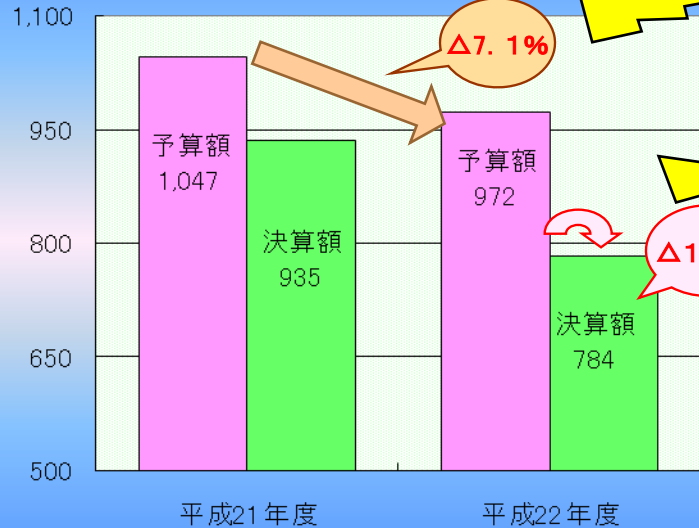
評価の視点

- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・当該総利益(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。
- ・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。
- ・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。

一般管理費及び業務経費の節減等

(単位: 百万円)

一般管理費(効率化対象経費)



予算の節減 7.1%
目標: 前年度比△3%程度

予算の節減に加え
予算執行も毎年度節約

自主的に
事業見直し・廃止の実施

22年度決算
22年度予算に比べ
19.4%節減

運営費交付金の適正な執行

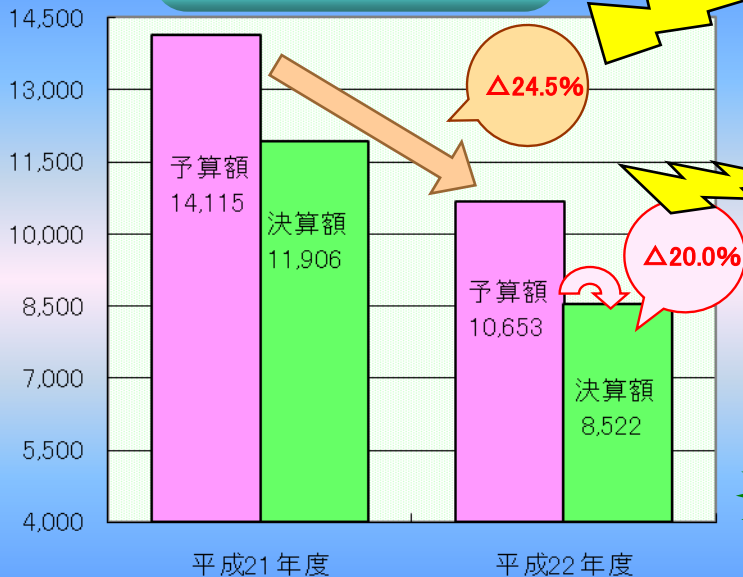
収益化基準に則った執行

- ・給与等支給額の見直しによる人件費の削減
- ・竹芝本部管理会社との交渉による事務所賃借料等の引下げ
- ・その他無駄削減・業務効率化への積極的な取組等による経費節減

国庫負担の軽減に寄与

(単価: 百万円)

業務経費(効率化対象経費)



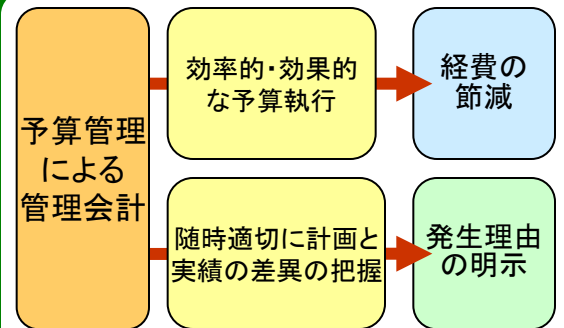
予算の節減 24.5%
目標: 前年度比△1.9%程度

予算の節減に加え
予算執行においても毎年度節約

自主的に
事業見直し・廃止の実施

22年度決算は、
22年度予算に比べ
20.0%節減

管理会計の実施



計画・実績の差異発生理由

- 様々な取組による経費の節減
- 助成金の実績額が予算額を下回ったこと等

運営費交付金の推移

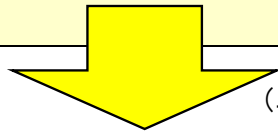
※ 行政刷新会議事業仕分けを踏まえた事業の見直しによる
予算の節減

◇ 高齢期雇用就業支援コーナーの廃止等地方委託業務の
大幅見直し 1,725百万円

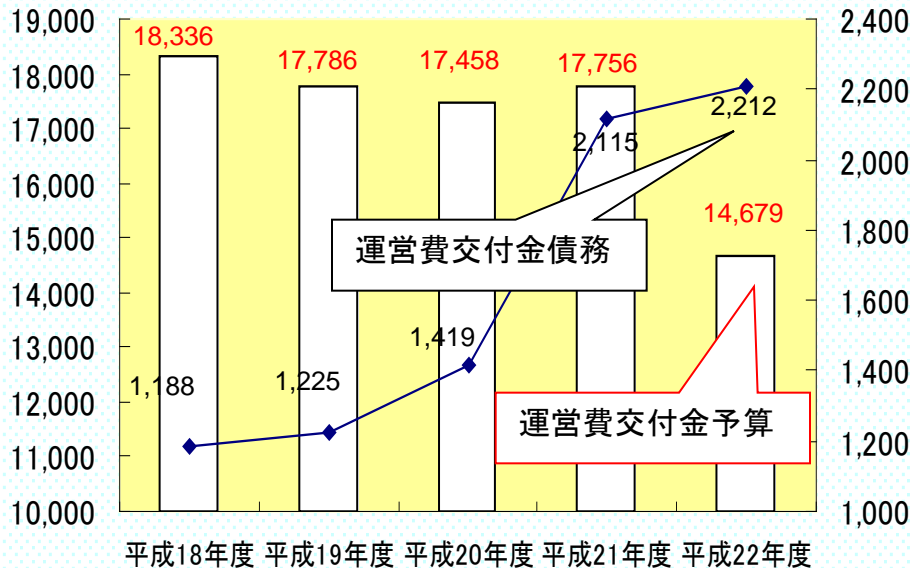
◇ 広報関係経費(新聞広告等)の見直し 584百万円
(前年度比**3,077百万円減**)

※ 予算執行の見直しによる運営費交付金債務の増加

給与等支給額の見直しによる人件費の削減、竹芝事務所管理会社との交渉による賃借料等の引下げ、その他の無駄削減・業務効率化のための積極的取組、一般競争入札及び複数年度契約の積極的な実施等更なる経費節減に努めた結果、運営費交付金債務の増加となり国庫負担軽減に寄与
(前年度比**96百万円増**)

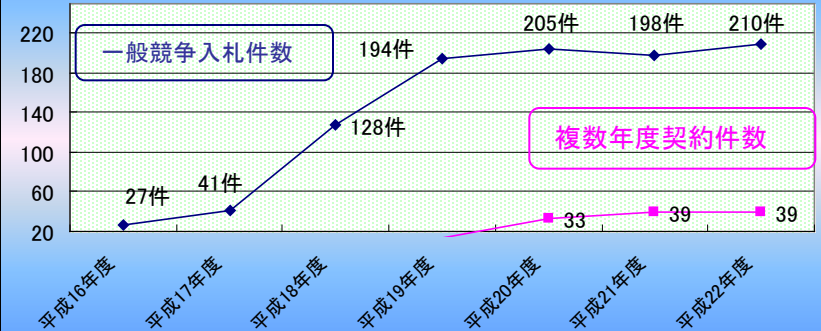


(単位:百万円)

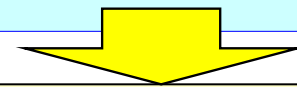
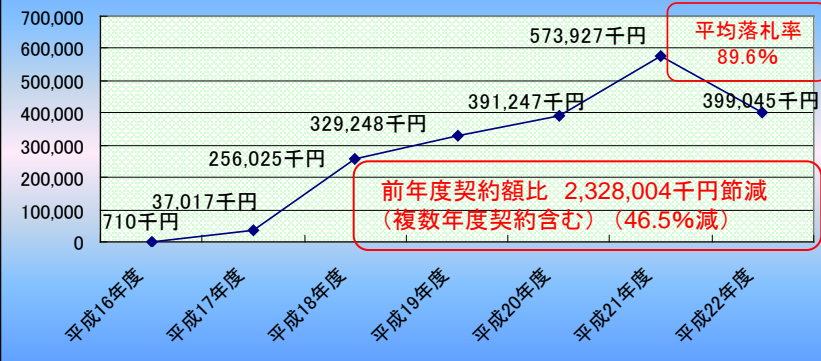


一般競争入札の導入・範囲拡大

一般競争入札の実施及び複数年度契約の拡大



一般競争入札による予算の効率的執行額



- ※ 一般競争入札等(公募、企画競争含む)**210件**
(前年度比**6.1%増**)
- ※ 随意契約**81件**(前年度比**50.9%減**)
- ※ 一般競争入札等に付した契約の割合は**72.2%**
(前年度**54.6%**)

評価シート18

自己評価 A

人事・人員等

- 人事に関する計画
- モチベーションの維持・向上

評価の視点

- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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)。
- ・国と異なる、又は法人独自の諸手当は、適切であるか。
- ・国家公務員の再就職のポストの見直しを図っているか。特に役員ポストの公募や、平成21年度末までに廃止するよ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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。

人件費削減の取組と人材の有効活用

人件費削減の取組

○給与制度改革の着実な実施

- ・地域手当の見直し(国より低い支給割合(7%)から更に3.5%に引下げ) **新規** (22年度~)
- ・自宅に係る住居手当、転居手当の廃止(21年度~)
- ・国新設の広域異動手当、本府省業務調整手当は設定せず(19年度~)
- ・期末・勤勉手当の職位別加算割合の見直し(大部分を引き下げ)(19年度~)
- ・職務手当の定額制への変更(国より概ね低く設定)(19年度~)
- ・昇給幅の細分化(4分割)と昇給抑制(3号俸に抑制)(18年度~)
- ・俸給引下げと賃金カーブのフラット化(平均▲4.8%)(18年度~) 等

○中期目標による人件費節減
(18年度から5年間で5%節減)
⇒ **22年度 8.7%節減**

○ラスパイレス指数(地域・学歴勘案)
22年度 100.0 (21年度101.4)

効率的な人員配置

大幅に業務量が増加する中、機動的な人員の配置により利用者のニーズに的確に対応

機構全体としての再配置

本部組織の効率化による1部5課の廃止(本部管理職の1割削減)、地域センター管理事務の集約化、駐在事務所の廃止等による人員の捻出

- ・障害者雇用納付金制度の対象事業主の範囲拡大等に伴う業務推進体制の整備(H22.4)
- ・駐在事務所の廃止に伴う効率的・専門的な納付金等調査体制の確立(H22.4)
- ・地方業務の直接実施に伴う業務の企画・管理体制の整備(H23.4) **新規**

地域センターにおける再配置

地域センターの一人当たりの業務量を分析し、カウンセラー及びリワークカウンセラーの人員の再配置を実施(H23.4)

人材の確保と研修の充実

<人材の確保>

- ◆採用説明会の抜本的改善
 - ・カウンセラーの仕事や利用者の声等を紹介するDVDを上映 **新規**
 - ・地域センター職員が日常業務の様子を紹介 **新規**
- ◆地域センターの体験見学会について周知先を拡大 **拡充**
- ◆面接重視の職員採用試験を実施(3次にわたる面接、少人数でのグループ討議の実施)



<職員研修の充実>

- ◆管理職員のマネジメント力向上のための研修の実施 **新規**
- ◆嘱託職員の業務力向上研修の実施 **新規**
- ◆カウンセラー職、職業訓練職のための計画的なOJTの実施

<自己研鑽に対する意識の向上>

- ◆職員による自主的な学習会の定期実施(セミナー、講師と職員の懇談会の二部構成)
- ◆E サービス運動への自発的参画、教育訓練・外部セミナー受講の勧奨、社内報(メルマガ)を通じたノウハウの共有化

モチベーションの維持・向上等のための取組

利用者の視点に立ったサービスの向上

経営トップのイニシアティブ

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

モニター制度の実施

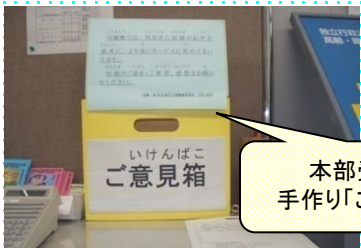
- 機構の業務運営の参考となる意見等を広く募集し、業務運営の改善につなげるため、**モニター制度を実施**

課題テーマ

- 「高齢者の雇用確保のためのさらなる支援策について」
- 「事業主・障害者双方にとって働きやすい職場を作るには」
- 「利用者窓口に望むこと」

ご意見箱の設置

- 機構本部及び全施設に利用者からの意見、要望等を受けるための**ご意見箱を設置**



本部受付の手作り「ご意見箱」

内部統制の向上

内部監査の的確な実施

- コンプライアンスを担当する総務部と、コンプライアンスに関する厳正な監査をする監査室による**2元構造のコンプライアンス体制の下、内部監査をさらに拡大して実施**

・内部統制の運用状況等の監査対象を本部及び広域に拡大 (H21 17地域センター
→H22 本部3部署及び22広域・地域センター)

『行動規範』の策定

- 役職員一人ひとりが実践すべき行動理念を『**行動規範**』として策定、カードサイズの印刷物にして**嘱託職員を含む全役職員に携帯**

コンプライアンス推進への更なる取組

- 基本方針及び推進計画を策定** **新規**
- 直面する事案ごとへの対応方法をまとめた**マニュアル**の作成、配付 **新規**
- 各部・施設等における**取組状況の点検、全役職員を対象とした認識度調査**を実施 **新規**
- 職員研修**、社内報(メルマガ)への**解説記事の掲載**等によりコンプライアンス意識の浸透強化

リスク管理への新たな取組 **新規**

- リスク管理規程**の制定
- リスク管理委員会**の設置

公益通報処理体制の構築

- 公益通報窓口を設置**し、本部・施設における通報事案の処理体制を構築

職員全員参加の職場活性化

E サービス運動の推進

- 全職員による運動の展開**
- 推奨テーマの設定
- 全国で計**95**(前年度70件から大幅増)件の実施
- 優れた取組(計11件)を表彰、周知**

表彰式と表彰事例の発表



表彰事例

- 個人情報保護の強化への取組**
センターで独自に作成した「個人情報漏えい自己チェックシート」での定期的なチェックによって、個人情報保護対策を強化し、適切な情報管理を実現した。(秋田障害者職業センター)

受賞チームリーダーと理事長の語る会



人件費削減の一方で、職員のモラルの維持・向上を図り利用者本位のサービスを提供