

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
平成23年度業務実績評価シート（案）

委員名：_____

平成23年度評価項目について

評価区分	23年度計画記載項目	項
評価シート1 効率的・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削減等、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	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	1
	1 効果的・効率的な業務運営体制の確立	1
	2 業務運営の効率化に伴う経費節減等	1
	3 事業の費用対効果	4
	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	4
	5 給付金及び助成金業務の効率化	4
評価シート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	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	9
	1 共通の事項	
	(1) 関係者のニーズ等の把握 (2) 業績評価の実施及び公表 (3) 内部統制の在り方 (4) 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 (5) 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 (6) 東日本大震災に係る対策の実施 (7) 情報セキュリティ対策の推進 (8) 見直しの基本方針に盛り込まれた改革の実施	
	2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	13
	(1) 高齢者等の雇用の機会の確保等に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項	
	(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	17
	(3) 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	22
	(4) 65歳までの雇用確保措置の導入・定着のための小規模企業に重点をおいた支援を行うことに関する事項	22
	(5) 高齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項	22
	3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項	26
(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	26	
①職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施	26	
イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施 ロ 障害者の雇用管理に関する専門的支援の実施 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	26	
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 ニ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	34	
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	38	
評価シート3 〔給付金の支給業務〕		
評価シート4 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助、高齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供、開発等		
評価シート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な支援		
評価シート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		
評価シート7 〔職業リハビリテーションに係る調査・研究〕		

評価区分	23年度計画記載項目	項
評価シート8 〔障害者職業能力開発校の運営〕	(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 (1) の①の「イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施」の広域障害者職業センターについて	43
評価シート9 〔障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金の支給業務〕	(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 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	47
評価シート10 〔障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務〕	②障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施	53
評価シート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〕	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 イ 各種講習、相談・援助等の実施 ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施 ハ 就労支援機器の普及・啓発等 ニ 障害者雇用に係る啓発事業の実施	56
評価シート12 〔障害者技能競技大会（7thリビッパ）の開催〕	④障害者の技能に関する競技大会の開催	61
評価シート13 〔離職者訓練〕	4 職業能力開発業務に関する事項 (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	63
評価シート14 〔高度技能者養成訓練〕	②離職者を対象とする職業訓練の実施について	63
評価シート15 〔在職者訓練、事業主等との連携・支援〕	③高度技能者の養成のための職業訓練について	65
評価シート16 〔指導員の養成、訓練コースの開発、国際連携・協力の推進等〕	④在職者を対象とする職業訓練の実施について ⑤事業主等との連携・支援について	67
評価シート17 〔効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等〕	⑥職業訓練指導員の養成について ⑦訓練コースの開発等について ⑧職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について	70
評価シート18 〔求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等〕	①効果的な職業訓練の実施について ⑨公共職業能力開発施設等について	72
評価シート19 〔予算、収支計画及び資金計画〕	(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	75
評価シート20 〔人事に関する計画、施設・設備に関する計画〕	第3 予算、収支計画及び資金計画 第4 短期借入金の限度額 第5 財産の処分等に関する計画 第6 剰余金の使途	76
	第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項	80

平成23年度評価項目について

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（１）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務の実績
<p>第2 業務運営の効率化に関する事項 通則法第29条第2項第2号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 機構の組織体制については、業務の効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 高齢者雇用に関する給付金の支給業務については、事業規模が大幅に縮小していることに伴い、支給業務の実施体制を事業規模に合わせて縮小すること。</p> <p>② 駐在事務所（5か所）については、廃止するものとし、納付金の調査等必要な業務は本部組織において実施すること。</p> <p>③ せき髄損傷者職業センターについては、支援ニーズが大きく減少していることから廃止し、当該センターの業務は福岡障害者職業センターが引き継ぐこと。</p> <p>④ 地域センターの管理事務については、おおむね4分の1程度のセンターに事務処理を集約化すること。</p> <p>⑤ 地方において委託により実施してきた高齢者等に係る雇用関係業務及び障害者雇用納付金関係業務については、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ること。</p> <p>⑥ 本部機能については、平成24年4月に幕張本部に集約化すること。</p> <p>2 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る業務及び求職者支援制度に係る業務を含む。以下同じ。）、拡充業務分等を除く。）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とともに、平成21年度から開始する個別実践型ワークプログラムによる精神障害者の復職支援に係る経費、地域の関係機関に対する職業リハビリテ</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 効果的・効率的な業務運営体制の確立 機構の組織体制については、業務の効果的・効率的実施等の観点から、以下のとおり見直すほか、機動的・弾力的な組織運営を行う。</p> <p>① 高齢者雇用に関する給付金の支給業務については、業務実施体制を事業規模に合わせて縮小する。</p> <p>② 駐在事務所（全国5か所）については廃止し、納付金の調査等必要な業務は本部組織において実施する。</p> <p>③ せき髄損傷者職業センターについては廃止し、当該センターの業務は福岡障害者職業センターが引き継ぐ。</p> <p>④ 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の管理事務については、おおむね4分の1程度の地域センターに事務処理を集約する。</p> <p>⑤ 地方において委託により実施してきた高齢者等に係る雇用関係業務及び障害者雇用納付金関係業務（以下「地方業務」という。）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る。</p> <p>⑥ 本部機能については、平成24年4月に幕張本部に集約化する。</p> <p>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（旧雇用・能力開発機構から移管される業務及び求職者支援制度に係る業務を含む。以下同じ。）、拡充業務分等を除く。）について、業務運営の効率化を推進し、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とともに、平成21年度から開</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 効果的・効率的な業務運営体制の確立 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、機動的・弾力的な組織運営を行う。</p> <p>(1) 地方において委託により実施してきた高齢者等に係る雇用関係業務及び障害者雇用納付金関係業務（以下「地方業務」という。）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、業務の効率化及び一括調達、業務実施体制の合理化等による管理経費の縮減を図る。</p> <p>(2) 本部機能については、平成24年4月に幕張本部に集約化するため、その準備作業を進める。</p> <p>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、旧雇用・能力開発機構から移管される業務（業務移管に伴う一時的経費等を含む。）及び求職者支援制度に係る業務を除く。）については、業務運営の効率化を推進し、前年度と比べて3%程度の額を節減する。 また、節電・節水による省資源、省エネルギーに努めるなどの経費節減に向けた日常的取組の継続に努めるほか、一般競争入札の積</p>	

ーションに関する助言・援助等に係る経費及び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係る経費の合計額については、事業開始後1年間と比べて毎年度平均で3%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る業務に係る経費については、効率的な利用に努め、平成23年度（移管される業務に係る経費と移管される業務に係る旧雇用・能力開発機構経費との合計額）と比較し、年度平均で3%程度の額を節減すること。

また、業務経費（事業主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。）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とともに、平成21年度から開始する個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の復職支援に係る経費、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・援助等に係る経費及び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係る経費の合計額については、事業開始後1年間と比べて毎年度平均で1.2%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る業務（宿舍等業務を除く。）に係る経費については、効率的な利用に努め、平成23年度（移管される業務に係る経費と移管される業務に係る旧雇用・能力開発機構経費との合計額）と比較し、年度平均で総額3%程度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、レクリエーション経費の廃止、公用車・業務用車の効率化、タクシー使用の適正化等、徹底した冗費の削減を行うこと。

3 総人件費については、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号）等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を、引き続き着実に実施するとともに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7

日）による個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の復職支援事業に係る経費、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・援助等事業に係る経費及び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事業に係る経費の合計額については、事業開始後1年間と比べて毎年度平均で3%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る業務に係る経費については、効率的な利用に努め、平成23年度（移管される業務に係る経費と移管される業務に係る旧雇用・能力開発機構経費との合計額）と比較し、年度平均で3%程度の額を節減すること。

業務経費（事業主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。）については、業務運営の効率化を推進し、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とともに、平成21年度から開始する個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の復職支援事業に係る経費、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・援助等事業に係る経費及び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事業に係る経費の合計額については、事業開始後1年間と比べて毎年度平均で1.2%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る業務（宿舍等業務を除く。）に係る経費については、平成23年度（移管される業務に係る経費と移管される業務に係る旧雇用・能力開発機構経費との合計額）と比較し、年度平均で総額3%程度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、レクリエーション経費の廃止、公用車・業務用車の効率化、タクシー使用の適正化等、徹底した冗費の削減を行うこと。

極的な実施等に努めることにより、経費節減を行う。

業務経費（事業主に支給する障害者雇用調整金等、旧雇用・能力開発機構から移管される業務及び求職者支援制度に係る業務を除く。）については、業務運営の効率化を推進し、前年度と比べて総額1.9%程度の額を節減するとともに、個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の復職支援事業に係る経費、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・援助等事業に係る経費及び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事業に係る経費の合計額については、前年度と比べて総額1.2%程度の額を節減すること。また、一般競争入札の積極的な実施等に努めることにより、経費節減を行う。

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、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を実施するとともに、公用車・業務用車の効率化、タクシー使用の適正化、事務用品の一括調達等、徹底した冗費の削減を行うこと。

<p>日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続するものとする。</p> <p>さらに、機構の給与水準について、以下のような観点からの検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表するものとする。</p> <p>① 職員の在職地域や学歴構成等の要因を考慮してもなお国家公務員の給与水準を上回っていないか。</p> <p>② 職員に占める管理職割合が高いなど、給与水準が高い原因について、是正の余地はないか。</p> <p>③ 国からの財政支出の大きさ、累積欠損の存在、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。</p> <p>④ その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解の得られるものとなっているか。</p> <p>4 随意契約の見直し</p> <p>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、随意契約の適正化を推進すること。</p> <p>① 機構が策定する「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、その取組状況を公表すること。</p> <p>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。</p> <p>③ 監事及び会計監査人による監査において、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こと。</p>	<p>(2) 随意契約の見直し</p> <p>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、随意契約の適正化を推進し、業務運営の一層の効率化を図る。</p> <p>① 「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、その取組状況を公表する。</p> <p>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。</p> <p>③ 監事及び会計監査人による監査において、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。</p>	<p>(2) 随意契約の見直し</p> <p>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、随意契約の適正化を推進し、業務運営の一層の効率化を図るとともに予算の適正な執行に努める。</p> <p>① 「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、その取組状況を公表する。</p> <p>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、競争性及び透明性が十分確保される方法により実施する。</p> <p>③ 平成19年11月15日付け事務連絡(各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長発)の「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」を踏まえ、監事及び会計監査人による監査において、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。</p> <p>平成21年11月17日付け閣議決定「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」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を更に徹底して行うとともに、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・調達部門の経験者であるオブ</p>
--	--	---

<p>5 保有資産の見直し せき館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は、国の資産債務改革の趣旨を踏まえ、処分すること。 また、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機構が承継した資産については、引き続き、その必要性について厳しく検証を行い不要資産については処分すること。</p> <p>6 事業の費用対効果 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>7 実践的手法の開発、講習及び啓発事業の事業規模についての配慮 機構が行う障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるための啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障をきたさないように、その事業規模について配慮すること。</p>	<p>(3)業務・システムの最適化 「障害者雇用支援システム」について、平成19年度に策定した最適化計画に基づくシステム構成の見直し、処理機能の拡充等により、システム経費の削減及び業務処理の効率化・合理化を図る。</p> <p>3 事業の費用対効果 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実践的手法の開発、講習及び啓発の事業規模の配慮 障害者雇用納付金を財源に行う実践的手法の開発、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>5 給付金及び助成金業務の効率化 高年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の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は、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う。また、適正支給の観点に留意しつつ、①添付書類の簡素合理化、進捗管理の厳格化等による事務手続の効率化、②事業主等に分かりやすい資料の作成配布等による申請方法の周知徹底、③担当者会議の開催等による審査能力の向上等の取組を行い、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</p>	<p>ザーバーの意見を活用する。</p> <p>(3)業務・システムの最適化 平成21年度から運用を開始した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経費の削減とともに、処理機能の強化による業務処理の効率化・合理化を図る。</p> <p>3 事業の費用対効果 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 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>5 給付金及び助成金業務の効率化 高年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の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は、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う。また、適正支給の観点に留意しつつ、1件当たりの平均処理期間（支給申請の受付から支給決定までの期間）の短縮に向け、次の措置を講ずる。</p>
---	---	---

	<p>の受付から支給決定までの期間)を5%短縮する。</p>	<p>(1)添付書類の簡素合理化、進捗管理の厳格化等による事務手続の効率化</p> <p>① 給付金業務については、「給付金システム」を活用して支給決定案件ごとの処理期間の把握を通じた遅滞部署への指導や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、機構本部が地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の地方業務部門（以下「地方業務部門」という。）に対し支給申請書の処理期間15日以内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>② 助成金業務については、適正支給の確保に留意しつつ、申請様式及び添付書類の簡素合理化並びに審査点検の効率化を図るべく検討を加え、検討結果に基づき迅速に実施する。</p> <p>また、書類の受理方法や保管方法の改善等により進捗状況を日常的に把握するとともに、機構本部からの疑義照会に対する地方業務部門の回答の迅速化に取り組むことにより、進捗管理等の徹底を図る。</p> <p>③ また、ホームページに掲載している申請書等の様式、添付書類一覧表、支給申請手続の説明等について、申請事業主が容易に理解できるよう内容の改善を図る。</p> <p>(2)事業主等に分かりやすい資料の作成配布等による申請方法の周知徹底</p> <p>給付金及び助成金の種類ごとのパンフレットをより一層分かりやすいものに改善し、事業主等に対して給付金及び助成金の支給要件及び手続等を周知する。</p> <p>また、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、地方業務部門の窓口において事業主等に対して、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、十分な事前説明を行う。</p> <p>(3)地方業務部門の担当者会議の開催等による審査能力の向上等の取組</p> <p>地方業務部門の担当者会議等を開催し、審査手順、審査に当たったの留意事項等の説明及び事例検討の実施により、審査能力の向上等を図る。</p> <p>地方業務部門の審査業務等の効率的・効果的な実施に資するため、審査点検に係るチェックリストの活用による厳密な審査点検の徹底を図る。</p>		<p>自己評価</p>	<p>評価</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実践的手法の開発、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>					

評価の視点等(現行)	評価の視点等(案)	変更の理由等															
<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>・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。</p> <p>[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。]</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>・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る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。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。</p> <table border="1" data-bbox="808 411 1279 499"> <tr> <td>平成22年度</td> <td>△7.1%（平成21年度比）</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>△3.1%（平成20年度比）</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>△3.1%（平成19年度比）</td> </tr> </table>	平成22年度	△7.1%（平成21年度比）	平成21年度	△3.1%（平成20年度比）	平成20年度	△3.1%（平成19年度比）	<p>・平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づく変更。</p>									
平成22年度	△7.1%（平成21年度比）																
平成21年度	△3.1%（平成20年度比）																
平成20年度	△3.1%（平成19年度比）																
<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。）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>[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。]</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>[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。]</p> <table border="1" data-bbox="808 694 1279 782"> <tr> <td>平成22年度</td> <td>△24.5%（平成21年度比）</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>△3.1%（平成20年度比）</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>△2.4%（平成19年度比）</td> </tr> </table>	平成22年度	△24.5%（平成21年度比）	平成21年度	△3.1%（平成20年度比）	平成20年度	△2.4%（平成19年度比）										
平成22年度	△24.5%（平成21年度比）																
平成21年度	△3.1%（平成20年度比）																
平成20年度	△2.4%（平成19年度比）																
<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>・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> <table border="1" data-bbox="808 938 1279 1090"> <thead> <tr> <th></th> <th>平均処理期間</th> <th>短縮率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成22年度</td> <td>40.5日</td> <td>21.8%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>45.4日</td> <td>12.4%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>49.8日</td> <td>3.9%</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>51.8日</td> <td>—</td> </tr> </tbody> </table>		平均処理期間	短縮率	平成22年度	40.5日	21.8%	平成21年度	45.4日	12.4%	平成20年度	49.8日	3.9%	平成19年度	51.8日	—	
	平均処理期間	短縮率															
平成22年度	40.5日	21.8%															
平成21年度	45.4日	12.4%															
平成20年度	49.8日	3.9%															
平成19年度	51.8日	—															
<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>[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>・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。</p>	<p>・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。</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>・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>・平成23年3月31日付け変更認可された中期計画に基づき新たに設定。</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>・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>・業務経費について、第2期中期目標期間中、毎年度平均で</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.</p>																

<p>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。</p>	<p>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。</p>	
<p>・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。</p>	<p>(削除)</p>	<p>・平成23年3月31日付け変更認可された中期計画に基づく削除。</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) ・「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>・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) ・「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>・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。</p>	<p>(削除)</p>	<p>・平成23年3月31日付け変更認可された中期計画に基づく削除。</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>・「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>・業務改善の取組を適切に講じているか。</p>	<p>・業務改善の取組を適切に講じているか。</p>	
<p>・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>・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>・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>・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>・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。</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>・平成23年3月31日付け変更認可された中期計画に基づく変更。</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。 ・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。(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。(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) ・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>・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) ・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>・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</p>	<p>・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。</p>	

<p>資等行われているか。(政・独委評価の視点「7 関連法人」) ・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。</p>	<p>(政・独委評価の視点「7 関連法人」) ・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。</p>	
---	---	--

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（２） （注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成２３年度計画	平成２３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 <small>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。</small></p>	<p>第２ 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>１ 共通的事項 (1) 関係者のニーズ等の把握 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。 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。 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>(2) 業績評価の実施及び公表 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>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>(3) 内部統制の在り方 機構における役職員の職務執行の在り方をはじめとする内部統制について、会計監査人等の指導を得つつ、向上を図るものとし、講じた措置について積極的に公表する。</p>	<p>第２ 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>１ 共通的事項 (1) 関係者のニーズ等の把握 使用者、労働者及び障害者を代表する者並びに学識経験を有する者により構成される評議員会を開催し、情報交換を行うほか、機構の業務に対する意見等を伺い、ニーズに即した業務運営を図る。 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、地方業務部門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>(2) 業績評価の実施及び公表 平成２２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。 また、平成２３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、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表する。</p> <p>(3) 内部統制の在り方 ① 内部統制の更なる向上を図るため、平成２３年度においては、リスクの発生の防止又は発生した場合の損失の最小化を図るため、対応方針を作成する。 また、すべての役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、機構内LAN、社内報等のあらゆる機会・ツールを活用し、新たに、民間企業等におけるコンプライアンス違反の原因、内容とその対処</p>	

ホームページを活用したモニター制度を導入し、機構の業務運営に参考となる意見等を広く募集する。

(4) 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

高齢者等及び障害者に係る各雇用支援業務について、相互に支援ノウハウ、各種情報等の共有化を図ることにより、事業主相談における高齢者及び障害者雇用に関する基礎的事項についての即時対応、助成金・給付金の効果的な周知、実践的手法の開発・提供等のサービスにおける相乗効果を発揮する。

(5) 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

方法に関する事例及びコンプライアンス徹底の取組とそれによる成果が見られた事例の紹介を行う。

内部監査については、計画的かつ確に実施する。

内部統制の向上のために講じた措置について積極的に公表する。

② ホームページを活用した業務運営に関するモニター制度により、モニターから機構の業務運営に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。

(4) 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

① 高齢者雇用支援業務に係る担当者及び障害者雇用支援業務に係る担当者が、支援のメニューやツール等について相互の必要な知識を保有するとともに、給付金・助成金、高齢・障害者の雇用施策等の情報の共有化により、事業主相談における高齢者等及び障害者の雇用に関する基礎的事項について即時対応できるようにする。また、専門的支援を要する相談案件のうち、障害者雇用支援業務に係る担当者が把握した高齢者雇用に係る案件については高齢者雇用支援業務に係る担当者に確実に伝達し、伝達を受けた担当者はアドバイザーと連携することも含め適切に対応する。また、高齢者雇用アドバイザー又は高齢者雇用支援業務に係る担当者が把握した障害者雇用に係る案件については障害者雇用支援業務に係る担当者に確実に伝達し、伝達を受けた担当者は障害者雇用納付金、助成金、講習、情報提供、啓発活動等については適切に対応するとともに、それ以外の専門的な支援を要する案件については適切な関係機関に取次ぐ等の対応を行う。

② 給付金業務及び助成金業務について、担当部署による連絡会議を定期的開催し、給付金及び助成金の活用例を掲載したパンフレットの作成等による効果的な周知・広報並びに給付金及び助成金それぞれの審査や調査実施により蓄積されたノウハウを相互に活用するための情報の共有による不正受給の防止等を図る。

③ 高齢者等及び障害者の雇用に関する実践的手法の開発・提供に係る検討連絡会議を開催し、開発手法・成果普及方策の共有化により一層効果的な開発等を推進するとともに、高齢者を雇用することが障害者の雇用にも資する等の企業事例を収集・提供する等により、実践的手法の開発・提供における相乗効果の発揮を図る。

(5) 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

	<p>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。</p> <p>また、機構が実施する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・研修等の開催案内等について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行う。</p> <p>さらに、求職者や在職者等に対する職業訓練については、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う。</p> <p>(6) 情報セキュリティ対策の推進 「第2次情報セキュリティ基本計画」(平成21年2月3日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する。</p> <p>(7) 見直しの基本方針に盛り込まれた改革の実施 「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する。</p>	<p>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。</p> <p>また、機構が実施する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・研修等の開催案内等について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行う。</p> <p>さらに、求職者や在職者等に対する職業訓練については、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う。</p> <p>(6) 東日本大震災に係る対策の実施</p> <p>① 東日本大震災の被害を受けた事業主に対しては、障害者雇用納付金の納付期限の延長、給付金及び助成金の支給申請等に係る手続きの弾力化等を行うとともに、被害を受けた地域における雇用面への影響等を踏まえ、高齢者等及び障害者の雇用の確保・安定のための対策を機動的に検討し、実施する。</p> <p>② 東日本大震災で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機動的に実施する。</p> <p>(7) 情報セキュリティ対策の推進 「第2次情報セキュリティ基本計画」(平成21年2月3日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する。</p> <p>(8) 見直しの基本方針に盛り込まれた改革の実施 「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する。</p>		<p>自己評価</p>	<p>評定</p>
<p>評価項目(現行)</p>	<p>評価項目(案)</p>	<p>変更の理由等</p>			
<p>【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、</p>	<p>【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、</p>	<p>・平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づく変</p>			

<p>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の提供等】</p>	<p>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等、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】</p>	<p>更。</p>
<p>評価の視点等(現行)</p>	<p>評価の視点等(案)</p>	<p>変更の理由等</p>
<p>[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。(政・独委評価の視点「6内部統制」事項に該当) ・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。</p>	<p>[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。(政・独委評価の視点「6内部統制」事項に該当) ・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。 ・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。 ・「第2次情報セキュリティ基本計画」(平成21年2月3日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。 ・「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>・平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づく変更。 } 平成23年9月30日付け変更認可された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（３） （注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 高齢者等の雇用機会の確保等に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>① 高齢者等の雇用の安定を図る観点から、定年の廃止、65歳以上の定年の引上げ及び継続雇用制度の導入等による高齢者等の雇用の確保や再就職援助等を図るため、機構が実施する各種給付金支給業務については、法律的目的の通り、適正かつ効率的な運営を図ること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 高齢者等の雇用機会の確保等に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>ア 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化</p> <p>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7日以内にホームページ等で公開する。</p> <p>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・広報を行う。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>団塊の世代が平成24年には65歳に到達し始めること、平成25年4月から高齢者雇用確保措置の義務年齢が65歳に引き上げられること等を踏まえ、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、その社会的重要性と企業にとっての必要性を事業主に確実に理解してもらえるよう創意工夫をこらし、積極性を持って業務に取り組むとともに、必要に応じて職業安定機関との連携の下、高齢者雇用をめぐる状況の変化に対応した機動的な業務運営に努める。</p> <p>(1) 高齢者等の雇用の機会の確保等に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化</p> <p>イ ホームページに掲載している各種給付金の支給要件、助成額、申請方法、申請書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、一層容易に理解できるように改善を行う。</p> <p>支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から7日以内にホームページ等で公開する。</p> <p>ロ 地方業務部門は職業安定機関、関係機関・団体等との連携の下、周知業務を積極的に行う。</p> <p>地方業務部門は職業安定機関との間に連絡会議を設け、相互の情報交換を密にするとともに、事業主説明会の共催、各種対外配布文書等への給付金関係記事の掲載依頼</p>	

重点的に周知・広報を行うべきと認められる給付金については、予算の範囲内で、新聞広告、一般誌の広告等を活用して周知を図る。

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、地域センターの地方業務部門（以下「地方業務部門」という。）及び職業安定機関等において事業主等に配布する。

適正支給に配慮しつつ、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の簡素合理化を図る。

イ 適正な支給業務の実施

厳正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行い、疑義のあるものについては電話での所在確認、無予告での事業所訪問、実地での従業員への雇用確認等を行うことにより、不正受給防止対策を一層強化する。

不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な不正受給防止対策を講ずる。

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。

等を行う。また、機構本部は、地方業務部門の周知活動の状況を把握し、その結果について全国の地方業務部門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 「定年引上げ等奨励金」について、「70歳まで働ける企業」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。

このうち新設される「高齢者職域拡大等助成金」及び「高齢者雇用確保充実奨励金」については、機構本部が所有している事業所情報等に基づき作成する活用が見込まれる企業又は事業主団体のリストに基づき地方業務部門が直接訪問等により周知の徹底に努める。

「高齢者等共同就業機会創出助成金」については、平成23年6月末日をもって制度が廃止されることから、ホームページや定期刊行誌「エルダー」等への掲載により制度廃止について広く周知を図る。

ニ 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等を作成し、地方業務部門の窓口において配布するとともに、職業安定機関その他の関係機関において配布する。

ホ 適正支給に配慮しつつ、被保険者資格や雇用保険料納付の確認書類を必要最小限にするなど添付書類を簡素化し事務手続の簡素合理化を図る。

② 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、地方業務部門ごとの調査実施件数の目標値を示し、地方業務部門はこれに基づき、調査を実施する。

特に、高齢者等共同就業機会創出助成金については、支給申請書提出時の現況確認のための調査に加え、事業計画提出時の事業所の活動や就業実態の確認のための調査を全申請事業主に対して実施することとし、2度にわたり全申請事業主の調査を実施するほか、電話での所在確認及び無予告での事業所訪問を徹底するなど不正受給防止対策を更に強化する。

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。

ハ 適正な支給業務を実施するため、機構本部は、4月に地方業務部門の給付金業務担当者会議、6月に給付金調査業務担当者地区別研修会を開催し、高齢者等共同就

② 高齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給については、職業安定機関と密接な連携を図る体制を確保し、適切な情報提供等を行うことにより、適正な支給業務の実施を図ること。

	<p>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>業機会創出助成金について、機構本部が過 去の不不正支給事例を分析し防止策をまと めた「不正支給事例集」を活用し、地方業 務部門に対して、不正支給の手口、傾向に ついて具体的に説明し、防止するための確 認方法を指導するとともに、他の給付金に ついて、申請事業所における定年引上げ 等申請内容の実態確認の具体的な方法等を 指示すること等により効果的な給付金調査 業務の実施を図る。</p> <p>ニ 機構本部及び地方業務部門は、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>【評価項目 3 給付金の支給業務】</p>	<p>自己評価</p>			<p>評価</p>	
<p>評価の視点等(現行)</p>	<p>評価の視点等(案)</p>		<p>変更の理由等</p>		
<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <hr/> <p>平成22年度 6日後に公開 平成21年度 6日後及び3日後(仕事始めの1月4日)に公開 平成20年度 変更日から2日以内に公開</p>				
<p>【評価の視点】</p> <p>第2 2 (1) ① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>【評価の視点】</p> <p>第2 2 (1) ① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報 及び事務手続の簡素合理化</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 				
<p>第2 2 (1) ② 適正な支給業務の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 不正支給防止を図るため、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。 不正支給が発生した場合は、原因を究明した上で、必要な 不正支給防止対策を講じているか。 	<p>第2 2 (1) ② 適正な支給業務の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 不正支給防止を図るため、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。 不正支給が発生した場合は、原因を究明した上で、必要な不正 支給防止対策を講じているか。 				

<p>・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。</p>	<p>・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。</p>	<p>・平成23年3月31日付け変更認可された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（４） （注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成２３年度計画	平成２３年度の業務の実績
<p>第３ 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第２９条第２項第３号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>１ 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</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>① 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施</p> <p>「希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入」、「７０歳まで働ける企業の実現」、「小規模企業における６５歳までの雇用確保措置の完全実施」等に資するため、高齢者雇用アドバイザー等を活用して、執行の効率化を図りつつ、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、当該調査結果を分析し、高齢者雇用アドバイザー等の業務の質の向上を図ること。</p>	<p>第２ 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>２ 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</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>ア 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施</p> <p>希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、「７０歳まで働ける企業」の実現、小規模企業における６５歳までの雇用確保措置の完全実施等の重点課題に資するため、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、企業診断システムを活用して対象企業の課題等を把握する等により、毎年度延べ３０、０００件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施する。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、６５歳までの高齢者雇用確保措置の未実施企業、とりわけ小規模な企業に対する高齢者雇用確保措置の実施・定着を図るための相談・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を就業規則等により定めることができる経過措置期間の終了後において、労使協定による適切な基準を定めるための相談・援助に重点を置いて実施</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すべき措置</p> <p>２ 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</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>希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、「７０歳まで働ける企業」の実現、小規模企業における６５歳までの雇用確保措置の完全実施等の重点課題に資するため、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、相談・援助、実践的手法の開発、啓発広報活動等を職業安定機関と十分に連携しつつ、効果的に実施する。</p> <p>① 高齢者雇用アドバイザー及び７０歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助等の実施</p> <p>高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、６５歳までの安定した雇用を確保するため、雇用管理改善に取り組みようとする又は取り組む必要がある事業主に対して実施する。</p> <p>その実施に当たっては、６５歳までの高齢者雇用確保措置の未実施企業、とりわけ小規模企業に対する高齢者雇用確保措置の実施・定着を図るための相談・援助及び希望者全員を対象とする制度を導入するための相談・援助に重点を置いて実施する。</p> <p>小規模企業に対する６５歳までの高齢者雇用確保措置の実施・定着を図るための相談・援助については、職業安定機関が重点的に行う集団指導・個別指導との一体的取組として、３１人以上５０人以下規模企業に対して実施する。</p> <p>また、継続雇用制度の年齢を義務年齢に合わせて段階的に引き上げることとしている企業に対しては、平成２５年４月１日から義務年齢が６５歳へ引き上げられることを周知するとともに、６５歳までの引上げ及び希望者全員が働ける制度への変更を促す。</p>	

する。

70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助は、「70歳まで働ける企業」の実現に向けた提言を踏まえ、65歳までの高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する。

70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助は、「70歳まで働ける企業」の実現に向けた提言を踏まえ、「70歳まで働ける企業」の普及促進のため、65歳までの高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する。

支援に当たっては、これまでの取組の進展を踏まえて平成23年3月に取りまとめた提言「70歳まで働ける企業」の取組みの進展・拡大を目指して(2011年提言)に基づき、企業において70歳雇用に取り組みメリットや雇用管理面の課題への対応のポイントを整理したリーフレットを新たに作成し、70歳雇用支援アドバイザーが、これを活用して企業の高齢化や制度導入のそれぞれの状況に応じ、①65歳以上の高齢者を雇用していない企業に対してはまずは65歳以上の雇用を一步前に進める、②65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、③運用により70歳雇用を実現している企業に対しては70歳雇用が制度として定着するよう、効果的かつ的確な相談・援助を実施する。

平成21年度をもって廃止した職場活性化研修により行ってきた事業主に対するサービスについてのニーズに応えるため、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(以下「高齢者雇用アドバイザー等」という。)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 高齢者雇用確保措置等については、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、高齢者雇用アドバイザー等が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。

特に70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助は、都道府県労働局が策定する国の目標(「70歳まで働ける企業」の割合を平成22年度末を目標に20%以上とした上で、一層の普及を図る)を踏まえ、年度別目標と具体的な取組等の戦略に基づき、65歳までの雇用確保措置を導入している企業であって70歳雇用の制度化に至っていない企業を重点に、支援効果が見込まれる企業のリスト等を活用し、訪問対象企業を労働局と共同して選定するなど、職業安定機関と密接な連携を図りながら、計画的に実施する。

また、企業診断システム及び仕事能力把握ツール(以下「企業診断システム等」という。)を積極的に活用して対象企業の能

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ことにより、具体的な解決案を提案する相談・援助につなげることとし、運用件数は2,600件以上とする。

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等が、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「企業ニーズによる研修」という。）を効果的に実施する。

ハ 高齢者雇用アドバイザー等は、企業診断システム等の活用や相談・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。

ニ 高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、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等に提供する。

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等に対して、企業診断システム等の効果的な活用や企画立案サービス、企業ニーズによる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に合わせた提案を行う資質や技術を高めるため、事例発表、グループ討議を中心とした研修内容とする。

ヘ 機構は、高齢者雇用アドバイザー等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

高齢者雇用アドバイザー等は、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する具体的な解決案を提案するなど企画立案サービスを積極的に実施する。

高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、実務研修等を実施する。

② 実践的手法の開発・提供

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、また、事業主等と共同研究を行うことにより、これらの成果について高齢者雇用アドバイザー等が行う相談・援助への活用を図るとともに、開発成果を事業主の利用しやすい報告書、マニュアル等の成果物として事業主等に提供し、その自主的な取組を支援すること。

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。

① 事業主支援手法等の開発

高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に資するため、事業主支援手法等を開発する。

② 共同研究の実施及び先進企業の事例の収集・提供

高齢者等の雇用確保のための条件整備に必要な調査研究を事業主等と共同で実施する。また、高齢者等の意欲、能力を活用した多様な就業形態の開発等を支援するとともに、高齢者等の雇用を推進している先進企業の事例の収集・提供を行う。

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本部に配置し、高齢者雇用アドバイザー等に対し、企画立案等に係る相談・指導を行うとともに、必要に応じ現地に赴き、企業に対する相談・援助を当該アドバイザーとともに実施する。

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。

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調査研究等を行い、事業主支援手法等を開発し、併せてその研究成果を高齢者雇用アドバイザー等が行う相談・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、高齢者雇用アドバイザー等が相談・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アドバイザー等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。

ロ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供

高齢者等の能力の有効活用、職域開発、モチベーション向上等に必要調査研究を行おうとしている事業主等と共同して、「職務再設計」「人事・賃金」「能力開発」「健康管理」をテーマとし、70歳まで働ける企業への取組を中心とした共同研究を10件以上実施する。

また、「70歳まで働ける企業」を実現するためには、多様な働き方を考慮する必要があることから、高齢者のニーズに応じた様々な就業形態を取り入れている企業の事例を収集・提供するとともに、多様な就業形態の開発等に取り組む企業を支援する。

さらに、高齢者等の雇用を推進している先進企業の事例を収集・提供するため、

高齢者雇用に創意工夫を行っている先進的企業等を表彰する「高齢者雇用開発コンテスト」の実施、70歳までいきいきと働ける企業事例を内容とする「70歳いきいき企業100選（2011年版）」の作成を行う。

③ 産業別ガイドライン策定支援

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齢者雇用推進委員会を開催し、高齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行い、その結果に基づき高齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に策定することを支援する。

④ 開発成果の普及・活用の促進

上記①から③まで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、冊子等を作成し、事業主等に配布するほか、常に情報の抽出・整理ができるようデータベースを構築し、当該開発成果に係る情報を蓄積・管理した上で、事業主等が有効に活用できるようホームページで公開する。

ウ 啓発広報活動等の実施

希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、「70歳まで働ける企業」の実現、65歳までの高齢者雇用確保措置の完全実施など、意欲と能力がある限り年齢に関わりなく働けることができる社会の実現に向け、事業主をはじめ社会全体の意識を醸成するため、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、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する。

ハ 産業別ガイドライン策定支援

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齢者雇用推進委員会を開催し、高齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行い、その結果に基づき高齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に策定することを支援する。

平成23年度は、新たに5団体（学習塾業、内装工事業、牛乳・乳製品製造業、金属プレス加工業、パルプ・紙・紙加工品製造業）について設置し、平成22年度から活動が続けている医療業等5団体と併せて、計10団体について取組を支援する。

ニ 開発成果の普及・活用の促進

上記イからハまでによる実践的手法の開発等により得られた成果については、70歳雇用実現に向けた企業の取組事例、産業別ガイドライン等を簡潔にとりまとめた冊子等を作成し、事業主等に配布するほか、常に情報の抽出・整理ができるようデータベースを構築し、当該開発成果に係る情報を蓄積・管理した上で、事業主等が有効に活用できるようホームページで公開する。

③ 啓発広報活動等の実施

希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、「70歳まで働ける企業」の実現、65歳までの高齢者雇用確保措置の完全実施など、意欲と能力がある限り年齢に関わりなく働けることができる社会の実現に向け、事業主をはじめ社会全体の意識を醸成するため、10月の高齢者雇用支援月間に高齢者雇用開発コンテスト表彰式を開催する。

高齢者雇用開発コンテスト表彰式は、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、機構が開発した実践的手法及び共同研究等の成果の公開等を効果的に組み合わせる。

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

③ 啓発広報活動等の実施

高齢者等の雇用問題に関する情報の効率的な活用と国民の理解の促進を図るため、高齢者雇用確保措置及び高齢者等の雇用に関する情報及び資料の収集を計画的かつ効果的に実施するとともに、事業主等に対する情報の提供については、高齢者雇用を支援する月間を設け、各種行事の開催、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により啓発広報活動を効果的かつ積極的に展開すること。

<p>(3) 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>高齢者雇用確保措置の実施状況や団塊の世代が60歳に到達し、さらに平成24年には65歳に到達しはじめることを踏まえ、65歳以降を視野に入れた職業生活設計に重点を移し、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>(4) 65歳までの雇用確保措置の導入・定着のための小規模企業に重点をおいた支援を行うことに関する事項</p> <p>小規模な企業において雇用確保措置の導入・定着が遅れている状況を踏まえ、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、その結果に基づき効果的かつ効率的な業務運営を図ること。</p> <p>(5) 高齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項</p> <p>機構による高齢者雇用支援業務は、65歳までの雇用確保に係る相談援助等の対象企業の重点化・縮小や、新たな課題として65歳以上の雇用確保に係る業務が見込まれる一方、社会経済情勢や法施行の状況等の関連諸施策の動向に影響を受けることなどを勘案し、平成25年度以降の高齢者雇用支援業務の実施体制・実施方法については、引き続き現行の枠組みで実施することが合理的かつ効果的・効率的かについて、第2期中期目標期間終了時までで検討し、結論を得ることとしているので、厚生労働省の検討に資するように必要な連携を図ること。</p>	<p>(3) 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>高齢者雇用確保措置の実施状況や団塊の世代が60歳に到達し、さらに平成24年には65歳に到達しはじめることを踏まえ、65歳以降を視野に入れた職業生活設計に重点を移し、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>(4) 65歳までの雇用確保措置の導入・定着のための小規模企業に重点をおいた支援を行うことに関する事項</p> <p>小規模な企業において雇用確保措置の導入・定着が遅れている状況を踏まえ、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、その結果に基づき効果的かつ効率的な運営を図る。</p> <p>(5) 高齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項</p> <p>機構による高齢者雇用支援業務は、65歳までの雇用確保措置に係る相談援助等の対象企業の重点化・縮小や、新たな課題として65歳以上の雇用確保に係る業務が見込まれる一方、社会経済情勢や法施行の状況等の関連諸施策の動向に影響を受けることなどを勘案し、平成25年度以降の高齢者雇用支援業務の実施体制・実施方法については、引き続き現行の枠組みで実施することが合理的かつ効果的・効率的かについて、第2期中期目標期間終了時までで検討し、結論を得ることとしているので、厚生労働省の検討に資するように必要な連携を図る。</p>	<p>用した啓発広報活動を行う。</p> <p>(3) 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>高齢者雇用確保措置の実施状況や団塊の世代の全員が60歳に到達し、さらに平成24年には65歳に到達しはじめることを踏まえ、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。</p> <p>実施に当たっては、高齢者雇用アドバイザー等が企業に対する相談・援助を行う過程で把握したニーズに応じ、企業等を会場として研修又は相談会により行う。</p> <p>(4) 65歳までの雇用確保措置の導入・定着のための小規模企業に重点をおいた支援を行うことに関する事項</p> <p>小規模な企業において雇用確保措置の導入・定着が遅れている状況を踏まえ、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、その結果に基づき効果的かつ効率的な運営を図る。</p> <p>(5) 高齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項</p> <p>機構による高齢者雇用支援業務は、65歳までの雇用確保措置に係る相談援助等の対象企業の重点化・縮小や、新たな課題として65歳以上の雇用確保に係る業務が見込まれる一方、社会経済情勢や法施行の状況等の関連諸施策の動向に影響を受けることなどを勘案し、平成25年度以降の高齢者雇用支援業務の実施体制・実施方法については、引き続き現行の枠組みで実施することが合理的かつ効果的・効率的かについて、第2期中期目標期間終了時までで検討し、結論を得ることとしているので、厚生労働省の検討に資するように必要な連携を図る。</p>	<p>自己評価</p>	<p>評価</p>	<p>変更の理由等</p>
<p>【評価項目4 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援</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、</p>	<p>・平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づく変</p>			

<p>助及び小規模企業に重点を置いた65歳までの雇用確保措置の導入・定着支援】 【評価項目5 高齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供】 【評価項目6 啓発事業（高齢者関係）】</p>	<p>啓発等】</p>	<p>更。</p>
<p>評価の視点等(現行)</p>	<p>評価の視点等(案)</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>【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>・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。</p>	<p>・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。</p>	
<p>・企業診断システム及び仕事能力把握ツールの運用件数は2,600件以上とすること。</p>	<p>・企業診断システム及び仕事能力把握ツールの運用件数は2,600件以上とすること。</p>	
<p>・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。</p>	<p>・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。</p>	
<p>・高齢者等の能力の有効活用等に必要調査研究を行おうとしている事業主等と共同して、70歳まで働ける企業への取組を中心とした共同研究を10件以上実施すること。</p>	<p>・高齢者等の能力の有効活用等に必要調査研究を行おうとしている事業主等と共同して、70歳まで働ける企業への取組を中心とした共同研究を10件以上実施すること。</p>	
<p>・新たに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・土工工業）について産業別高齢者雇用推進委員会を設置すること。</p>	<p>・新たに5団体（学習塾業、内装工業、牛乳・乳製品製造業、金属プレス加工業、パルプ・紙・紙加工品製造業）について産業別高齢者雇用推進委員会を設置すること。</p>	<p>・平成23年度計画に基づく変更。</p>

<ul style="list-style-type: none"> 平成21年度から活動が続いている警備業等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。 	<ul style="list-style-type: none"> 平成22年度から活動が続いている医療業等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。 <table border="1" data-bbox="808 256 1272 341"> <tr> <td>平成22年度</td> <td>10団体 (新規5、継続5)</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>15団体 (新規5、継続10)</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>16団体 (新規5、継続11)</td> </tr> </table>	平成22年度	10団体 (新規5、継続5)	平成21年度	15団体 (新規5、継続10)	平成20年度	16団体 (新規5、継続11)	<ul style="list-style-type: none"> 平成23年度計画に基づく変更。
平成22年度	10団体 (新規5、継続5)							
平成21年度	15団体 (新規5、継続10)							
平成20年度	16団体 (新規5、継続11)							
<ul style="list-style-type: none"> 高齢化対策、高齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌「エルダー」を月60,000部作成・発行し、事業主等に配布すること。 	<p>(削除)</p> <table border="1" data-bbox="808 472 1137 560"> <tr> <td>平成22年度</td> <td>月60,000部</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>月60,000部</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>月60,000部</td> </tr> </table>	平成22年度	月60,000部	平成21年度	月60,000部	平成20年度	月60,000部	<ul style="list-style-type: none"> 平成23年度計画に基づく削除。
平成22年度	月60,000部							
平成21年度	月60,000部							
平成20年度	月60,000部							
<p>[評価の視点] 第2-2-(2)① 高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助等の実施</p>	<p>[評価の視点] 第2-2-(2)① 高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助等の実施</p>							
<ul style="list-style-type: none"> 高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。 	<ul style="list-style-type: none"> 高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。 							
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 							
<ul style="list-style-type: none"> 高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、65歳までの高齢者雇用確保措置の未実施企業、とりわけ小規模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。 	<ul style="list-style-type: none"> 高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、65歳までの高齢者雇用確保措置の未実施企業、とりわけ小規模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。 							
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 							
<ul style="list-style-type: none"> 高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。 	<ul style="list-style-type: none"> 高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。 							
<ul style="list-style-type: none"> 高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。 	<ul style="list-style-type: none"> 高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。 							
<p>第2-2-(2)② イ 事業主支援手法等の開発</p>	<p>第2-2-(2)② イ 事業主支援手法等の開発</p>							
<ul style="list-style-type: none"> 高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。 	<ul style="list-style-type: none"> 高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。 							
<ul style="list-style-type: none"> 研究成果を相談・援助業務等に活用しているか。 	<ul style="list-style-type: none"> 研究成果を相談・援助業務等に活用しているか。 							
<p>第2-2-(2)② ロ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供</p>	<p>第2-2-(2)② ロ 共同研究の実施及び先進企業事例の収集・提供</p>							

<ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者等の雇用確保のための条件整備に必要な調査研究を事業主等と共同で実施しているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者等の雇用確保のための条件整備に必要な調査研究を事業主等と共同で実施しているか。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<p>第2 2 (2) ② ハ 産業別ガイドライン策定支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>第2 2 (2) ② ハ 産業別ガイドライン策定支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。
<p>第2 2 (2) ② ニ 開発成果の普及・活用の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>第2 2 (2) ② ニ 開発成果の普及・活用の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。
<p>第2 2 (2) ③ 啓発広報活動等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>第2 2 (2) ③ 啓発広報活動等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。
<p>第2 2 (4) 65歳までの雇用確保措置の導入・定着のための小規模企業に重点をおいた支援を行うことに関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>第2 2 (4) 65歳までの雇用確保措置の導入・定着のための小規模企業に重点をおいた支援を行うことに関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。
<p>第2 2 (5) 高年齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>第2 2 (5) 高年齢者雇用支援業務の政策転換を見据えた見直しに関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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・障害・求職者雇用支援機構評価シート（５） （注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (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>障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施すること。そのために、各関係機関との連携を図るとともに、職業リハビリテーションの実施に係る目標を設定し、厳格な外部評価を実施すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 <p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 ア 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域センターについては、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、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、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>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、就職等の困難性の高</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (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>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>ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 ① 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域センターにおいては、発達障害者等に対する専門的支援を始め、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、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 	<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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (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>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>①職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域センターにおいては、発達障害者等に対する専門的支援を始め、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、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、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。 <p>なお、メンタルヘルス分野等における医療機関と積極的に連携し、精神障害者</p>	

い障害者（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。

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を図ること。

サービスを実施する。なお、メンタルヘルス分野等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、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を図ること。

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、ニート等の自立支援機関や教育機関との連携を強化し、発達障害を有するより多くの若者に対して、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。

- ・ 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、個々の障害者の特性に応じた職業リハビリテーション計画を策定することとし、第2期中期目標期間中に当該計画を延べ85,000件以上策定する。

- ・ 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。また、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2期中期目標期間中にその修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図ること。なお、OA講習は、地域センターの専門的支援への重点化、民間機関における訓練機会の拡大及び障害者委託訓練の拡大状況も踏まえ、廃止すること。

- ・ 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）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2期中期目標期間中にその修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図ること。

なお、OA講習は、地域センターの専門的支援への重点化、民間機関における訓練機会の拡大及び障害者委託訓練の拡大状況も踏まえ、廃止すること。

福岡障害者職業センターにおいては、平成20年度末に廃止したせき髄損傷者職業センターから引き継いだ業務について、利用者一人一人の特性・ニーズ等に対応した職業リハビリテーションを実施するとともに、総合せき損センターからの要請に応じて、訪問による職業評価及び職業指導を行う。

- ・ 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、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、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。

- ・ 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、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、その内容の充実を図ること。

さらに、発達障害者に対しては、総合センター職業センターで開発された「ワークシステム・サポートプログラム」の技法を活用し、東京など10か所の地域センターにおいて実施している「発達障害者に対する専門的支援」の試行実施を、北海道、埼玉及び香川に拡大して実施することにより、地域センターの規模、都道府県ごとの地域特性等に照らし、試行の検証を行い、すべての地域センターによる本格実施の支援内容及び体制のあり方を検討する。

また、当該専門的支援を試行実施する地域センターのカウンセラー、総合センターの研究員等による「発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会」を設け、試行センターのバックアップを行うとともに、効果的な支援技法の検証を行う。

・ ジョブコーチ支援事業については、社会福祉法人等に配置されるジョブコーチの活動領域の拡大を図ること等を踏まえ、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。

・ 精神障害者の新規雇入れ、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ワークプログラムにより、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。
これらにより、第2期中期目標期間中において、精神障害者9,000人以上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。

・ 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、社会福祉法人等に配置されるジョブコーチの活動領域の拡大を図ること等を踏まえ、第2期中期目標期間中に10,500人以上の障害者を対象に的確に実施し、支援終了者の職場への定着率が80%以上となるようにする。

・ 精神障害者の新規雇入れ、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ワークプログラムにより、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う。
これらにより、第2期中期目標期間中に精神障害者9,000人以上を対象に積極的かつ効果的に実施し、復職支援及び雇用継続支援終了者の復職・雇用継続率が75%以上となるようにする。

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

・ 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、社会福祉法人等に配置されるジョブコーチの活動領域の拡大を図ること等を踏まえ、他の機関では支援が困難な障害者に対する支援を重点的に実施する。これにより、1,900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。
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、当該支援事業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、復職及び雇用継続を促進するため、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ワークプログラムにより、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。
これらにより、精神障害者1,950人以上を対象に積極的かつ効果的に支援を実施する。
また、復職支援及び雇用継続支援終了者について、復職・雇用継続率が75%

・ 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た的確に実施し、障害者の就職又は職場適応を促進すること。

・ 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。

・ 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・支援等を行う。

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。実施に当たっては、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。

的確な支援を実施するため、事業主のニーズに応じた事業主支援計画に基づく支援を積極的に実施することとし、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。また、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。

以上となるようにする。

・ 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。

・ 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・支援等を行う。

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。実施に当たっては、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。

的確な支援を実施するため、事業主のニーズに応じた事業主支援計画に基づく支援を積極的に実施することとし、当該計画を5,500件以上策定する。また、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。

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

地方において委託により実施してきた障害者雇用納付金関係業務について、平成23年度より機構が直接実施することから、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。									
	自己評価			評価							
評価項目(現行)		評価項目(案)		変更の理由等							
【評価項目7 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】		【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】		・平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づく変更。							
評価の視点等(現行)		評価の視点等(案)		変更の理由等							
<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>・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、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>【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>・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、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>									
		<table border="1"> <tr> <td>平成22年度</td> <td>29,864人</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>28,428人</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>27,435人</td> </tr> </table>		平成22年度	29,864人	平成21年度	28,428人	平成20年度	27,435人		
平成22年度	29,864人										
平成21年度	28,428人										
平成20年度	27,435人										
<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>〔 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>・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>〔 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>									
		<table border="1"> <tr> <td>平成22年度</td> <td>24,493件</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>23,204件</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>19,823件</td> </tr> </table>		平成22年度	24,493件	平成21年度	23,204件	平成20年度	19,823件		
平成22年度	24,493件										
平成21年度	23,204件										
平成20年度	19,823件										
<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。</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>〔 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>									
		<table border="1"> <tr> <td>平成22年度</td> <td>88.1%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>83.6%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>80.1%</td> </tr> </table>		平成22年度	88.1%	平成21年度	83.6%	平成20年度	80.1%		
平成22年度	88.1%										
平成21年度	83.6%										
平成20年度	80.1%										
<p>・第2期中期目標期間中において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おいて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>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>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> <table border="1" data-bbox="824 233 1144 320"> <tr> <td>平成22年度</td> <td>67.5%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>56.7%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>52.2%</td> </tr> </table>	平成22年度	67.5%	平成21年度	56.7%	平成20年度	52.2%											
平成22年度	67.5%																	
平成21年度	56.7%																	
平成20年度	52.2%																	
<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。 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援については、2,100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>・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。 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援については、1,900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> <table border="1" data-bbox="801 520 1473 647"> <thead> <tr> <th colspan="2">【対象者数】</th> <th colspan="2">【定着率】</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成22年度</td> <td>3,302人</td> <td>平成22年度</td> <td>87.6%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>3,087人</td> <td>平成21年度</td> <td>84.8%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>3,064人</td> <td>平成20年度</td> <td>84.5%</td> </tr> </tbody> </table>	【対象者数】		【定着率】		平成22年度	3,302人	平成22年度	87.6%	平成21年度	3,087人	平成21年度	84.8%	平成20年度	3,064人	平成20年度	84.5%	<p>・平成23年度計画に基づく変更。</p>
【対象者数】		【定着率】																
平成22年度	3,302人	平成22年度	87.6%															
平成21年度	3,087人	平成21年度	84.8%															
平成20年度	3,064人	平成20年度	84.5%															
<p>・第2期中期目標期間中において、精神障害者9,000人以上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。 精神障害者総合雇用支援を精神障害者1,950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2期中期目標期間中において、精神障害者9,000人以上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。 精神障害者総合雇用支援を精神障害者1,950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> <table border="1" data-bbox="813 871 1473 991"> <thead> <tr> <th colspan="2">【対象者数】</th> <th colspan="2">【復職・雇用継続率】</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成22年度</td> <td>2,459人</td> <td>平成22年度</td> <td>82.0%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>2,023人</td> <td>平成21年度</td> <td>80.8%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>1,467人</td> <td>平成20年度</td> <td>80.2%</td> </tr> </tbody> </table>	【対象者数】		【復職・雇用継続率】		平成22年度	2,459人	平成22年度	82.0%	平成21年度	2,023人	平成21年度	80.8%	平成20年度	1,467人	平成20年度	80.2%	
【対象者数】		【復職・雇用継続率】																
平成22年度	2,459人	平成22年度	82.0%															
平成21年度	2,023人	平成21年度	80.8%															
平成20年度	1,467人	平成20年度	80.2%															
<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>・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> <table border="1" data-bbox="813 1126 1473 1254"> <thead> <tr> <th colspan="2">【ジョブコーチ支援】</th> <th colspan="2">【精神障害者総合雇用支援】</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成22年度</td> <td>94.0%</td> <td>平成22年度</td> <td>99.1%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>91.4%</td> <td>平成21年度</td> <td>96.7%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>92.7%</td> <td>平成20年度</td> <td>96.3%</td> </tr> </tbody> </table>	【ジョブコーチ支援】		【精神障害者総合雇用支援】		平成22年度	94.0%	平成22年度	99.1%	平成21年度	91.4%	平成21年度	96.7%	平成20年度	92.7%	平成20年度	96.3%	
【ジョブコーチ支援】		【精神障害者総合雇用支援】																
平成22年度	94.0%	平成22年度	99.1%															
平成21年度	91.4%	平成21年度	96.7%															
平成20年度	92.7%	平成20年度	96.3%															
<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。 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>・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。 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> <table border="1" data-bbox="824 1406 1122 1453"> <tr> <td>平成22年度</td> <td>10,874件</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>9,831件</td> </tr> </table>	平成22年度	10,874件	平成21年度	9,831件													
平成22年度	10,874件																	
平成21年度	9,831件																	

	<p>平成20年度 7,120件</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。 [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>・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。 [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> <table border="1" data-bbox="808 405 1122 491"> <tr> <td>平成22年度</td> <td>92.1%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>91.5%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>90.3%</td> </tr> </table>	平成22年度	92.1%	平成21年度	91.5%	平成20年度	90.3%
平成22年度	92.1%						
平成21年度	91.5%						
平成20年度	90.3%						
<p>[評価の視点] 第2 3 (1) ① イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p>	<p>[評価の視点] 第2 3 (1) ① イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</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>・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>・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>・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>・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>・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>・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>・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>・OA講習については、廃止するための取組を進めたか。</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>・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>・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>・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。</p>	<p>・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。</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>・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>・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。</p>	<p>・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。</p>						
<p>第2 3 (1) ① ロ 障害者の雇用管理に関する専門的支援の実施</p>	<p>第2 3 (1) ① ロ 障害者の雇用管理に関する専門的支援の実施</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>・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>・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>・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>	
--	--	--

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（６） （注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (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 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>エ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (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 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>実施後は、助言・援助等を受けた関係機関及びマニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、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。</p> <p>④ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (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 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"> ・ 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） ・ 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（各年1回） <p>実施後は、助言・援助等を受けた関係機関及びマニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、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・援助等及びマニュアル・教材の内容、研修カリキュラム等の充実を図る。</p> <p>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。</p> <p>ニ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p>	

<p>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。</p>	<p>職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施するとともに、医療・福祉等の分野の職員等を対象に、職業リハビリテーションに関する次の専門的、技術的研修を職種別・課題別に実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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ン実務者を養成するための研修 	<p>職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施するとともに、医療・福祉等の分野の職員等を対象に、職業リハビリテーションに関する次の専門的、技術的研修を職種別・課題別に実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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7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を養成するための研修（年2回） <p>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。併せて、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。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。</p>		<p>自己評価</p>	<p>評定</p>
<p>評価項目(現行)</p>	<p>評価項目(案)</p>	<p>変更の理由等</p>			
<p>【評価項目8 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】</p>	<p>【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】</p>	<p>・平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づく変更。</p>			
<p>評価の視点等(現行)</p>	<p>評価の視点等(案)</p>	<p>変更の理由等</p>			
<p>【数値目標】 ・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。</p>	<p>【数値目標】 ・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。</p> <hr/> <p>平成22年度 61回</p>				

	平成21年度 66回
・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。	・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。
	平成22年度 各1回 平成21年度 各1回
・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。	・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。
	平成22年度 99.3% 平成21年度 97.8%
・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。	・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。
	平成22年度 93.9% 平成21年度 90.8%
・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。	・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。
	平成22年度 7回（平成22年度目標：年7回） 平成21年度 7回（平成21年度目標：年7回） 平成20年度 9回（平成20年度目標：年9回）
・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。	・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。
	平成22年度 7回 平成21年度 7回 平成20年度 7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を年2回実施すること。	・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。
	平成22年度 2回 平成21年度 2回 平成20年度 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を養成するための研修を年2回実施すること。	・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。
	平成22年度 2回 平成21年度 2回 平成20年度 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	・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

<p>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。</p>	<p>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。</p> <hr/> <table border="0"> <tr> <td>平成22年度</td> <td>98.3%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>98.4%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>97.8%</td> </tr> </table> <hr/>	平成22年度	98.3%	平成21年度	98.4%	平成20年度	97.8%
平成22年度	98.3%						
平成21年度	98.4%						
平成20年度	97.8%						
<p>・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。</p>	<p>・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。</p> <hr/> <table border="0"> <tr> <td>平成22年度</td> <td>90.3%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>91.1%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>93.8%</td> </tr> </table> <hr/>	平成22年度	90.3%	平成21年度	91.1%	平成20年度	93.8%
平成22年度	90.3%						
平成21年度	91.1%						
平成20年度	93.8%						
<p>・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。</p>	<p>・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。</p> <hr/> <table border="0"> <tr> <td>平成22年度</td> <td>92.8%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>92.6%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>93.3%</td> </tr> </table> <hr/>	平成22年度	92.8%	平成21年度	92.6%	平成20年度	93.3%
平成22年度	92.8%						
平成21年度	92.6%						
平成20年度	93.3%						
<p>【評価の視点】 第2-3(1)①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>・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。</p> <p>・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。</p>	<p>【評価の視点】 第2-3(1)①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>・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。</p> <p>・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。</p>						
<p>第2-3(1)①ニ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p> <p>・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。</p>	<p>第2-3(1)①ニ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p> <p>・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。</p>						

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（7）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (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>ア 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の充実、向上に資するため、職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施すること。 また、各研究テーマについて、研究の質を評価することが可能な指標を設定すること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (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 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"> ・ 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 ・ 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 <p>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</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (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 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23年度に終了する下記の(イ)のa、b、d、e、g及びh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c及びf並びに(ロ)のc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"> a 精神障害者の常用雇用への移行のための支援に関する研究 b 若年性認知症者の就労継続に関する研究－事業所における対応の現状と支援のあり方の検討－ c 中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究 d 企業に対する障害者の職場定着支援の進め方に関する研究 e 精神障害者の雇用管理のあり方に関する研究 f 障害の多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する研究 g 欧米の障害者雇用法制及び施策に關 	

	<p>階中上から2段階以上の評価が得られるようにする。</p> <p>② 職業リハビリテーションに係る技法の開発 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、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。</p>	<p>する調査研究</p> <p>h 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第2期）</p> <p>(n) 新規テーマ</p> <p>a 若年者就労支援機関を利用する発達障害のある若者の就労支援の課題に関する研究</p> <p>b 視覚障害者の事務系職種での企業内における職域拡大の取組に関する研究</p> <p>c 医療機関における精神障害者の就労支援の実態についての調査研究</p> <p>d S S Tを活用した事業主による支援プログラムの開発</p> <p>ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発 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、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、研究発表等を通じて、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。</p> <p>(i) 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</p> <p>(n) 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</p> <p>(h) 高次脳機能障害者の就労支援に関し、失語症を伴う高次脳機能障害の特性に対応した支援技法の開発</p>	
<p>イ 職業リハビリテーションに係る技法の開発 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。</p> <p>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。</p>	<p>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2期中期目標期間中に20件以上作成する。</p>	<p>ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>(i) 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（2か所以上）において開催する。</p> <p>(n) 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件以上発表するとともに、各種研修、講</p>	

	<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>演会等において講義等を行う。</p> <p>(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> <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、障害者就業・生活支援センター及び障害者雇用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>				
自己評価				評価		
評価項目(現行)		評価項目(案)		変更の理由等		
【評価項目9 職業リハビリテーションに係る調査・研究】		【評価項目7 職業リハビリテーションに係る調査・研究】		・平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づく変更。		
評価の視点等(現行)		評価の視点等(案)		変更の理由等		
<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>・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。</p> <p>[平成22年度に終了する7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。]</p> <p>・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。</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>・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。</p> <p>[平成23年度に終了する6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。]</p> <p>平成22年度終了した7テーマについて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た。</p> <p>・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</p> <p>・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 他5テーマ</p> <p>・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。</p>		<p>・平成23年度計画に基づく変更。</p>		

	<p>平成22年度 3テーマ 平成21年度 3テーマ 平成20年度 3テーマ</p>
<p>・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。</p>	<p>・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。</p> <p>平成22年度 障害者職業総合センター及び地方会場3か所（秋田、大阪、愛媛） 平成21年度 障害者職業総合センター及び地方会場3か所（宮城、香川、鹿児島） 平成20年度 障害者職業総合センター及び地方会場3か所（北海道、愛知、宮崎）</p>
<p>・研究成果について関係学会等で20件以上発表すること。</p>	<p>・研究成果について関係学会等で20件以上発表すること。</p> <p>平成22年度 24件 平成21年度 28件 平成20年度 21件</p>
<p>・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。 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。</p>	<p>・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。 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。</p> <p>平成22年度 6件 平成21年度 5件 平成20年度 7件</p>
<p>[評価の視点] 第2 3 (1) ② 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>・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>[評価の視点] 第2 3 (1) ② 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>・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>第2 3 (1) ② ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発</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>第2 3 (1) ② ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発</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>第2 3 (1) ② ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p>	<p>第2 3 (1) ② ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p>

<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（８） （注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (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 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、職業的重度障害者に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加えた先導的な職業訓練を実施すること。</p> <p>① 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 福祉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、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職業訓練上特別な支援を要する障害者について、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>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</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (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 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、職業的重度障害者に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加え、他の障害者職業能力開発校等に成果を提供できるような先導的な職業訓練を実施する。</p> <p>ア 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 福祉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、職業的重度障害者、とりわけ精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上となるようにする。</p> <p>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職業訓練上特別な支援を要する障害者について、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>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、指導技法の開発、訓練カリキュラムの見</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (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 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、職業的重度障害者に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加え、他の障害者職業能力開発校等に成果を提供できるような先導的な職業訓練を実施する。</p> <p>① 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 福祉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、広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、職業的重度障害者、とりわけ精神障害者、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、その受講者に占める割合が平成22年度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。</p> <p>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。</p> <p>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、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の取組を拡大する。</p> <p>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</p>	

<p>の見直し等による訓練内容の充実を図ること。</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 ① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 ア 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施 ・ 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。</p> <p>② 障害者に対する訓練技法等の開発・普及 先導的な職業訓練実施の成果をもとに、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に対する職業訓練内容、指導技法等をマニュアル等に取りまとめ、他の障害者職業能力開発校に提供すること等により、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献すること。</p>	<p>直し等によりその内容の充実を図る。</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 ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 ① 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施 ・ 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・支援等を行う。</p> <p>イ 障害者に対する指導技法等の開発・普及 先導的な職業訓練実施の成果を基に、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。</p>	<p>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。</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 ① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施 ・ 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・支援等を行う。</p> <p>② 障害者に対する指導技法等の開発・普及 先導的な職業訓練実施の成果をもとに、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る。 平成23年度は、職業訓練上特別な支援を要する障害者である発達障害者及び重度視覚障害者について、近年の職業訓練実施の成果をもとに、マニュアル等の取りまとめを行う。 また、発達障害者及び重度視覚障害者についてのもを含め開発した指導技法等を取りまとめたマニュアル等を、他の障害者職業能力開発校等へ提供するとともに、その障害者職業能力開発校等の職業訓練指導員等に対する研修の実施、障害者に対する職業訓練の指導技法等を普及する障害者能力開発指導者交流集会の開催等により障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献する。 指導技法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もしく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。</p>	<p>自己評価</p>	<p>評定</p>
<p>評価項目(現行)</p>	<p>評価項目(案)</p>	<p>変更の理由等</p>		
<p>【評価項目10 障害者職業能力開発校の運営】</p>	<p>【評価項目8 障害者職業能力開発校の運営】</p>	<p>・平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づく変更。</p>		
<p>評価の視点等(現行)</p>	<p>評価の視点等(案)</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"> 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21年度を上回るようにすること。 	<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"> 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22年度を上回るようにすること。 <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>平成22年度</td> <td>49.0% (142人)</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>47.2% (134人)</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>41.0% (112人)</td> </tr> </table>	平成22年度	49.0% (142人)	平成21年度	47.2% (134人)	平成20年度	41.0% (112人)	<ul style="list-style-type: none"> 平成23年度計画に基づく変更。
平成22年度	49.0% (142人)							
平成21年度	47.2% (134人)							
平成20年度	41.0% (112人)							
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>平成22年度</td> <td>103.6% (290人)</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>101.4% (284人)</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>97.5% (273人)</td> </tr> </table>	平成22年度	103.6% (290人)	平成21年度	101.4% (284人)	平成20年度	97.5% (273人)	
平成22年度	103.6% (290人)							
平成21年度	101.4% (284人)							
平成20年度	97.5% (273人)							
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>平成22年度</td> <td>83.9%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>86.2%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>89.4%</td> </tr> </table>	平成22年度	83.9%	平成21年度	86.2%	平成20年度	89.4%	
平成22年度	83.9%							
平成21年度	86.2%							
平成20年度	89.4%							
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>平成21年度の開発成果</td> <td>97.3%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度の開発成果</td> <td>91.4%</td> </tr> </table>	平成21年度の開発成果	97.3%	平成20年度の開発成果	91.4%			
平成21年度の開発成果	97.3%							
平成20年度の開発成果	91.4%							
<p>[評価の視点] 第2 3 (2) 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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>[評価の視点] 第2 3 (2) 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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 							

<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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>第2 3 (2) ② 障害者に対する指導技法等の開発・普及</p>	<p>第2 3 (2) ② 障害者に対する指導技法等の開発・普及</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（９）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成２３年度計画	平成２３年度の業務の実績
<p>第３ 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第２９条第２項第３号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>２ 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため設けられた「障害者雇用納付金制度」に基づく、障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的のつとより、適正かつ効率的な運営を図ること。 また、障害者の雇用に関する実践的手法の開発、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。 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、駐在事務所の廃止に伴い本部組織に一元化される業務については、サービスの質の維持や不正受給の防止に支障が生じないよう留意するとともに、集約化による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こと。</p> <p>① 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給に関する業務の適切な実施</p> <p>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ては、適正かつ効率的に行うことはもとより、障害者雇用納付金制度の周知、理解の促進を図るため、関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を幅広く実施すること。</p>	<p>第２ 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>３ 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</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、記入説明書の配布を行う。</p>	<p>第２ 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>３ 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>① 障害者雇用納付金の徴収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 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、以下の各事業を実施する。</p> <p>(イ) 事業主説明会の開催 事業主説明会については、平成２２年７月から常用雇用労働者数が２００人を超える中小企業事業主が障害者雇用納付金制度の適用対象となり、対象者数が増</p>	

加するとともに、新たに適用対象となる中小企業事業主のうちには、手続き等について十分な知識、理解を持つに至っていない事業主も少なくないと見込まれることから、関係機関との連携を図りつつ、事業主から申告、支給申請が的確になされるよう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、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的確な申告・申請に資するものとする。

(ハ)職業安定機関との連携及び地方業務部門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月に地方業務部門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。

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常用雇用労働者数が200人を超え300人以下の中小企業事業主が制度に係る確実な知識、理解を得るようにするとともに、さらには平成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、平成23年度においては、次の周知・広報を効果的、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の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

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、同様の収納率を目指すこと。

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律123号）に基づき、障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給を行うため、厳正な審査を実施するほか、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対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、同様の収納率を目指すものとする。

また、障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行う。
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

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
 ・ 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、厳正な審査を実施するほか、正確な申告及び納付期限の遵守についての指導・督促を行うとともに、機構本部及び地方業務部門において、電話、文書等により積極的に納付督促・督促を実施する。

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促をより早期に実施するとともに、倒産企業の早期把握と迅速な対応に取り組むこととし、実施に当たっては機構本部及び地方業務部門の密接な連携のもと、個々の事案の実情に応じた的確な対応を図る。

さらに、機構本部において、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査を的確に実施する。これらのことにより、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。

新たに、平成22年7月から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、上記に加え、中期目標期間終了時まで、99%以上の収納率を目指し、次の措置を講ずる。

- ・ 障害者雇用納付金の申告が必要な中小企業事業主に対して期限内の申告・納付について電話等により勧奨を行うとともに、以後、申告・納付が遅れている中小企業事業主に対しては重ねて期限内の申告・納付に係る働きかけを行う。
- ・ 申告期限経過後、速やかに未申告の中小企業事業主に対して電話等により未申告理由の把握及び申告督促を実施するとともに、必要に応じて、個別訪問等により当該事業主に対し事務手続等に係る指導、援助を行う。
- ・ 未納付の中小企業事業主を9月以降毎月リストアップして地方業務部門に送付し、迅速に未納付理由の把握及び納付督促を行うとともに、その結果を踏まえて個々の事案の実情に応じた的確な対応を図る。

また、障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行う。

なお、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も、機構本部及び地

・督促を継続的に実施する等により、
確実な徴収を図る。

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。

なお、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、
駐在事務所の廃止及び本部組織への
一元化に際し、不正受給の防止に支
障が生じないよう留意するとともに、
集約化による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。

方業務部門において、未納付事業主の状況
について情報を収集・把握し、その状況に
応じた電話・文書等による納付督促・督促
の継続的な実施とともに、未納付事業主を
訪問しての納付金の確約書面の取り付け等
により確実な徴収を図る。

また、障害者雇用調整金、報奨金、在宅
就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者
特例報奨金の支給に関しても、厳正な審査
を実施し、適正な支給を行う。

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
の直接又は地方業務部門を経由した照会等
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、申告・申請手続の簡素化等のための電
子申告システムの開発など電算機処理シ
ステムの改定等を実施する。

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、地
方業務部門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、障害者雇用納付金制度に基づく
助成金に係る調査とも連携し、より効率
的な調査を実施する。

(ロ) 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
取扱いに留意して、それらの正確な把握
に努める。

(ハ) なお、平成22年度に本部組織に一元
化して行った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上の問
題点の解消を図るべく、不正受給の防止
に支障が生じないよう地方業務部門及び
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留意しつつ、
障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡
大に伴う調査対象の増大に対応した体制
を整備するとともに、調査担当者間の機
動的な応援による事業主の事情等に応じ
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、納付書等に利用案内チラシを同封するとともに、事業主説明会において具体的な利用方法や利便性等について説明するほか、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。また、納付金の納付件数が多い都道府県においては、機構本部が作成する事業所のリストに基づき地方業務部門が直接訪問等により利用の促進を図る。 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取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。			
	自己評価			評定	
	評価項目(現行)	評価項目(案)		変更の理由等	
	【評価項目11 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】	【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】		・平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づく変更。	
	評価の視点等(現行)	評価の視点等(案)		変更の理由等	
	<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主説明会を第2期中期目標期間中、毎年度平均で250回以上開催すること。 ・中小企業事業主を対象とする事業主説明会を130回以上開催すること。 	<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"> ・事業主説明会を第2期中期目標期間中、毎年度平均で250回以上開催すること。 <p>[事業主説明会を420回以上開催すること。]</p> <hr/> <p>平成22年度 446回 (目標：従来の事業主説明会250回、 中小企業事業主対象の事業主説明会130回)</p> <p>平成21年度 296回 (目標：250回)</p> <p>平成20年度 279回 (目標：250回)</p>		・平成23年度計画に基づく変更。	
	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用納付金については、厳正な審査、調査の実施により、99%以上の収納率を維持すること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 <hr/> <p>平成22年度 99.80%</p> <p>平成21年度 99.74%</p> <p>平成20年度 99.76%</p>		・平成23年3月31日付け変更認可された中期計画に基づく変更。	
	<p>[評価の視点]</p> <p>第2 3 (3) ① 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>[評価の視点]</p> <p>第2 3 (3) ① 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>			

<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・関係機関との適切な連携を図っているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・関係機関との適切な連携を図っているか。 	
<p>第2 3 (3) ① 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</p>	<p>第2 3 (3) ① 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</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成23年3月31日付け変更認可された中期計画に基づく変更。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（10）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 ② 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給業務の適切な実施 障害者雇用に関する事業主等への助成金支給については、障害者雇用に係る事業主支援・援助の実施を通じて障害者の働く場の整備を図るため、適正かつ効率的に行うことはもとより、助成金制度、申請手続等を周知すること、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>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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 イ 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給 ① 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化 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7日以内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作成し、地方業務部門及び職業安定機関等において事業主等に配布する。</p> <p>適正支給に配慮しつつ、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の簡素合理化を図る。</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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 ② 障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施 イ 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化 (イ) ホームページを活用した周知 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7日以内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 地方業務部門は、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、地方業務部門は、職業安定機関等との間に連絡会議を設け、相互の情報交換を密にする。 機構本部は上記の連絡会議における情報交換の状況を把握し、その結果について全国の地方業務部門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の更なる促進を図る。</p> <p>(ハ) 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等を作成し、地方業務部門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。</p> <p>(ニ) 適正支給に配慮しつつ、申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等による事務手続の簡素合理化を図る。</p> <p>(ホ) 支給事業主の状況を把握するためのアンケート調査を継続的に実施し、業務改善のポイントを把握するとともに、その結果を踏まえて地方業務部門において、相談、申</p>	

	<p>② 適正な支給業務の実施</p> <p>厳正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行い、疑義のあるものについてはすべて事業所を訪問する等により、不正受給防止対策を一層強化する。</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、必要な不正受給防止対策を講ずる。</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>請手続に係る業務の顧客満足度の向上を図る。</p> <p>ロ 適正な支給業務の実施</p> <p>(イ) 機構本部においては、施設・設備の設置に係る助成金のうち、支給請求額が450万円以上のものについては支給前に全数調査を実施するとともに、その他の助成金については、平成22年度に支給した助成金の中から抽出した事業所に対し現地調査を実施するほか、地方業務部門においては、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審査を実施する。</p> <p>また、支給対象事業所に対する計画的な調査を障害者雇用納付金等に係る調査と連携し効率的に行う。</p> <p>(ウ) 不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、地方業務部門、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>(エ) 適正な支給業務を実施するため、機構本部は地方業務部門の助成金業務担当者会議を6月下旬に開催する。これにより、助成金調査業務の実効性を確保しつつ、地方業務部門との密接な連携体制を維持する。</p> <p>(オ) 平成22年度に障害者助成金の電算処理システムを改定し、進捗管理機能の追加、記録機能の充実等を図ったことから、これらの機能を活用して効果的、効率的な支給業務を実施する。</p> <p>(カ) 機構本部及び地方業務部門は、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>			
	自己評価			評定	
<p>評価項目(現行)</p>	<p>評価項目(案)</p>		<p>変更の理由等</p>		
<p>【評価項目12 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10 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務】</p>		<p>・平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づく変更。</p>		
<p>評価の視点等(現行)</p>	<p>評価の視点等(案)</p>		<p>変更の理由等</p>		
<p>[数値目標]</p> <p>・支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から7日以内にホームページ等で公開すること。</p>	<p>[数値目標]</p> <p>・支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から7日以内にホームページ等で公開すること。</p> <p>平成22年度 変更日から1日後に公開</p>				

	<p>平成21年度 変更日から1日後に公開 平成20年度 — (変更なし)</p>	
<p>〔評価の視点〕 第2 3 (3) ② イ 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>〔評価の視点〕 第2 3 (3) ② イ 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報及び事務手続の簡素合理化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、添付書類の簡素化等を図っているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成23年3月31日付け変更認可された中期計画に基づく変更。
<p>第2 3 (3) ② ロ 適正な支給業務の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>第2 3 (3) ② ロ 適正な支給業務の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成23年3月31日付け変更認可された中期計画に基づく変更。

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（11）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 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 ア 各種講習、相談・援助等の実施</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>イ 実践的手法の開発・提供</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、事業主が利用しやすい報告書、マニュアル等の成果物を提供すること。</p> <p>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。</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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 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 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の実施に当たっては、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要な専門知識を付与するため講習内容の充実を図る。</p> <p>(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、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。 障害者雇用エキスパートによる相談・援助は、障害者雇用状況の改善が遅れている中小企業等に重点を置いて実施する。</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係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ及び障害の種類に配慮しつつ、障害者の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</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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 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 イ 各種講習、相談・援助等の実施</p> <p>(4) 障害者職業生活相談員資格認定講習については、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要な専門知識を付与するため講習内容の充実を図る。このため、平成23年度においては、講習内容に発達障害者等の障害特性や精神障害者の職場復帰に向けた支援内容を盛り込む等の改善を行う。</p> <p>(ウ) 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、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。 その実施に当たっては、障害者雇用状況の改善が遅れている中小企業等に対する相談・援助に重点を置いて実施する。</p> <p>ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施</p> <p>企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ及び障害の種類に配慮しつつ、「多様化する特例子会社の経営・雇用管理の現状及び課題についての実態調査」「発達障害者雇用のための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「発達障害者の雇用促進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開発」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</p>	

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とともに、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用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う。

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。なお、当該業務については、駐在事務所の廃止及び本部組織への一元化に際し、サービスの質の維持に留意するとともに、集約化による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。

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。

④ 啓発事業の実施

事業主や国民一般に対して、障害者に対する認識を高め、その雇用の促進と職業の安定を図るため、障害者雇用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、障害者ワークフェア等の諸事業を複合的に実施する。

障害者ワークフェアの来場者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を得られるよ

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。

ハ 就労支援機器の普及・啓発等

視覚障害者向けパソコン、拡大読書器等の就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、就労支援機器普及啓発ホームページを活用して効果的な普及・啓発活動を実施するとともに、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、地方業務部門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パー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。

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。

ニ 障害者雇用に係る啓発事業の実施

事業主や国民一般に対して、障害者に対する認識を高め、その雇用の促進と職業の安定を図るため、9月の障害者雇用支援月間を中心として障害者雇用優良事業所等を対象とした表彰、全国5カ所の会場における障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展覧会の開催等の啓発事業を実施する。

11月に埼玉県において、障害者を多数雇用している事業所等の活動状況や障害者福祉施設等の取組状況を展示・実演する総合的なイベント「障害者ワークフェア2011」を開催する。本事業は、啓発効果を高めるため、埼玉県が主催する障害者雇用優良事業所の表彰式典、障害者雇用に関するセミナーなどの障害者関連イベントと併せて開催する。

なお、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ようにするとともに、次年度以降の障害

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。

エ 啓発事業の実施

事業主や国民一般に対して障害者雇用の機運を醸成するため雇用支援月間を設け、また障害者の職業的自立を支援するため、障害者雇用に関する様々な啓発活動を展開すること。

	<p>うにする。また、アンケート調査結果を分析し、その内容及び方法についてより効果的なものとする。</p> <p>このほか、各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。</p> <p>また、ホームページを活用した情報提供、新聞・テレビ等マスメディアの活用等による啓発広報活動を実施する。</p>	<p>者ワークフェアの在り方について意見を求め、その内容及び方法についてより効果的なものとなるよう検討する。</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、誌面の一層の充実を図る。</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>																							
	自己評価			評定																					
<p align="center">評価項目(現行)</p>	<p align="center">評価項目(案)</p>		<p align="center">変更の理由等</p>																						
<p>【評価項目13 障害者雇用アドバイザーによる相談・援助、各種講習等及び就労支援機器の普及・啓発】</p> <p>【評価項目14 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供】</p> <p>【評価項目15 啓発事業（障害者関係）】</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>・平成23年3月31日付け変更認可された中期計画及び平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づく変更。</p>																						
<p align="center">評価の視点等(現行)</p>	<p align="center">評価の視点等(案)</p>		<p align="center">変更の理由等</p>																						
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用アドバイザーが事業主等に対し、的確かつ効果的な相談・援助を毎年度22,000件以上実施すること。 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。 <hr/> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <hr/> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>[数値目標]</p> <p>(削除)</p> <table border="1"> <tr><td>平成22年度</td><td>27,660件</td></tr> <tr><td>平成21年度</td><td>25,728件</td></tr> <tr><td>平成20年度</td><td>26,453件</td></tr> </table> <hr/> <table border="1"> <tr><td>平成22年度</td><td>88.6%</td></tr> <tr><td>平成21年度</td><td>87.5%</td></tr> <tr><td>平成20年度</td><td>87.4%</td></tr> </table> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <table border="1"> <tr><td>平成22年度</td><td>61.3%</td></tr> <tr><td>平成21年度</td><td>60.5%</td></tr> <tr><td>平成20年度</td><td>63.6%</td></tr> </table> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <table border="1"> <tr><td>平成22年度</td><td>97.1%</td></tr> </table>		平成22年度	27,660件	平成21年度	25,728件	平成20年度	26,453件	平成22年度	88.6%	平成21年度	87.5%	平成20年度	87.4%	平成22年度	61.3%	平成21年度	60.5%	平成20年度	63.6%	平成22年度	97.1%	<ul style="list-style-type: none"> 平成23年3月31日付け変更認可された中期計画に基づく削除。 		
平成22年度	27,660件																								
平成21年度	25,728件																								
平成20年度	26,453件																								
平成22年度	88.6%																								
平成21年度	87.5%																								
平成20年度	87.4%																								
平成22年度	61.3%																								
平成21年度	60.5%																								
平成20年度	63.6%																								
平成22年度	97.1%																								

	<p>平成21年度 97.2% 平成20年度 94.2%</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「働く広場」を月54,000部作成・発行し、事業主等に配布すること。</p>	(削除)	<p>平成22年度 月54,000部 平成21年度 月54,000部 平成20年度 月54,000部</p>
<p>〔評価の視点〕 第2 3 (3) ③ イ 相談・援助、各種講習等の実施</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p>	<p>〔評価の視点〕 第2 3 (3) ③ イ 各種講習、相談・援助等の実施</p> <p>(削除)</p>	<p>・平成23年度計画に基づく削除。</p>
<p>・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。</p>	<p>・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。</p>	
	<p>・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。</p>	<p>・平成23年3月31日付け変更認可された中期計画に基づき新たに設定。</p>
<p>第2 3 (3) ③ ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p>	<p>第2 3 (3) ③ ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p>	<p>・平成23年3月31日付け変更認可された中期計画に基づく変更。</p>
<p>第2 3 (3) ③ ハ 就労支援機器の普及・啓発等</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p>	<p>第2 3 (3) ③ ハ 就労支援機器の普及・啓発等</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p>	
<p>第2 3 (3) ③ ニ 障害者雇用に係る啓発事業の実施</p> <p>・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。</p>	<p>第2 3 (3) ③ ニ 障害者雇用に係る啓発事業の実施</p> <p>・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。</p>	

<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期刊行誌の一層の充実に向けた検討を行っているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期刊行誌の一層の充実に向けた検討を行っているか。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（12）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>2 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>④ 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項 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、障害者が技能労働者として社会に参加する自信と誇りを持つことができるよう、広く障害者の職業能力に対する社会の理解と認識を深め、その職業能力の向上と雇用促進を図ること。</p> <p>このため、大会来場者に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80%以上の来場者から得られるようにすること。</p> <p>また、平成23年度に韓国で開催予定の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>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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>エ 障害者の技能に関する競技大会の開催 障害者が技能労働者として社会に参加する自信と誇りを持つことができるよう、広く障害者の職業能力に対する社会の理解と認識を深め、その職業能力の向上と雇用促進を図るため、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を定期的（毎年、国際アビリンピック開催年を除く。）に開催し、成績優秀者を顕彰する。 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。</p> <p>平成23年に開催予定の第8回国際アビリンピックへの選手の派遣に向け、国内大会の効果的な運営に努める。</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>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>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>④ 障害者の技能に関する競技大会の開催</p> <p>平成23年9月に韓国で開催される第8回国際アビリンピックには、過去2回の全国障害者技能競技大会（アビリンピック）の金賞受賞者も参加して開催した第32回アビリンピックにおいて選考された成績優秀者から選手を派遣する。派遣選手に対しては、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する。 また、国際アビリンピック開催に関連した国際会議へ出席し、情報収集等を行う。</p> <p>さらに、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>	

	自己評価	評価						
評価項目(現行)	評価項目(案)	変更の理由等						
【評価項目16 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催】	【評価項目12 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催】	・平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づく変更。						
評価の視点等(現行)	評価の視点等(案)	変更の理由等						
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 大会来場者に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80%以上の来場者から得られるようにすること。 	<p>[数値目標]</p> <p>(削除)</p> <hr/> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>平成22年度</td> <td>96.3%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>98.1%</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>94.5%</td> </tr> </table> <hr/>	平成22年度	96.3%	平成21年度	98.1%	平成20年度	94.5%	<p>平成23年度計画に基づく削除。</p>
平成22年度	96.3%							
平成21年度	98.1%							
平成20年度	94.5%							
<p>[評価の視点]</p> <p>第2 3 (3) ④ 障害者の技能に関する競技大会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 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ラ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。 	<p>[評価の視点]</p> <p>第2 3 (3) ④ 障害者の技能に関する競技大会の開催</p> <p>(削除)</p>							
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 平成23年度計画に基づき新たに設定。 						

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（13）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務の実績		
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>3 職業能力開発業務に関する事項 (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 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%以上とするともに、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に努めること。</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み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すること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとするべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項 (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 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 訓練開始時から積極的に就職支援を行い、訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも80%以上とするともに、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に努める。</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み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、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つつ、真に必要とされている訓練コースを設定する。また、各地域において、地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとするべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項 (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 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 訓練開始時から面接指導、求人情報の提供を行うなど徹底した就職支援を行う。</p> <p>ロ 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ため、就職支援に努める。</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み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、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つつ、真に必要とされている訓練コースを設定する。また、各地域において、地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。</p>			
	自己評価		評定		
評価項目(現行)	評価項目(案)			変更の理由等	
	【評価項目13 離職者訓練】			・平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づき新たに設定。	
評価の視点等(現行)	評価の視点等(案)			変更の理由等	

[数値目標]	[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。	} 平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づき新たに設定。
[評価の視点]	[評価の視点] 第2-4-(1)② 離職者を対象とする職業訓練の実施について ・当該地域において民間では実施できないものみに限定して実施したか。	
	・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。	

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（14）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務の実績		
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>3 職業能力開発業務に関する事項 (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>③ 高度技能者の養成のための職業訓練について 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、民業補充に徹する観点から、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、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なもののづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化すること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項 (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>ウ 高度技能者の養成のための職業訓練について 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、的確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、産学連携や他大学等関係機関との連携を強め、より地域に開かれた施設運営に努める。</p> <p>③ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補充に徹する観点から、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、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なもののづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化する。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項 (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>③高度技能者の養成のための職業訓練について 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。</p> <p>イ 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、的確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 産学連携や他大学等関係機関との連携の強化を推進すること等により、広く地域社会に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、民業補充に徹する観点から、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、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なもののづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化する。</p>	<p>自己評価</p>	<p>評定</p>	
<p>評価項目(現行)</p>	<p>評価項目(案)</p>	<p>変更の理由等</p>			

評価の視点等(現行)	評価の視点等(案)	変更の理由等
<p>[数値目標]</p> <hr/> <p>[評価の視点]</p>	<p><u>【評価項目 1 4 高度技能者養成訓練】</u></p> <p>[数値目標]</p> <p>・ <u>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。</u></p> <hr/> <p>[評価の視点]</p> <p><u>第 2 4 (1) ③ 高度技能者の養成のための職業訓練について</u></p> <p>・ <u>産学連携や他大学等関係機関との連携を強め、より地域に開かれた施設運営に努めたか。</u></p> <hr/> <p>・ <u>地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補充に徹する観点から、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。</u></p>	<p>・平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づき新たに設定。</p> <p>平成23年9月30日付け変更認可された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（15）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>3 職業能力開発業務に関する事項 (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>④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について 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、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。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、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。 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ようにすること。</p> <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（習得度）の測定・評価を実施すること。</p> <p>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、民業補充に徹する観点から、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、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なもののみ真に限定して実施すること。 また、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ること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項 (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>エ 在職者を対象とする職業訓練の実施について 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、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。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、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。 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ようにすること。</p> <p>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職場での適用状況等の確認・評価を実施する。</p> <p>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、民業補充に徹する観点から、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、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なもののみ真に限定して実施する。 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た上で設定するものとし、各地域において地</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項 (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>④在職者を対象とする職業訓練の実施について 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、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。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。 なお、アンケート調査に当たっては、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、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにすること。</p> <p>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、民業補充に徹する観点から、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、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なもののみ真に限定して実施する。 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た上で設定するものとし、各地域において地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースにつ</p>	

<p>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・情報の提供等を行うなど、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。その際、適切な費用負担を求めること。</p>	<p>方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。 なお、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る。</p> <p>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、訓練ノウハウ・情報の提供等を行うなど、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。その際、適切な費用負担を求める。</p>	<p>いて、意見を聴取し、審査する。</p> <p>ハ 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る。</p> <p>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・情報の提供等を行うなど、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。特に、現在の雇用失業情勢を踏まえ、中小企業等のニーズに対応できるよう、事業主が行う休業期間中の教育訓練に対する支援等を積極的に行う。 また、支援に対する適切な費用負担を求める。</p>				
自己評価				評定		
評価項目(現行)		評価項目(案)		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】		・平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づき新たに設定。		
評価の視点等(現行)		評価の視点等(案)		変更の理由等		
[数値目標]	[数値目標]		<p>・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。</p> <p>・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。</p>		<p>平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づき新たに設定。</p>	
[評価の視点]	<p>[評価の視点]</p> <p>第2 4 (1) ④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>・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。</p> <p>・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に限定して実施したか。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>第2 4 (1) ⑤ 事業主等との連携・支援について</p> <p>・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。</p>					

また、適切な費用負担を求めたか。

ノ

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（16）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務の実績	
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>3 職業能力開発業務に関する事項 (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>⑥ 職業訓練指導員の養成について 職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成すること。</p> <p>⑦ 訓練コースの開発等について 政策的必要性の高い分野を中心に、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・研究を実施し、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等にも提供すること。 また、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ること。</p> <p>⑧ 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について 国、国際協力機構（JICA）等の委託を受けて、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効率的・効果的に推進すること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項 (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>カ 職業訓練指導員の養成について 職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成すること。</p> <p>キ 訓練コースの開発等について 政策的必要性の高い分野を中心に、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・研究を実施し、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等にも提供すること。 また、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ること。</p> <p>ク 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について 国、国際協力機構（JICA）等の委託を受けて、開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等を効率的・効果的に推進すること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項 (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>⑥職業訓練指導員の養成について 職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成すること。</p> <p>⑦訓練コースの開発等について 政策的必要性の高い分野を中心に、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・研究を実施し、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等にも提供する。 また、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ること。</p> <p>⑧職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について 国、国際協力機構（JICA）等の委託を受けて、開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等を効率的・効果的に推進すること。</p>	<p>自己評価</p>	<p>評価</p>
<p>評価項目(現行)</p>	<p>評価項目(案)</p>		<p>変更の理由等</p>	
<p>評価の視点等(現行)</p>	<p>評価の視点等(案)</p>		<p>変更の理由等</p>	
<p>[評価の視点]</p>	<p>[評価の視点]</p>		<p>・平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づき新たに設定。</p>	

	<p><u>第2 4 (1) ⑥ 職業訓練指導員の養成について</u></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><u>第2 4 (1) ⑦ 訓練コースの開発等について</u></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>・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><u>第2 4 (1) ⑧ 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について</u></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>平成23年9月30日付け変更認可された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（17）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>3 職業能力開発業務に関する事項 (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 ア 職業能力開発の実施に当たっては、労使等の参画による運営委員会を機構本部に設置するとともに、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都道府県ごとに設置し、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、これまで以上に効果的・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、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保すること。</p> <p>⑨ 公共職業能力開発施設等について 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、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・短期大学校の都道府県への移管に当たっては、平成25年度までの間、集中的に希望する都道府県への移管を進め</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項 (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 ① 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機構本部に設置し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。</p> <p>② 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方運営協議会を都道府県ごとに設置し、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これまで以上に効果的・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る。</p> <p>③ 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、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保する。 なお、各職業訓練に係るPDCAサイクルによる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する。</p> <p>ケ 公共職業能力開発施設等について 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、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・短期大学校の都道府県への移管に当たっては、平成25年度までの間、集中的に希望する都道府県への移管を進め</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項 (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 イ 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機構本部に設置し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。</p> <p>ロ 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方運営協議会を都道府県ごとに設置し、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これまで以上に効果的・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る。</p> <p>ハ 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、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保する。 なお、各職業訓練に係るPDCAサイクルによる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する。</p> <p>⑨公共職業能力開発施設等について 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、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る。</p>	

<p>ること。</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・短期大学校については、厳しい雇用失業情勢に配慮しつつ、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こと。</p> <p>ウ 職業能力開発総合大学校は、平成24年度末までに相模原校を廃止し、附属校である東京校（小平市）へ集約するとともに、平成26年度から導入するハイレベル訓練（仮称）、平成24年度から拡充するスキルアップ訓練の実施に向け、カリキュラムの検討など必要な準備を進めるほか、民間教育訓練機関が実施する職業訓練の質を維持・向上させるための取組を支援すること。</p> <p>エ 上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、施設ごとのセグメント情報を十分に踏まえ、具体的な業務運営の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、必要な措置を講ずること。</p>	<p>る。</p> <p>② 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校については、厳しい雇用失業情勢に配慮しつつ、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。</p> <p>③ 職業能力開発総合大学校は、平成24年度末までに相模原校を廃止し、附属校である東京校（小平市）へ集約するとともに、平成26年度から導入するハイレベル訓練（仮称）、平成24年度から拡充するスキルアップ訓練の実施に向け、カリキュラムの検討など必要な準備を進めるほか、民間教育訓練機関が実施する職業訓練の質を維持・向上させるための取組を支援する。</p> <p>④ 上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、施設ごとのセグメント情報を十分に踏まえ、具体的な業務運営の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、必要な措置を講ずる。</p>	<p>ロ 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校については、厳しい雇用失業情勢に配慮しつつ、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。</p> <p>ハ 職業能力開発総合大学校について (イ)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）へ集約するため、必要な準備を行う。 (ロ)平成26年度から導入するハイレベル訓練（仮称）、平成24年度から拡充するスキルアップ訓練の実施に向け、カリキュラムの検討など必要な準備を進める。 (ハ)民間教育訓練機関が実施する職業訓練の質を維持・向上させるための取組を支援する。</p> <p>ニ 上記各施設の在り方等の見直しに当たって必要とされる施設ごとのセグメント情報を整備し、活用する。</p>		<p>自己評価</p>	<p>評定</p>
<p>評価項目(現行)</p>	<p>評価項目(案)</p>	<p>【評価項目17 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等】</p>	<p>・平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づき新たに設定。</p>	<p>変更の理由等</p>	
<p>評価の視点等(現行)</p>	<p>評価の視点等(案)</p>	<p>【評価の視点】 第2 4 (1) ① 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p>	<p>変更の理由等</p>	<p>変更の理由等</p>	
<p>[評価の視点]</p>	<p>第2 4 (1) ⑨ 公共職業能力開発施設等について</p> <p>・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。</p>	<p>平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づき新たに設定。</p>	<p>平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づき新たに設定。</p>	<p>平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づき新たに設定。</p>	

	<p>・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。</p>	
	<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）へ集約するとともに、平成26年度から導入するハイレベル訓練（仮称）、平成24年度から拡充するスキルアップ訓練の実施に向け、カリキュラムの検討など必要な準備を進めたか。</p>	
	<p>・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>	

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（18）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務の実績		
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項 (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 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。 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）必要な指導及び助言を行うこと。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項 (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 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）に基づく職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた審査を行う。 また、認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、職業訓練実施計画も踏まえて、訓練コース設定の指導や機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行う。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項 (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 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）に基づく職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた審査を行う。また、認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、職業訓練実施計画も踏まえて、訓練コース設定の指導や機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行う。</p>			
		自己評価		評定	
評価項目(現行)	評価項目(案)		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】		・平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づき新たに設定。		
評価の視点等(現行)	評価の視点等(案)		変更の理由等		
[評価の視点]	<p>[評価の視点] 第2 4 (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。</p> <p>・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。</p>		<p>} 平成23年9月30日付け変更認可された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（19）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務の実績
<p>第4 財務内容の改善に関する事項 通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 管理業務の節減を行うとともに、効率的な施設運営を行うこと等により、固定的経費の節減を図ること。</p> <p>2 運営費交付金を充当して行う事業については、「第2 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。</p> <p>3 障害者雇用納付金に係る積立金については、納付金が障害者の雇用に伴う、経済的な負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るために、法律に基づき、事業主から徴収しているものであることにかんがみ、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、財務内容の改善に努めること。</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夫を行い、譲渡を着実に推進し、これを可能な限り前倒しできるよう取り組み、遅くとも平成33年度までにすべての譲渡・廃止を完了すること。ただし、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雇用促進住宅を含め、最大限活用することとし、現に入居している者への配慮をしつつ、その適切な実施に留意すること。</p> <p>② 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ること。</p> <p>③ 雇用促進住宅の運営に係る利益剰余金の国庫納付を速やかに実施すること。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 予算 別紙-1のとおり</p> <p>2 収支計画 別紙-2のとおり</p> <p>3 資金計画 別紙-3のとおり</p> <p>・ 障害者雇用納付金に係る積立金については、銀行等の健全性に配慮した運用を行うなど、適正にその運用及び管理を行う。</p> <p>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、財務内容の改善に努める。</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夫を行い、譲渡を着実に推進し、これを可能な限り前倒しできるよう取り組み、遅くとも平成33年度までにすべての譲渡・廃止を完了すること。ただし、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雇用促進住宅を含め、最大限活用することとし、現に入居している者への配慮をしつつ、その適切な実施に留意すること。</p> <p>② 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る。</p> <p>③ 雇用促進住宅の運営に係る利益剰余金の国庫納付を速やかに実施すること。</p> <p>第4 短期借入金の限度額</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 予算 別紙-1のとおり</p> <p>2 収支計画 別紙-2のとおり</p> <p>3 資金計画 別紙-3のとおり</p> <p>・ 障害者雇用納付金に係る積立金については、銀行等の健全性に配慮した運用を行うなど、適正にその運用及び管理を行う。</p> <p>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、財務内容の改善に努める。</p> <p>① 雇用促進住宅の譲渡を着実に推進する。ただし、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雇用促進住宅を含め、最大限活用する。</p> <p>② 管理運営に係る委託業務については、独立採算による合理的な運営に努める。</p> <p>③ 雇用促進住宅の運営に係る利益剰余金については、旧雇用・能力開発機構の決算確定後、機構の発足当初に支払が必要となる最小限の経費等を除き、速やかに国庫納付する。</p> <p>第4 短期借入金の限度額</p>	

<p>1 限度額 18,000百万円</p> <p>2 想定される理由 <ul style="list-style-type: none"> 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足 予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給 等 </p> <p>第5 財産の処分等に関する計画</p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画 石川障害者職業センター跡地及び旧三重障害者職業センターについては、平成23年度中に国庫納付する。 また、岩手1号職員宿舎及び富士見職員宿舎については、職員の退去後、速やかに国庫納付する。 なお、石川障害者職業センター跡地については、独立行政法人通則法第46条の2第1項に基づき現物による国庫納付とする。 旧三重障害者職業センター、岩手1号職員宿舎及び富士見職員宿舎については、同法第46条の2第2項に基づき金銭による国庫納付とする。ただし、金銭による国庫納付により難しい場合は、同法第46条の2第1項に基づき現物による国庫納付とする。</p> <p>2 重要な財産の処分等に関する計画</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は、国の資産債務改革の趣旨を踏まえ、処分を行う。 また、職業能力開発促進センター等の敷地、職員宿舎等旧雇用・能力開発機構が保有していた資産のうち承継した資産については、引き続き、その必要性を厳しく検証し、不要資産については処分を行う。</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主に対する相談・援助業務の充実 職業リハビリテーション業務の充実 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実 旧雇用・能力開発機構から移管した職業能力開発業務及び宿舎等業務の充実 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実 	<p>1 限度額 18,000百万円</p> <p>2 想定される理由 <ul style="list-style-type: none"> 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足 予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給 等 </p> <p>第5 財産の処分等に関する計画</p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画 石川障害者職業センター跡地及び旧三重障害者職業センターについては、平成23年度中に国庫納付する。 また、岩手1号職員宿舎及び富士見職員宿舎については、職員の退去後、速やかに国庫納付する。 なお、石川障害者職業センター跡地については、独立行政法人通則法第46条の2第1項に基づき現物による国庫納付とする。 旧三重障害者職業センター、岩手1号職員宿舎及び富士見職員宿舎については、同法第46条の2第2項に基づき金銭による国庫納付とする。ただし、金銭による国庫納付により難しい場合は、同法第46条の2第1項に基づき現物による国庫納付とする。</p> <p>2 重要な財産の処分等に関する計画</p> <p>① 障害者職業センター移転に伴い生ずる遊休資産については処分を行う。 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は、関係機関との調整を終了したものから、国の資産債務改革の趣旨を踏まえ、処分を行う。 ② 職業能力開発促進センター等の敷地、職員宿舎等旧雇用・能力開発機構が保有していた資産のうち承継した資産については、引き続き、その必要性を厳しく検証し、不要資産については処分を行う。</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主に対する相談・援助業務の充実 職業リハビリテーション業務の充実 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実 旧雇用・能力開発機構から移管した職業能力開発業務及び宿舎等業務の充実 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実 	<p>自己評価</p>	<p>評価</p>

評価項目(現行)	評価項目(案)	変更の理由等
【評価項目17 予算、収支計画及び資金計画】	【評価項目19 予算、収支計画及び資金計画】	・平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づく変更。
評価の視点等(現行)	評価の視点等(案)	変更の理由等
<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運営費交付金を充当して行う事業については、中期目標に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行しているか。 ・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。(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) ・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) <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ・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) <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運営費交付金を充当して行う事業については、中期目標に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行しているか。 ・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。(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) ・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) <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用促進住宅について、平成33年度までに譲渡・廃止を完了するため、譲渡等を着実に推進したか。 ・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。 ・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。 ・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。 ・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。 <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ・職業能力開発促進センター等の敷地、職員宿舎等旧雇用・能力開発機構が保有していた資産のうち承継した資産については、引き続き、その必要性を厳しく検証し、不要資産については処分を行っているか。 <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づき新たに設定。</p> <hr/> <p>平成23年3月31日付け変更認可された中期計画に基づき新たに設定。</p> <hr/> <p>平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づき新たに設定。</p>

<p>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)」)</p>	<p>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)」)</p>
<p>・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)」)</p>	<p>・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)」)</p>
<p>・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」)</p>	<p>・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」)</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構評価シート（20）（注：中期計画四年度目）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務の実績
	<p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画 (1)方針 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 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。常勤職員について、その職務能力を向上させるとともに、全体として効率化を図りつつ、常勤職員数の抑制を図る。 さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。 なお、機構の給与水準について、以下のような観点からの検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表する。</p> <p>① 職員の在職地域や学歴構成等の要因を考慮してもなお国家公務員の給与水準を上回ってないか。</p> <p>② 職員に占める管理職割合が高いなど、給与水準が高い原因について、是正の余地はないか。</p>	<p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画 (1)方針 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。 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。 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)人員に係る計画 業務のより効率的な実施を図るため、人員配置の見直しを行う。 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）及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）等に基づく削減を、引き続き着実に実施する。 なお、機構の給与水準について、以下のような観点からの検証を行い、その検証結果については、結果が出次第、公表する。</p> <p>① 職員の在職地域や学歴構成等の要因を考慮してもなお国家公務員の給与水準を上回ってないか。</p> <p>② 職員に占める管理職割合が高いなど、給与水準が高い原因について、是正の余地はないか。</p>	

③ 国からの財政支出の大きさ、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。

④ その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解を得られるものとなっているか。

(参考) 第2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。

施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財 源
(地域センター) 空調設備更新 電気設備整備 給排水設備更新	1 2 3	施設整備費 補助金
(職業能力開発促進センター) 実習場建替 設備更新	8 9 1	
(職業能力開発大学校) 設備更新	1 4 4	

(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 積立金の処分に関する事項

旧雇用・能力開発機構から承継した積立金は、宿舍等業務に充てることとする。

③ 国からの財政支出の大きさ、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。

④ その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解を得られるものとなっているか。

2 積立金の処分に関する事項

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

サービスを希望する者が適切な時期に適切なサービスを受けられるようにするため、利用者の機会の均等・公平

の観点から、ニーズの適確な把握、ニーズを踏まえた適正なサービスの提供を図るよう、事業の周知や関係機関への協力要請を積極的に実施するとともに、事業主団体、障害者団体等と情報交換を行うほか、機構の業務に関する要望、意見等を聞くことを目的とする場を設けること。

2 利便性の向上

利用者に対するアンケート調査を積極的に実施し、その結果を業務改善につなげることにより、利用者の要望を踏まえた業務運営を行うこと。

高齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等に関する情報をホームページにおいて公表し、高齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等に関する情報の効率的な活用と国民の理解の促進を図ること。また、給付金及び助成金の支給申請事業主等の利便性を図るため、支給要件、助成額、申請窓口等をホームページ等で公開すること。

また、障害者雇用納付金の徴収及び調整金等の支給業務については、事業主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など、適正かつ効率的に実施すること。

3 業績評価の実施及び公表による業務内容の充実等

適正な業務の推進に資するため業績評価を行い、業務運営に反映する。

さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、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こと。

4 内部統制の在り方

機構における役職員の職務執行の在り方をはじめとする内部統制について、会計監査人等の指導を得つつ、向上を図るものとし、講じた措置について積極的に公表すること。

5 「第2次情報セキュリティ基本計画」(平成21年2月3日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すること。

6 「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すること。

		自己評価		評価	
評価項目(現行)		評価項目(案)		変更の理由等	
【評価項目18 人事に関する計画、施設・設備に関する計画】		【評価項目20 人事に関する計画、施設・設備に関する計画】		・平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づく変更。	
評価の視点等(現行)		評価の視点等(案)		変更の理由等	
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <hr/> <p>平成22年度 △8.7%（平成17年度比） 平成21年度 △6.1%（平成17年度比） 平成20年度 △7.3%（平成17年度比）</p>			
<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 			
<ul style="list-style-type: none"> 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） 		<ul style="list-style-type: none"> 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） 			
<ul style="list-style-type: none"> 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） 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） 		<ul style="list-style-type: none"> 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） 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） 			
<ul style="list-style-type: none"> 国と異なる、又は法人独自の諸手当は、適切であるか。 		<ul style="list-style-type: none"> 国と異なる、又は法人独自の諸手当は、適切であるか。 			
<ul style="list-style-type: none"> 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。 		<ul style="list-style-type: none"> 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。 			
<ul style="list-style-type: none"> 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。 		<ul style="list-style-type: none"> 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。 			
<ul style="list-style-type: none"> 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。 		<ul style="list-style-type: none"> 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。 			

<p>・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」)</p> <p>・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」)</p>	<p>・旧雇用・能力開発機構から承継した積立金は、<u>宿舎等業務に充てたか。</u></p> <p>・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」)</p> <p>・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」)</p>	<p>・平成23年9月30日付け変更認可された中期計画に基づき新たに設定。</p>
--	--	---