

第 2 期 中 期 目 標 期 間 業 務 実 績 報 告 書

自 平 成 2 0 年 4 月 1 日
至 平 成 2 5 年 3 月 3 1 日

独 立 行 政 法 人 高 齡 ・ 障 害 ・ 求 職 者 雇 用 支 援 機 構

中期目標	中期計画	中期目標期間（平成20年度～平成24年度）の実績報告																
<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実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。</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、業務の效果的・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</p> <p>(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3%程度の額を節減する。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。</p>	<p>1 効果的・効率的な業務運営体制の確立 ○業務運営の一層の効率化及び効果的実施等の観点から、以下のとおり見直しを行うとともに、機動的・弾力的な組織運営を行った。</p> <p>○高齢者雇用に関する給付金の支給業務については、支給件数等を踏まえつつ、機動的な人員再配置、給付金システムを活用した事務処理の効率化等による効果的な業務処理対策を実施した。</p> <p>○駐在事務所（全国5か所）については平成21年度末に廃止し、平成22年4月から納付金等調査、就労支援機器の貸出し等必要な業務は機構本部で実施した。</p> <p>○せき髄損傷者職業センターについては平成20年度末に廃止し、当該センターの業務は平成21年4月から福岡障害者職業センターが引き継いだ。</p> <p>○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、平成20年4月から順次集約し、平成22年度末には北海道・沖縄を除く全国45か所の地域センターの管理事務を11センターへ集約した。</p> <p>○地方業務については委託方式を廃止し、平成23年度から全47都道府県において機構が直接実施を開始した。直接の指揮命令による業務の効率化、経理事務の集約化による業務実施体制の合理化を行うことにより、管理経費について平成22年度予算977,324千円から平成23年度予算359,629千円と、617,695千円（63%）の縮減を図った。</p> <p>○本部機能については、平成24年3月31日に東京本部及び横浜本部から千葉市への移転を終え、平成24年4月から本部機能を幕張本部に集約化した。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 一般管理費及び業務経費の効率化目標</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。）については、以下のとおり節減した。</p> <p>【一般管理費（対前年度比）】</p> <table border="1" data-bbox="1182 1184 1688 1449"> <tbody> <tr> <td>平成20年度</td> <td>予算 決算</td> <td>節減率 執行率</td> <td>△ 3.1% 93.8%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>予算 決算</td> <td>節減率 執行率</td> <td>△ 3.1% 89.3%</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>予算 決算</td> <td>節減率 執行率</td> <td>△ 7.1% 80.6%</td> </tr> <tr> <td>平成23年度</td> <td>予算 決算</td> <td>節減率 執行率</td> <td>△ 5.2% 81.5%</td> </tr> </tbody> </table>	平成20年度	予算 決算	節減率 執行率	△ 3.1% 93.8%	平成21年度	予算 決算	節減率 執行率	△ 3.1% 89.3%	平成22年度	予算 決算	節減率 執行率	△ 7.1% 80.6%	平成23年度	予算 決算	節減率 執行率	△ 5.2% 81.5%
平成20年度	予算 決算	節減率 執行率	△ 3.1% 93.8%															
平成21年度	予算 決算	節減率 執行率	△ 3.1% 89.3%															
平成22年度	予算 決算	節減率 執行率	△ 7.1% 80.6%															
平成23年度	予算 決算	節減率 執行率	△ 5.2% 81.5%															

また、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。

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、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。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。

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。

平成24年度 予算 決算	節減率 執行率	△15.8% 59.6%
-----------------	------------	-----------------

○旧雇用・能力開発機構から移管された業務に係る一般管理費についても、本部移転に伴う借料の見直し等により予算において前年度比3.8%の節減を図り、また、執行率においては、71.0%となった。

○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、以下のとおり節減した。

【業務経費（対前年度比）】

平成20年度 予算 決算	節減率 執行率	△ 2.4% 92.1%
平成21年度 予算 決算	節減率 執行率	△ 3.1% 84.3%
平成22年度 予算 決算	節減率 執行率	△24.5% 80.0%
平成23年度 予算 決算	節減率 執行率	△29.6% 86.8%
平成24年度 予算 決算	節減率 執行率	△ 2.3% 87.5%

○平成21年度から開始した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、以下のとおり節減した。

（個別実践型ワークプログラムに係る経費、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・援助事業に係る経費及び特注型訓練メニューに基づく企業内訓練等に関する経費（対前年度比））

平成22年度 予算	節減率	△ 1.2%
平成23年度 予算	節減率	△ 1.2%
平成24年度 予算	節減率	△ 1.2%

○旧雇用・能力開発機構から移管された業務に係る業務経費についても、予算において前年度比3.0%の節減を図り、また、執行率においては、90.6%となった。

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

- 【一般管理費】
- ・Eサービス運動（機構独自の職場改善運動）において、省資源・省エネルギーに関する意識を徹底させ、本部及び施設の電気・ガス・水道使用量の節減
 - ・一般競争入札の積極的な実施及び複数年契約の拡大
 - ・タクシー乗車券の取扱いの厳正化
 - ・障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）の電力購入契約の見直し
 - ・竹芝本部管理会社との交渉による事務所賃借料の引下げ
 - ・用途廃止宿舍の売却方法の一部見直し
 - ・借り上げ職員宿舍の賃借料等の引き下げ
 - ・「コスト意識・ムダ排除」の観点を人事評価の際の着眼点に追加

【業務経費】

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。

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。

- ① 職員の在職地域や学歴構成等の要因を考慮してもなお国家公務員の給与水準を上回っていないか。
- ② 職員に占める管理職割合が高いなど、給与水準が高い原因について、是正の余地はないか。
- ③ 国からの財政支出の大きさ、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。
- 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。

4 随意契約の見直し
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。

- 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。

(2) 随意契約の見直し
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。

- 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。

- ・一般競争入札の積極的な実施及び複数年契約の拡大
- ・事務用品の一括調達
- ・公用車の小型車への車種変更
- ・地域センターの賃借料の引下げ
- ・職業能力開発施設に係る土地及び機器借料の見直し
- ・カラー印刷で作成していた業務概要を白黒コピーに変更して作成・配布
- ・高齢期雇用就業支援コーナーの廃止等地方委託業務の見直し

(2) 随意契約の見直し
○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た。

- ・「随意契約見直し計画」に基づく取組として総合評価方式の拡充及び複数年度契約の拡大に努めるとともに、取組状況については、ホームページで毎月、少額随契を除くすべての契約案件について、契約内容、相手方及び契約金額等を詳細に公表した。
- ・随意契約（少額随契除く）の推移については以下のとおり。

	件数	金額
平成20年度	157件	80.2億円
平成21年度	165件	71.7億円
	(141件)	70.0億円) ※1
平成22年度	81件	9.4億円
平成23年度	164件	17.8億円 ※2
平成24年度	533件	48.1億円 ※3

※1 平成21年度限りの特殊要因（高齢期雇用就業支援コーナーの施設について、平成22年1月より市場化テストを導入することに伴い、同施設を機構が直接賃借して受託法人に提供する公設民営方式としたこと等による臨時的な契約）を除いた件数及び金額。

※2 平成23年10月に雇用・能力開発機構の業務が移管されたことにより、件数、金額とも増。但し、契約全体に占める競争性のない随意契約の割合は、件数で27.8%→14.8%、金額で19.6%→16.9%と減少。

<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>5 保有資産の見直し 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。</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>(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>※3 旧雇用・能力開発機構の平成23年度上半期契約実績分と同種・同類の契約実績分が平成24年度に加わったことにより増加したものであり、旧雇用・能力開発機構の平成23年度上半期契約実績分を平成23年度に加えて平成24年度と比較すると、平成23年度の件数、金額は、573件、72.0億円となり、40件23.9億円の減といずれも減少。</p> <p>○「『1者応札・1者応募』に係る改善策について」を策定・公表し、特に前年度1者応札であった契約案件について当該改善策を推進することにより、競争性及び透明性の確保に努めた。</p> <p>○随意契約等の見直し及び1者応札等の改善に関する項目を取りまとめた「調達に係る点検シート」（以下「点検シート」という。）により、調達手続を行う前に自ら点検を行い、入札・契約手続運営委員会による審議を経て、さらに本部の事前チェックを行った上で調達を実施することにより競争性及び透明性の確保に努めた。 さらに、1者応札等の改善のため、入札説明書等を受領したが、応札しなかった事業者から応札に至らなかった理由を聴取し、1者応札等となった要因の把握、分析に努めた。</p> <p>○整理合理化計画に示された入札・契約の適正な実施については、監事及び会計監査人による厳正な監査を受けた。監事監査では、内部監査室が実施した監査の結果に対する点検等が行われ、機構として随意契約の適正化が着実に図られているとの評価を受けた。</p> <p>○会計監査人による監査においては、日本公認会計士協会より示された「独立行政法人の随意契約について」の見解を踏まえて行われ、毎年度、無限定適正意見をを受けた。</p> <p>○監事及び外部有識者で構成する契約監視委員会を開催し、競争性のない随意契約及び1者応札・1者応募となった契約等について審議を行った結果、全ての案件について「適切である」との評価を得た。</p> <p>(3) 業務・システムの最適化 ○平成19年度に策定した最適化計画に基づき、平成20年度に新たな障害者雇用支援システムの開発を行った。最適化後（平成21年度以降）の実績において、経費及び業務処理時間については、以下のとおり、いずれも削減目標を達成した。 ・システム全体経費 最適化実施前の年間費用と比較し48,140千円以上の削減目標に対して平成21年度55,408千円、22年度51,810千円、23年度52,467千円、24年度56,623千円の削減 ・システムの保守・運用費 平成19年度比38%以上の低減目標に対して平成21年度38.7%、22年度40.1%、23年度38.9%、24年度38.9%低減 ・システムでの業務処理時間 最適化前の平成19年度に比べ年間93,788時間以上の削減目標に対して最適化後の平成21年度で94,232時間の処理時間削減</p> <p>3 事業の費用対効果 ○平成19年度運用開始の経理システムを活用して、予算執行状況を常時把握するとともに、分析を行い、以下のような事業実施の見直し等を行った。 (平成20年度) ・平成20年12月に改正障害者雇用促進法の突然の成立を受け、急遽改正内容の周知事業を実施（平成21年度） ・高齢者雇用開発コンテスト募集に係るポスター、新聞広告、70歳まで働ける企業の普及啓発の雑誌広告の実施の取りやめ（平成22年度） ・高齢期雇用就業支援コーナーの廃止、高齢者雇用開発コンテスト表彰式における受賞企業ビデオ作成等の取りやめ（平成23年度）</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>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（支給申請の受付から支給決定までの期間）を5%短縮する。</p>	<p>・高齢者雇用支援月間及び高齢関係給付金の新聞広告を併せて実施（平成24年度） ・限りある財源を最大限有効に活用し、より効果的な助成金支給業務を行うため、平成24年9月から一部の助成金（障害者作業施設設置等助成金等）において「企画競争型」認定を実施</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の執行については、障害者雇用調整金、報奨金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給状況を把握しつつ、これらの支給に支障が生じないよう、事業規模を圧縮した。なお、実践的手法の開発については、平成23年4月1日障害者雇用促進法施行規則の改正により、その財源を障害者雇用納付金から運営費交付金に変更した。</p> <p>5 給付金及び助成金業務の効率化 ○給付金・助成金の支給業務については、1件当たりの平均処理期間を短縮するため、以下のような措置を講じた。 ①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 ・添付書類の一部廃止・簡素化 ・助成金のパターンごとに申請様式を共通化（助成金） ・システムを活用し、審査等の進捗状況を把握 ・地域センターの地方業務部門（以下「地方業務部門」という。）に対して、申請受理から機構本部送付までの処理期間15日以内ルールを徹底（給付金） 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 ・給付金・助成金ごとにパンフレット等を作成。作成に当たっては、支給要件や申請手続の流れ等について図表を用いる、書体や行間隔等にメリハリをつける等、事業主が理解しやすいように改善。 ・業務担当者会議において、申請書の記入方法等について記載の確認ポイントを例示し、事業主に対する十分な事前説明を行うよう指示 ③地方業務部門の業務担当者会議の開催等による審査能力向上等の取組 ・業務担当者会議において、審査における注意点及び疑義解釈など全体的事項についての説明・指示、不正受給防止対策の説明等を実施。</p> <p>○処理件数と平均処理期間の推移については、以下のとおりであり、中期目標期間中の目標を達成した。</p> <table border="1" data-bbox="1182 976 1890 1168"> <thead> <tr> <th></th> <th>処理件数</th> <th>平均処理期間</th> <th>短縮率（対平成19年度比較）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成19年度</td> <td>70,442件</td> <td>51.8日</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>71,250件</td> <td>49.8日</td> <td>3.9%</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>65,702件</td> <td>45.4日</td> <td>12.4%</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>48,667件</td> <td>40.5日</td> <td>21.8%</td> </tr> <tr> <td>平成23年度</td> <td>31,352件</td> <td>48.1日</td> <td>7.1%</td> </tr> <tr> <td>平成24年度</td> <td>29,944件</td> <td>33.5日</td> <td>35.3%</td> </tr> </tbody> </table>		処理件数	平均処理期間	短縮率（対平成19年度比較）	平成19年度	70,442件	51.8日	—	平成20年度	71,250件	49.8日	3.9%	平成21年度	65,702件	45.4日	12.4%	平成22年度	48,667件	40.5日	21.8%	平成23年度	31,352件	48.1日	7.1%	平成24年度	29,944件	33.5日	35.3%
	処理件数	平均処理期間	短縮率（対平成19年度比較）																											
平成19年度	70,442件	51.8日	—																											
平成20年度	71,250件	49.8日	3.9%																											
平成21年度	65,702件	45.4日	12.4%																											
平成22年度	48,667件	40.5日	21.8%																											
平成23年度	31,352件	48.1日	7.1%																											
平成24年度	29,944件	33.5日	35.3%																											
<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>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。</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 ○使用者代表、労働者代表、障害者及び学識経験者からなる評議員会を設置・開催し、関係者のニーズの把握に努めた。</p>																												

事業主団体、障害者団体等と情報交換を行うとともに、機構の業務に対する意見等を障害者、事業主、学識経験者等から聞く場を設定する。
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。

(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。

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。

(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。

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

○評議員会の開催状況は以下のとおり。

平成20年度 平成20年7月23日
平成21年度 平成21年7月28日
平成22年度 平成22年7月30日
平成23年度 平成23年7月26日
平成24年度 平成24年7月19日

○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実施した。これらの調査の結果については自由記述欄の内容を含めて分析を行い、広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）・地域センター及び地方業務部門にフィードバックし、今後の業務に活かすよう指導することにより、さらに事業の効果を高めることとした。

(2) 業績評価の実施及び公表

○業績評価実施規程に基づき機構本部の部長を委員とする内部評価委員会及び学識経験者等で構成する外部評価委員会（本委員会、職業リハビリテーション専門部会及び職業能力開発専門部会）を設置し、毎年度の業務実績について内部評価委員会及び外部評価委員会による業績評価を実施した。

○外部評価委員会の評価結果と評価書を機構内LANにより全職員に直接周知するとともに、それぞれの職場、職務での業務の点検、改善を図った。併せて、外部評価委員会における指摘事項については、機構としての具体的な対応方針を作成し、確実に実行させるなどによりPDCAサイクルの徹底を図った。

○業務内容の透明性を高めるため、ホームページにおいて、①業務ごとに取組内容、事業実績、目標の達成状況を一覧にした外部評価書及び評価結果、②①の内容を分かりやすく、簡潔に説明した「業績評価総括書」に加え、③中期目標、中期計画、年度計画及び事業報告書等の機構の業務内容に関する資料を公表した。

(3) 内部統制の在り方

○理事会において、リスク管理、情報管理等について迅速な意思決定を図るとともに、理事長の指示の下、コンプライアンスを担当する総務部と、コンプライアンスに関する厳正な監査をする独立した監査室（新法人発足後は「内部監査室。」）による2元構造のコンプライアンス体制の下、内部監査を実施した。

○監査計画及び監査マニュアルを作成し、会計監査法人等の指導を受けつつ、内部監査業務に携わる職員を対象とした研修を実施した。

なお、平成23年10月の新法人発足時に併せて監査室の組織を充実させた「内部監査室」を新たに設置し、専任の職員を配置することにより、本部及び施設に対する内部監査体制の強化を図った。

○内部統制の向上を図るため、会計監査人の指導を得つつ検討を進め、以下のような取組を行った。
・役職員が実践すべき行動理念を「行動規範」として策定し、カードサイズの印刷物にして全役職員に携帯させ、各部等及び施設の長が研修用テキスト等を活用した研修を行う等、役職員への浸透を図った。
・コンプライアンスの推進に関する規程を制定し、コンプライアンス推進体制を整備するとともに、基本方針及び年度計画を策定し、職員研修等を通じてコンプライアンス意識の浸透を図った。
・リスク発生の防止等を図るためリスク管理規程を制定し、リスク管理委員会の設置、リスク対応方針の策定等リスク管理体制を整備した。
・公益通報に関する規程に基づき公益通報窓口（J E E D ホットライン）を本部に設置し、通報事案の処理体制を構築した。

○ホームページに行動規範、コンプライアンスの推進に関する規程、リスク管理規程、公益通報に関する規程等内部統制に関する情報を公表した。

○機構の業務運営の参考となる意見等を広く募集し、業務運営の改善につなげるため、ホームページを活用したモニター制度を導入した。多様な世代、属性の方から機構業務について随時、意見・要望等を受け付け、業務運営の改善、サービスの向上を図った。

(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

○高齢者雇用アドバイザー及び障害者雇用支援業務担当者が、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ため、地方業務部門に対して、以

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。

下の取組等を徹底した。
 ・非専門業務に係る研修の実施
 ・情報共有化のための連携会議の定期開催
 ・担当者への伝達と速やかに専門的対応を行う体制の確立、関係機関への適切な取次ぎ
 ・各担当者間の連携のための連絡様式の作成・活用
 ・連携状況の定期報告の制度化

○給付金業務及び助成金業務の連携のための会議を毎年度開催し、給付金・助成金双方を簡潔に説明できるリーフレットの作成による効果的な周知・広報及び不正受給事案に関する意見交換を行った。

○「高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくり」について企業に具体的な情報提供や提案を行うことを目的に、高齢者と障害者の協働がうまく進んでいる企業の事例収集を行うとともに、職場における具体的な工夫例や高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくりのためのチェックポイントを盛り込んだ企業向けパンフレットを作成し、高齢者雇用アドバイザー等が相談・援助の際に活用した。

○機構ホームページにある「高齢者雇用と障害者雇用の連携」コーナーにおいて、高齢者担当部門、障害者担当部門が連携して開発した成果や関連調査研究等の資料に加え、障害者の高齢化に対応した取組等の資料をまとめて掲載した。また、事業主等の要請に応じて印刷物を配布した。

(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

(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

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。

○最新の情報を提供するため、週1回の定期更新のほか随時更新を行った。

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。

○知的障害者の方むけのホームページについて、分かりやすく使いやすいものとするため、社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会の協力を得て、ページを閲覧した方が知りたい情報に直接アクセスできるバナー及びジョブコーチ支援の分かりやすい解説を追加するなどの改善を行った。

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。

○高齢者雇用と障害者雇用の連携を図り、高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくりのための資料や、職場で働く障害者が高齢化した場合の対応についての資料、さらに障害者の加齢と雇用に関連する調査研究等を取りまとめたページを作成し、利用者が複数のページに渡って資料を探すことなく参考資料を見つけられるよう改善した。

○機構が実施する業務の内容、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、ホームページ及びパンフレット等を通じて積極的に広報を行った。特に、調査研究報告書、マニュアル等の業務に関する成果物や各種セミナー、アビリンピック、高齢者雇用開発コンテスト表彰式等の開催案内については、ホームページの「最新情報」コーナーに掲載することにより迅速な情報提供と利用者による効率的なアクセスを図った。

○求職者や在職者等に対する職業訓練については、訓練コースの内容、実施時期、期間、募集定員等の情報を画像や各種データを織り交ぜながらわかりやすく掲載した。また、携帯サイトのQRコードやデジタルパンフレットをトップページに掲載して機構業務の周知を図ることにより利用者の利便性の向上に努めた。

(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。

(6) 情報セキュリティ対策の推進
 ○基幹システムの運用委託業者からの運用日報、定例会議(毎月1回)等を通し、障害発生状況報告及びこれに対する改善策の提案を受け、セキュリティ対策を講じた。

○平成24年3月の本部移転の際には、システム移設担当者等と定期的に打ち合わせを行うなどし、業務時間中にシステムを停止することなく移設を行った。また、本部移転時に中央コンピュータ室にセキュリティカードを活用した入退室管理システムを導入しセキュリティの強化を図った。

○外部CIO補佐官を導入し、情報セキュリティ等に関する助言等の支援を随時実施するとともに、本部職員に対して情報リテラシー向上のための研修を実施した。

(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。

(7) 見直しの基本方針に盛り込まれた改革の実施
 ○地方業務について、平成23年4月より委託方式を廃止し、地域センターの組織下において機構が直接実施している。

○職業能力開発業務及び雇用促進住宅業務について、独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止す

<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歳以上へ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、法律の目的の通り、適正かつ効率的な運営を図ること。</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>重点的に周知・広報を行うべきと認められる給付金については、予算の範囲内で、新聞広告、一般誌の広告等を活用して周知を図る。</p>	<p>る法律に基づき、平成23年10月1日に機構に業務移管を行った。</p> <p>○平成24年3月に、石川障害者職業センター跡地については、現物により、旧三重障害者職業センターについては、譲渡収入を金銭により国庫納付した。</p> <p>○雇用促進住宅の運営に係る利益剰余金のうち、厚生労働大臣が宿舍等業務に必要と認めた額を除く35,627,660千円について国庫納付した。</p> <p>○職業能力開発総合大学校については、平成24年度末をもって、相模原校の廃止及び東京校（小平市）への集約を完了した。</p> <p>○岩手1号職員宿舎については、平成25年2月に売却し、平成25年3月に国庫納付した。</p> <p>○雇用促進住宅の処分に係る譲渡収入のうち、厚生労働大臣が宿舍等業務に必要と認めた額を除き、国庫納付した。</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>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>○支給要件等に変更があった場合のホームページでの公開状況は、以下のとおりであり、いずれも中期計画の目標を達成した。</p> <hr/> <table border="1"> <tr> <td>平成20年度</td> <td>2日後に公開（4月1日、11月10日改正分）</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>6日後に公開（4月1日改正分） 3日後に公開（1月1日改正分）※仕事初めの1月4日に直ちに公開</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>6日後に公開（4月1日改正分）</td> </tr> <tr> <td>平成23年度</td> <td>即日に公開（4月1日改正分）</td> </tr> <tr> <td>平成24年度</td> <td>1日後に公開（4月1日改正分）</td> </tr> </table> <hr/> <p>○各種給付金の支給要件等をホームページに公開するとともに、申請事業主が給付金の支給要件を理解しやすいよう、問い合わせの多い質問項目について「給付金に関するQ&A」や支給要件に関する専門用語の解説をホームページ上に追加作成する等内容を改善した。</p> <p>○給付金の効果的な周知を図るため、主に以下の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構本部と厚生労働省が連携・協議して、給付金ごとに重点対象となる企業及び事業主団体への個別周知又はセミナー、会議等の場での集团的周知の方法及び広報の取組方針を策定し、地方業務部門へ指示 ・地方業務部門による説明会を実施するとともに、経済団体等の支部等、様々な団体が実施する各種機会に積極的に出席して制度案内資料を配付し、説明や個別相談を実施 ・高齢者雇用アドバイザーの事業所訪問によるPRを実施 ・地方公共団体や中小企業を傘下にもつ事業主団体に対して、広報誌・機関紙等への無料掲載を依頼 <p>○新設又は拡充された給付金及び廃止される給付金等の周知・広報について、以下のような取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新設又は拡充された給付金の制度内容について専門紙及び一般紙に広告を掲載 	平成20年度	2日後に公開（4月1日、11月10日改正分）	平成21年度	6日後に公開（4月1日改正分） 3日後に公開（1月1日改正分）※仕事初めの1月4日に直ちに公開	平成22年度	6日後に公開（4月1日改正分）	平成23年度	即日に公開（4月1日改正分）	平成24年度	1日後に公開（4月1日改正分）
平成20年度	2日後に公開（4月1日、11月10日改正分）											
平成21年度	6日後に公開（4月1日改正分） 3日後に公開（1月1日改正分）※仕事初めの1月4日に直ちに公開											
平成22年度	6日後に公開（4月1日改正分）											
平成23年度	即日に公開（4月1日改正分）											
平成24年度	1日後に公開（4月1日改正分）											

<p>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。</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>② 高齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給については、職業安定機関と密接な連携を図る体制を確保し、適切な情報提供等を行うことにより、適正な支給業務の実施を図ること。</p>	<p>イ 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。</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、給付金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。</p> <p>厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・廃止される給付金についてホームページ、定期発行誌「エルダー」、専門紙等を通じて周知 ・給付金の活用が見込まれる企業及び事業主団体へ直接訪問等を実施 ・機構本部において、小規模企業が会員となっている全国規模の事業主団体、産業別ガイドラインの策定に取り組んでいる業種別団体等を個別に訪問し、制度内容について説明するとともに、会員企業を対象とする会合等の場でのチラシの配付や団体の機関誌、メールマガジン等に記事や広告の掲載を依頼 <p>○給付金のパンフレットの作成に当たっては、支給額、申請手続の流れ、用語の解説等について、多色刷りやポンチ絵を用いて分かりやすいものとし、地方業務部門、職業安定機関その他の関係機関において事業主等に配布した。</p> <p>○添付書類の簡素合理化等による給付金支給業務の効率化を図るため、給付金の支給金額に影響を与えない場合の確認書類の添付の省略又は廃止、複数の確認書等に係る様式の統合等、簡素合理化を図った。</p> <p>イ 適正な支給業務の実施</p> <p>○地方業務部門ごとに支給申請事業所に対する調査実施件数の目標値を示し、計画的な調査を行った。</p> <p>○「高齢者等共同就業機会創出助成金」について、全事業所に対して事業計画書提出時及び支給申請受理後の2度にわたって実地での実態確認を徹底するとともに、必要な場合は無予告での事業所訪問を積極的に行うなど不正受給防止のための調査確認を徹底した。さらに、事業所において従業員の在籍確認を厳正に実施した。</p> <p>○「中小企業定年引上げ等奨励金」について、定年制度等の実態確認をより厳格に行うこととし、確認の実施方法、手順、実施後の対応等についてチェックリストや確認の流れ図等を用いて職員に対する実践的な研修を行い、厳正な事業所調査を実施した。</p> <p>○不正受給の発覚（平成20年度1件、平成21年度4件、平成24年度2件）に際しては、不正の経緯や手口、その防止策等具体的な事例を記載した事例集を作成するとともに、「給付金調査業務担当者地区別研修会」（以下「ブロック別研修会」という。）において、不正受給事業所の申請内容の傾向や特徴及び個別事例ごとの手口や発覚の経緯を解説するなどして具体的な防止対策を指示した。また、関係機関に対して不正事案の概要や不正受給防止策等について情報提供を行った。</p> <p>○平成24年度は、不正受給防止・摘発対策緊急プロジェクトチームを設置し、社会保険労務士や販売業者などの第三者と共謀した組織的な不正受給への対応等について検討を行うとともに、不正受給通報メールアドレスを開設し、不正受給に関する情報収集を行った。</p> <p>○給付金ごとに「審査・点検マニュアル」を作成し、審査点検時における不正受給防止策を強化した。</p> <p>○給付金業務担当者会議（全国会議及びブロック別研修会）を毎年度開催し、改正された給付金の適正な支給のための審査上の留意事項や疑義解釈等について説明を行った。</p> <p>○機構本部と厚生労働省との情報交換及び地方業務部門と都道府県職業安定機関との情報交換を定期的に行い、給付金支給業務の適切な実施を図った。</p>
<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 「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</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 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</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>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等と公共職業安定所職員</p>

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。

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。

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こと。

との同行訪問や企業診断システム等を活用した課題への具体的提案等、計画的かつきめ細かい相談・援助を実施した。

○高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施件数は、以下のとおり年々増加し、毎年度中期計画の目標を上回った。

平成20年度	32,456件
平成21年度	32,893件
平成22年度	33,702件
平成23年度	35,929件
平成24年度	41,747件

○相談・援助を実施した事業主等に対する追跡調査において、具体的な課題改善効果があった旨の評価が得られた割合は以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を上回る評価を得た。

平成20年度	86.9%
平成21年度	83.0%
平成22年度	82.3%
平成23年度	78.8%
平成24年度	80.0%

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の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する。

○高齢者雇用確保措置の未実施企業、特に実施が遅れている小規模企業における同確保措置の実施・定着が確実なものとなるよう、公共職業安定所が行う集団指導等ともタイアップして高齢者雇用アドバイザーの相談・助言を実施するなど公共職業安定所との連携を図りながら、計画的な相談・援助を実施した。

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歳雇用の検討の意向を示すなど制度導入が見込まれる企業を重点に個別訪問し、70歳雇用のメリット面を説明するなどして、企業それぞれの雇用管理上の課題や阻害要因に応じた効果的な相談・援助を行った。

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た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は、企業からの要請に基づき、継続雇用制度の導入にとどまらず、従業員向け説明資料の作成など導入後の円滑な制度運用に向けたサポートを行う等具体的な改善案を提案する企画立案サービスを実施した。

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。

○高齢者雇用アドバイザーに対しては、一層の質の向上を図るため、ブロック別経験交流会における事例発表・意見交換、企業診断システムの効果的活用のための実務研修、企画立案のスキルアップを図るための研修及び70歳雇用アドバイザー認定講習等を実施した。

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。

イ 実践的手法の開発・提供

○希望者全員を対象とする雇用確保措置の導入及び65歳を超えても社会の支え手として活躍できる社会の実現に向けて、高齢者が意欲と能力を十分発揮できる雇用環境の構築を図るための事業主ニーズ及び就業現場の実情を踏まえた実践的手法を開発するための調査研究、企業との共同研究、産業別高齢者雇用推進事業等を実施した。

○開発成果は、高齢者雇用アドバイザー等が行う相談・援助活動への活用を図るとともに、報告書の作成配布、ホームページへの掲載等を通じて事業所への情報提供を行った。

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>③ 啓発広報活動等の実施</p>	<p>① 事業主支援手法等の開発 ○事業主支援手法等の主な開発状況は以下のとおり。 ・企業における高齢者の雇用継続制度の実態と従業員の就業意識に関する実態調査（平成20年度） ・「70歳まで働ける企業」基盤作り推進のための調査研究（平成22年度～平成23年度） ・高業績・活動的高齢者の職業経歴と活動状況に関する調査研究（平成20年度～平成21年度） ・高齢期の能力とその活用に関する調査研究（平成22年度～平成23年度） ・70歳雇用に向けた人事管理に関する企業向けパンフレットの作成～平成21～23年度の調査研究報告書より～ ・65歳超高齢者の職場管理の実態と今後のあり方に関する調査研究（平成23年度～平成24年度） 他11件</p> <p>② 共同研究の実施及び先進企業の事例の収集・提供 ○高齢者等の能力の有効活用等に必要な調査研究を行う事業主等と共同して研究を行った。主なテーマは以下のとおり。 (平成20年度) ・職務再設計 他10件 (平成21年度) ・ライフスタイルに対応した新職務形態による高齢者の積極的雇用 他10件 (平成22年度) ・作業負荷の低減と職域の拡大 他9件 (平成23年度) ・多様な働き方に対応した人事・賃金制度の構築 他9件 (平成24年度) ・運送業における高齢化に配慮した能力要件適正評価システムの構築 他4件</p> <p>○高齢者等についてワークシェアリングの導入により、就業機会の確保・拡大の取組を行っている企業事例を収集するとともに、導入の検討・試行を行う企業に対し専門家の参画を含む支援を行った。</p> <p>○高齢者がいきいきと働くことができる雇用環境を実現するために創意工夫した事例及び70歳まで働ける場を確保している先進事例の募集を行うとともに、他の企業の参考となる事例を表彰した。これらの事例についてはパンフレット及び定期刊行誌エルダーで紹介したほか、ホームページ上の高齢者雇用開発コンテスト企業事例情報提供システムに掲載した。</p> <p>○70歳までいきいきと働くことができる企業の先進事例を全国から収集し、先進的な70歳雇用への取組を行っている約100事例を選定して、「70歳いきいき企業100選」を作成した。</p> <p>③ 産業別ガイドライン策定支援 ○産業団体に対して、産業別高齢者雇用推進ガイドラインの策定に係る効果的な取組を促すため、ガイドラインの策定や高齢者雇用推進委員会の設置、団体が実施するアンケート、ヒアリング等に関する必要な助言、援助を行った。 平成20年度 印刷業、広報PR業 他14団体 平成21年度 警備業、豆腐油揚製造業 他13団体 平成22年度 水産練製品製造業、葬儀業 他8団体 平成23年度 学習塾業、内装工事業 他8団体 平成24年度 自動車車体製造業、造園工事業 他8団体</p> <p>④ 開発成果の普及・活用の促進 ○調査研究等の成果については、報告書やパンフレット等を作成し、高齢者雇用アドバイザー等が事業主等に対する相談・援助に活用するほか、国内外の企業団体等からの研究成果及び高齢者雇用に関する情報提供の依頼に対して、十分な対応を行った。</p> <p>○共同研究年報を作成し、地方業務部門、経営者団体及び研究機関等に配布し、併せてホームページ上に公開するとともに、共同研究における改善事例を「職場改善支援システム」のページに追加した。（平成24年度末現在 登録840件）</p> <p>○産業別ガイドラインを策定した団体については、冊子にとりまとめ普及啓発セミナー等を通じて会員企業に配布し、業界内の高齢者の雇用の促進に活用するとともに、ホームページ上に産業別ガイドラインを登録し公開した。（平成24年度末現在 登録延べ60件）</p> <p>ウ 啓発広報活動等の実施</p>	<p>① 事業主支援手法等の開発 ○事業主支援手法等の主な開発状況は以下のとおり。 ・企業における高齢者の雇用継続制度の実態と従業員の就業意識に関する実態調査（平成20年度） ・「70歳まで働ける企業」基盤作り推進のための調査研究（平成22年度～平成23年度） ・高業績・活動的高齢者の職業経歴と活動状況に関する調査研究（平成20年度～平成21年度） ・高齢期の能力とその活用に関する調査研究（平成22年度～平成23年度） ・70歳雇用に向けた人事管理に関する企業向けパンフレットの作成～平成21～23年度の調査研究報告書より～ ・65歳超高齢者の職場管理の実態と今後のあり方に関する調査研究（平成23年度～平成24年度） 他11件</p> <p>② 共同研究の実施及び先進企業の事例の収集・提供 ○高齢者等の能力の有効活用等に必要な調査研究を行う事業主等と共同して研究を行った。主なテーマは以下のとおり。 (平成20年度) ・職務再設計 他10件 (平成21年度) ・ライフスタイルに対応した新職務形態による高齢者の積極的雇用 他10件 (平成22年度) ・作業負荷の低減と職域の拡大 他9件 (平成23年度) ・多様な働き方に対応した人事・賃金制度の構築 他9件 (平成24年度) ・運送業における高齢化に配慮した能力要件適正評価システムの構築 他4件</p> <p>○高齢者等についてワークシェアリングの導入により、就業機会の確保・拡大の取組を行っている企業事例を収集するとともに、導入の検討・試行を行う企業に対し専門家の参画を含む支援を行った。</p> <p>○高齢者がいきいきと働くことができる雇用環境を実現するために創意工夫した事例及び70歳まで働ける場を確保している先進事例の募集を行うとともに、他の企業の参考となる事例を表彰した。これらの事例についてはパンフレット及び定期刊行誌エルダーで紹介したほか、ホームページ上の高齢者雇用開発コンテスト企業事例情報提供システムに掲載した。</p> <p>○70歳までいきいきと働くことができる企業の先進事例を全国から収集し、先進的な70歳雇用への取組を行っている約100事例を選定して、「70歳いきいき企業100選」を作成した。</p> <p>③ 産業別ガイドライン策定支援 ○産業団体に対して、産業別高齢者雇用推進ガイドラインの策定に係る効果的な取組を促すため、ガイドラインの策定や高齢者雇用推進委員会の設置、団体が実施するアンケート、ヒアリング等に関する必要な助言、援助を行った。 平成20年度 印刷業、広報PR業 他14団体 平成21年度 警備業、豆腐油揚製造業 他13団体 平成22年度 水産練製品製造業、葬儀業 他8団体 平成23年度 学習塾業、内装工事業 他8団体 平成24年度 自動車車体製造業、造園工事業 他8団体</p> <p>④ 開発成果の普及・活用の促進 ○調査研究等の成果については、報告書やパンフレット等を作成し、高齢者雇用アドバイザー等が事業主等に対する相談・援助に活用するほか、国内外の企業団体等からの研究成果及び高齢者雇用に関する情報提供の依頼に対して、十分な対応を行った。</p> <p>○共同研究年報を作成し、地方業務部門、経営者団体及び研究機関等に配布し、併せてホームページ上に公開するとともに、共同研究における改善事例を「職場改善支援システム」のページに追加した。（平成24年度末現在 登録840件）</p> <p>○産業別ガイドラインを策定した団体については、冊子にとりまとめ普及啓発セミナー等を通じて会員企業に配布し、業界内の高齢者の雇用の促進に活用するとともに、ホームページ上に産業別ガイドラインを登録し公開した。（平成24年度末現在 登録延べ60件）</p> <p>ウ 啓発広報活動等の実施</p>
--	---	---

<p>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>	<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、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き続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。</p>	<p>○高齢者雇用支援月間における啓発広報を効果的・効率的に行うため、高齢者雇用開発コンテンツ表章式と併せて記念講演、事例発表、トークセッションを開催し、高齢者がいきいきと働ける職場の実現に向けた今後の取組を来場者とともに考える行事として実施した。</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、援助を行うこと。</p>	<p>○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「エルダール」を毎月発行するとともに、ホームページでも誌面を公開した。</p> <p>○高齢者雇用に関する実践的手法の開発・共同研究の成果、収集している先進的な企業事例等についてマスコミへ積極的な情報提供等を行い、その内容が報道されることによって広く社会一般の高齢者雇用についての理解を促進した。</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>○高齢者雇用アドバイザー等が企業に対して相談・援助を行う過程で把握したニーズに応じ、当該企業の中高年従業員等を対象に、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、退職後の年金、雇用保険やセカンドライフの生活設計と働き方などについて相談会（セミナー及び個別相談会）を実施した。</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>(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>(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>○高齢者雇用アドバイザーの相談・援助は、高齢者雇用確保措置の未実施企業、小規模企業における同確保措置の導入・定着が確かなものとなるよう取り組んだ。</p> <p>○職業安定機関が重点的に行う小規模企業に対する集団指導・個別指導に同行し、継続雇用に関する具体的事例の説明等を行った。</p> <p>○小規模企業が会員企業となっている業種別団体等を訪問し、同団体等を通じて傘下企業に対する各種支援の情報提供を行った。</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・効率的かつについて、第2期中期目標期間終了時までには検討し、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>(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・効率的かつについて、第2期中期目標期間終了時までには検討し、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>(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>○「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正及び新たな「高齢者等職業安定対策基本方針」の策定等を受け、「年齢にかかわらず働ける企業の普及促進に向けた支援の強化」及び「生涯現役社会の実現に向けた機運の醸成」に取り組むこと等について、厚生労働省と機構において検討を行い、必要な連携を図った。また、これらの検討結果等を踏まえ、改正高齢法等への対応のため必要となる業務実施方法等を変更するため、平成25年4月施行として、業務実施要領等を新規制定するなど、所要の整備を行うとともに、高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーの研修体系の見直しに係る検討を行った。</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>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>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>

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。

- ・ 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。

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

- ・ 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。

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に努めること。

- ・ 障害者の就労の可能性を高めるため、地域センターにおける職業準備訓練、職業講習の実施により、第2期中期目標期間中において75%

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。

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。

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

- ・ 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に努めること。

- ・ 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

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

○障害者の就労支援ニーズの高まりを踏まえ、公共職業安定所、地域の就労支援機関等との連携を通じて、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、地域センターの専門的支援を必要とする障害者を積極的に受け入れ、平成24年度末現在で延べ148,415人の障害者に対して職業リハビリテーションサービスを実施した。対象者数は、以下のとおり年々増加し、中期目標期間中の目標を上回った。

平成20年度	27,435人
平成21年度	28,428人
平成22年度	29,864人
平成23年度	30,857人
平成24年度	31,831人

○支援の各段階において支援の状況、本人の意思等を踏まえて、職業リハビリテーション計画をきめ細かに策定し、支援を実施することを徹底した。計画策定数は、平成24年度末現在で延べ112,487件となり、中期目標期間中の目標を大幅に上回った。

平成20年度	19,421件
平成21年度	21,787件
平成22年度	23,045件
平成23年度	23,574件
平成24年度	24,660件

○職業準備訓練と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、「職業準備支援」を実施した。

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おいてその修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図ること。

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。

- ・ 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。

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。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。

- ・ 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。

○他の地域の関係機関では支援が困難な障害者に対し、個々の障害者の支援ニーズに対応した個別指導方式での支援を推進した。

- 発達障害者等の利用者の増加に対応して、以下のとおり支援を行った。
 - ・ 作業支援プログラムのカリキュラムとして、他者とのコミュニケーションを要する集団作業を実施するとともに、職業準備講習カリキュラムに、発達障害者向け対人技能講習や問題解決技能講習を追加した。
 - ・ さらに、14か所の地域センターにおいて、総合センター職業センターで開発した「ワークシステム・サポートプログラム」に加え、「求職活動支援」と「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係る支援ノウハウを組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を本格実施した。
 - ・ うつ病等の気分障害のある利用者が増加する中、利用者の要望を受けリワーク支援で行っているストレス対処等に関する講習を地域センターにおける精神障害者自立支援カリキュラムに追加した。

○職業準備支援等修了者の就職等に向かう次の段階への移行率は、以下のとおり年々向上し、毎年度中期計画の目標を大きく上回った。

平成20年度	80.1%
平成21年度	83.6%
平成22年度	88.1%
平成23年度	88.5%
平成24年度	88.0%

○職業準備支援等修了者の就職率は、以下のとおり年々向上し、毎年度中期計画の目標を大きく上回った。

平成20年度	52.2%
平成21年度	56.7%
平成22年度	67.5%
平成23年度	68.1%
平成24年度	68.1%

○OA講習については、民間機関のOA機器操作技能習得のための訓練実施状況等についての調査の実施により、当機構のOA講習を廃止しても障害者のOA機器操作技能習得について全地域で必要かつ十分な訓練機会が確保されていることが明らかになったことから、中期計画に則り平成20年度末に廃止した。

○福祉から雇用への流れを踏まえ、地域センターの職場適応援助者（ジョブコーチ支援）については他の機関では支援が困難な障害者に対する支援を重点的に実施することとし、知的障害者等について他の地域の関係機関でも支援が可能なケースは、地域センターと福祉施設等のジョブコーチの協同支援やジョブコーチ支援事業推進協議会を通じた支援方法に係る専門的援助により、福祉施設等のジョブコーチのみによる支援の拡充を図った。

○ジョブコーチによる支援対象者については、以下のとおり年々増加し、平成24年度末現在で延べ16,465人となり、中期目標期間中の目標を大幅に上回った。

平成20年度	3,064人
平成21年度	3,087人
平成22年度	3,302人
平成23年度	3,342人
平成24年度	3,670人

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

平成20年度	84.5%
--------	-------

・ 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リ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リ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。

・ 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。

平成21年度	84.8%
平成22年度	87.6%
平成23年度	87.4%
平成24年度	86.7%

○精神障害者総合雇用支援ネットワークを構築・整備するためには、医療機関、事業所との連携が不可欠であり、精神障害者雇用支援連絡協議会、他の関係機関が開催する連絡会議等の場を活用した周知活動を通じて、関係機関への積極的働きかけを実施した。

○精神障害者雇用支援連絡協議会において、連携に係る関係機関の役割分担等について協議を行う等によりネットワークの充実・強化を図った。

○休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった困難事案の割合の高まりに対応し、個々の対象者の状況に応じて復帰後の新たな職務や環境に対する対応力の向上に関する支援やキャリアプランの再構築に関する支援を加えた、個別実践型リワークプログラムを全国の地域センターで実施した。

○精神障害者総合雇用支援の対象者数については、以下のとおり年々増加し、平成24年度末現在で延べ11,612人となり、中期目標期間中の目標を大幅に上回った。

平成20年度	1,467人
平成21年度	2,023人
平成22年度	2,459人
平成23年度	2,666人
平成24年度	2,997人

○復職支援及び雇用継続支援終了者の復職・雇用継続率は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を上回った。

平成20年度	80.2%
平成21年度	80.8%
平成22年度	82.0%
平成23年度	84.0%
平成24年度	83.3%

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

平成20年度	92.7%
平成21年度	91.4%
平成22年度	94.0%
平成23年度	90.3%
平成24年度	93.2%

○精神障害者総合雇用支援終了者に対するアンケート調査において、効果があった旨の評価が得られた割合は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を大きく上回る高い評価を得た。

平成20年度	96.3%
平成21年度	96.7%
平成22年度	99.1%
平成23年度	97.8%
平成24年度	96.1%

- ・ 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。

- ・ 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。

- 広域センター2校が協力連携し、公共職業安定所、福祉機関等の関係機関への訪問、要請を全国展開するとともに、地域センターによる訓練対象者の把握及び両校への情報提供に積極的に取り組んだ。

② 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

○障害者雇用のノウハウが不足している企業への職業安定機関との同行訪問など、職業安定機関が行う雇用率達成指導への協力、事業主のニーズに応じたジョブコーチ支援の積極的な実施、事業主支援ワークショップの実施、事業主支援計画に基づく体系的支援の実施など、障害者の雇用管理に関する事項について事業主への相談・援助に積極的に取り組んだ。

○企業同士がグループワーク方式により障害者雇用管理上の課題を発見し、その解決の糸口をつかむための事業主支援ワークショップを障害者雇用率未達成企業を重点として実施し、障害者雇用率達成に向けた取組を始めるきっかけとなるよう先行企業の事例発表やそれを踏まえた意見交換等を行った。

○事業主の個々のニーズ等を把握し、企業の実情を踏まえた専門的な支援を実施するために具体的な事業主支援計画の策定に努めた。計画策定数は、以下のとおり年々増加し、平成24年度末現在で延べ50,718件となり、中期目標期間中の目標を大幅に上回った。

平成20年度	7,120件
平成21年度	9,516件
平成22年度	10,781件
平成23年度	11,142件
平成24年度	12,159件

○事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対する追跡調査において、課題改善効果が見られた旨の評価が得られた割合は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を大きく上回る高い評価を得た。

平成20年度	90.2%
平成21年度	91.5%
平成22年度	92.1%
平成23年度	92.2%
平成24年度	90.2%

○平成23年度からの障害者雇用納付金関係業務の機構による直接実施に伴い、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、地方業務部門との定期的な連絡会議、相互の業務に関する職員研修、事業主からの照会・相談等に係る連絡票等を用いた迅速な取次ぎ、事業所への同行訪問等を実施するとともに、地域センターが行う事業主支援ワークショップにおいて、地方業務部門による障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の説明を行う等により、障害者雇用納付金関係業務との協力・連携の強化を図った。

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。

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。

実施後は、助言・援助等を受けた関係機関及び

③ 地域の関係機関に対する効果的な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・援助の実施

○障害者雇用促進法の改正により、平成21年4月から地域センターにおいて「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」を基幹業務の1つとして位置づけ、地域の関係機関において就職に結びつく効果的な支援が行われるよう、次のとおり技術的事項についての助言・援助を実施した。

- ・ 地域の関係機関が実施する個別の支援に係るケース相談、ケース会議等において、具体的な支援方法等についてのアドバイス
- ・ 地域の関係機関から要請された職業リハビリテーションサービスの見直しや、支援ツールの利用方法などの技術的事項についての提案、解説
- ・ 地域の関係機関の職員とカウンセラーによる実際の協同支援の場面を通しての支援の実施方法等についての説明、解説(協同支援)
- ・ 地域センターが行う職業準備支援等の支援場面を活用して地域の関係機関職員を実習生として受け入れての支援ノウハウの説明、解説(実習)

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。

○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を以下のとおり実施した。

・就業支援基礎研修（地域の関係機関において就業支援を担当する者を対象）

	実施回数	受講者数
平成21年度	66回	2,143人
平成22年度	61回	1,962人
平成23年度	64回	2,244人
平成24年度	67回	2,518人

・ジョブコーチ支援スキル向上研修（実務経験が3年以上の第1号ジョブコーチ及び実務経験が1年以上の第2号ジョブコーチを対象）

	実施回数	受講者数
平成21年度	2回	61人
平成22年度	2回	44人
平成23年度	2回	42人
平成24年度	2回	29人

○地域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・教材を、就業支援基礎研修の受講者、就業支援基礎研修と全部又は一部が同様の研修を自ら実施する関係機関、当該研修を受講する職員及び支援方法に係る援助を受ける関係機関の職員に対して提供した。

○助言・援助等を受けた関係機関に対するアンケート調査において、有用であった旨の評価が得られた割合は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を大きく上回る高い評価を得た。

平成21年度	97.8%
平成22年度	99.3%
平成23年度	97.7%
平成24年度	98.4%

○マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の所属長に対するアンケート調査において、有用であった旨の評価が得られた割合は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を大きく上回る高い評価を得た。

平成21年度	90.8%
平成22年度	93.9%
平成23年度	95.0%
平成24年度	94.3%

○地域の状況に応じた職業リハビリテーションネットワークの基盤整備、障害者に対する具体的な支援方策に関する共通認識の形成によるネットワークの円滑な活用を目的に、職業リハビリテーション推進フォーラムを以下のとおり開催した。

	実施回数	参加者数
平成20年度	60回	4,493人
平成21年度	54回	4,461人
平成22年度	56回	3,820人
平成23年度	53回	4,058人

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

④ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成
 職業リハビリテーション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。

・ 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

平成24年度 52回 3,460人

④ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成
 ○障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施するとともに、医療・福祉等の分野の職員を対象にした職業リハビリテーションに関する専門的、技術的研修を職種別・課題別に実施し、職業リハビリテーション人材育成に努めた。

○受講者アンケートを踏まえ、遠方から受講しやすいよう開始時間を変更するとともに、意見交換については、問題意識が拡散しないよう所属分野ごとにグループ分けするなどの工夫を行った。

○各種研修の実施状況については以下のとおり。

・ 障害者就業・生活支援センター職員研修

実施回数 受講者数

平成20年度	9回	312人
平成21年度	7回	250人
平成22年度	7回	234人
平成23年度	7回	265人
平成24年度	7回	248人

・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修

実施回数 受講者数

平成20年度	7回	154人
平成21年度	7回	146人
平成22年度	7回	131人
平成23年度	7回	126人
平成24年度	7回	151人

・ 発達障害者就業支援セミナーの実施状況

実施回数 受講者数

平成20年度	2回	200人
平成21年度	2回	262人
平成22年度	2回	306人
平成23年度	2回	332人
平成24年度	2回	387人

・ 職業リハビリテーション実践セミナーの実施状況

実施回数 受講者数

平成20年度	2回	436人
平成21年度	2回	452人
平成22年度	2回	416人
平成23年度	2回	531人
平成24年度	2回	456人

○研修受講者に対する研修直後及び終了6か月後のアンケート調査において、有用であった又は実務に役立っている旨評価が得られた割合は、以下のとおりである（※平成20年度は研修終了後6か月後又は1年後に実施）。

	研修直後	6か月後
平成20年度	97.8%	93.8%
平成21年度	98.4%	91.1%
平成22年度	98.3%	90.3%
平成23年度	98.3%	94.8%
平成24年度	98.2%	95.5%

○研修受講者の所属長に対する研修終了2か月後のアンケート調査において、実務に役立っている旨評価が得られた割合は、以下のとおりである。

平成20年度	93.3%
平成21年度	92.6%
平成22年度	92.8%
平成23年度	94.6%
平成24年度	92.2%

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

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。

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。

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。

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

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。

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。

- ・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

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。

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

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

① 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施

○平成20年度から平成24年度末までに終了した調査・研究については、機構で定める業績評価実施規程に基づいて研究評価委員の外部評価を実施し、すべての研究において中期計画の目標である「3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価」を得た。終了した調査・研究のテーマは以下のとおり。

- (平成20年度) 5テーマ
 - ・視覚障害者の雇用拡大のための支援施策に関する研究
 - ・高次脳機能障害者の就業の継続を可能とする要因に関する研究 他3テーマ
- (平成21年度) 6テーマ
 - ・精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究
 - ・企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究 他4テーマ
- (平成22年度) 7テーマ
 - ・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
 - ・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
- (平成23年度) 6テーマ
 - ・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)
 - ・欧米の障害者雇用法制及び施策に関する調査研究 他4テーマ
- (平成24年度) 5テーマ
 - ・SSTを活用した事業主による支援プログラムの開発
 - ・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 他3テーマ

② 職業リハビリテーションに係る技法の開発

○発達障害、精神障害、高次脳機能障害の3障害について新たな技法の開発を行い、実践報告書、マニュアルの作成、研究発表、「支援技法普及講習」の実施、研究部門ホームページにおける開発成果の公開等により、その成果の普及に努めた。

○開発した技法は職業センターが行うプログラムとして採用し、その有効性を検証するとともに、必要な改良を加えた。開発テーマは、以下のとおり。

- ・発達障害者の就労支援に関し、個人個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

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。

援技法の開発
 平成20年度 「作業」、「個別相談」のマニュアル化
 平成21年度 注意欠陥多動性障害のアセスメント技法の開発
 平成22年度 プログラムの改良と「対人技能トレーニング」のマニュアル化
 平成23年度 プログラムの改良と就職促進のための支援ノウハウのマニュアル化
 平成24年度 「問題解決技能トレーニング」のマニュアル化とDVD・CD版教材の作成

・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
 平成20年度 職場再適応を容易にするためのキャリアプラン再構築支援技法の開発
 平成21年度 職場適応能力向上のための支援技法の開発
 平成22年度 対人コミュニケーションスキル向上のための支援技法の改良
 平成23年度 ストレス対処スキル向上のための支援技法の改良と事例の蓄積
 平成24年度 ストレス対処講習のマニュアル化とDVD・CD版教材の作成

・高次脳機能障害者の就労支援に関し、地域の実情に即した少人数グループでの受講に使用可能な支援技法の開発
 平成20年度 少人数グループの支援に最適化するための支援技法の改良
 平成21年度 少人数グループに最適化した支援技法の改良とマニュアル化
 平成22年度 失語症者を対象とした支援技法の開発
 平成23年度 失語症者を対象とした支援技法の改良ととりまとめ
 平成24年度 在宅生活の長期化等により職リハを効果的に進めるために心身の準備を整える必要がある者を対象とした支援技法の検討と試行

ウ 研究・開発成果の積極的な普及・活用

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

③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用

研究・開発成果の普及・活用を図るため、研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行うとともに、職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を第2期中期目標期間中に20件以上作成する。

③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用

○職業リハビリテーション研究発表会を毎年度開催した。参加者数は以下のとおり。

平成20年度	872人
平成21年度	969人
平成22年度	1,010人
平成23年度	1,003人
平成24年度	950人

○研究成果については、職業リハビリテーション研究発表会のほか、学会等での発表、各種研修での講義、「支援技法普及講習」の実施、インターネットを通じての情報提供等によりその普及を図った。

○機構が行った研究の成果について、関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を平成24年度末時点で合計30件作成し、その普及・活用を図った。各年度の作成実績については以下のとおりであり、中期目標期間中の目標を大幅に上回った。

平成20年度	7件
平成21年度	5件
平成22年度	6件
平成23年度	6件
平成24年度	6件

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。

○広域・地域センター及び障害者就業・生活支援センター等を対象に、アンケート調査により研究・開発成果の活用状況を把握するとともに、自由記述欄の記載を分析し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った。

(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

(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

(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

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。

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。

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な職業訓練に取り組むこと。

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。

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

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。

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。

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な職業訓練に取り組む。

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直し等によりその内容の充実を図る。

イ 障害者に対する指導技法等の開発・普及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、

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

○職業訓練上特別な支援を要する障害者（集合訓練の実施に困難な面がある等の視覚障害1級・2級、上肢障害1級、精神障害、発達障害、高次脳機能障害等を有する者をいう。）に対する積極的な受入れを行った。

○精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の訓練受講希望者が募集枠を大幅に上回ったことに対応して、募集枠を超えた受入れを実施した。また、受け入れにあたっては、研修により精神障害者等に対する訓練指導員の指導技術の向上を図った上で、一般訓練科においても受入れ数の拡大を図った。これらの結果、定員充足率は毎年度中期計画の目標を上回った。毎年度の定員充足率と受講者に占める職業訓練上特別な支援を要する障害者の割合は、以下のとおり。

	定員充足率	職業訓練上特別な支援を要する障害者の割合
平成20年度	97.5%	41.0%
平成21年度	101.4%	47.2%
平成22年度	103.6%	49.0%
平成23年度	101.4%	51.1%
平成24年度	103.2%	54.7%

○企業を対象とした訓練見学会の開催、公共職業安定所や地方業務部門の企業向けセミナー等への参加を通じて企業ニーズの把握に努め、電話応対や生産現場での安全管理に係る訓練を盛り込むなど企業ニーズを踏まえた訓練内容の見直しを図った。

○職業訓練上特別な支援を要する障害者のなかでも、施設内における汎用性のある職業能力を取得するための訓練では、就職又は就職後の定着が困難な者について、当該障害者の雇入れが可能と考えられる企業の緊密な協力を得て、雇用した場合に必要な特別な機器・設備の配備等の就職・定着のための条件の整備及び雇用された場合に必要となる職業能力を修得するための「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な職業訓練」（以下「特注型企業連携訓練」という。）を両校において平成21年度から実施した。

○訓練生の就職を促進するため、職業訓練の実施に当たっては、個々の訓練生の障害特性、能力及び適性に応じた個別カリキュラムの設定を行うとともに、事業所開拓による実際の職場での実習指導について、就職経験のない者や職種転換をする者に対して、訓練受講の早期に体験型の短期間の職場実習を追加して実施した。

○訓練生の就職先確保に向け、訓練期間中からの求人開拓の実施要請のために公共職業安定所等へ訪問した。

○企業に対しては、求人拡大を図るために、企業を対象とした訓練見学会、障害者受入準備講座の開催、指導員等が訓練生の採用面接に同行し修得能力等を企業へ情報提供する等による企業における訓練修了者の職業能力の理解促進、雇用管理のアドバイスを行った。

○修了者の就職率は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を上回った。

平成20年度	89.4%
平成21年度	86.2%
平成22年度	83.9%
平成23年度	86.4%
平成24年度	88.1%

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先導的な職業訓練内容、指導技法等を報告書、マニュアルにとりまとめ、他の障害者職業能力開発校等に提供した。各年度の報告書等の作成状況は以下のと

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。

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。

おり。なお、毎年度、全国の障害者職業能力開発施設等の訓練指導員を対象に、これらの訓練内容、指導技法等を発表し、意見交換等を行う「障害者能力開発指導者交流会」を開催した。また、一般校を活用した障害者職業能力開発事業を実施している職業能力開発校の指導員を対象として、先導的な職業訓練の実施に関する研修を行った。

- (平成20年度)
 - ・ 上肢に障害を有する者に対する職業訓練の実践研究報告書～事務系職種編～
 - ・ 上肢に障害を有する者に対する職業訓練の実践研究報告書～製造系職種編～
- (平成21年度)
 - ・ 精神障害者に対する職業訓練の実践研究報告書
 - ・ 高次脳機能障害者に対する職業訓練の実践研究報告書
- (平成22年度)
 - ・ 職業訓練実践マニュアル 発達障害者編Ⅰ～知的障害を伴う人の施設内訓練～
 - ・ 職業訓練実践マニュアル 重度視覚障害者編Ⅰ～施設内訓練～
- (平成23年度)
 - ・ 職業訓練実践マニュアル 発達障害者編Ⅱ～施設内訓練～
 - ・ 職業訓練実践マニュアル 重度視覚障害者編Ⅱ～企業との協力による職業訓練等～
- (平成24年度)
 - ・ 職業訓練実践マニュアル 発達障害者編Ⅲ～企業との協力による職業訓練等～
 - ・ 職業訓練実践マニュアル 精神障害者編Ⅰ～施設内訓練～

○障害者職業能力開発施設等に対するアンケート調査（平成21年度から実施）において、指導技法の開発成果が有用であった旨の評価が得られた割合は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を大きく上回る高い評価を得た。

平成21年度	91.4%
平成22年度	97.3%
平成23年度	98.2%
平成24年度	94.7%

(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、法律の目的の通り、適正かつ効率的な運営を図ること。

また、障害者の雇用に関する実践的手法の開発、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。

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

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、

(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項

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

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

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

○関係機関と連携を図りつつ、事業主説明会を開催した。特に、平成22年度においては、障害者雇用促進法の改正により平成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中小企業事業主が申告、支給申請手続の基本的事項から具体的な記入方法まで十分な理解を得られるよう、当該事業

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。

250回以上開催するほか、パンフレット、記入説明書等の配布を行う。

主を対象とする説明会を開催した。また、事業主説明会への事業主の参加を促進するため、職業安定局長及び機構理事長の連名による事業主説明会の開催案内状を作成し、個々の事業主に送付した。

○各年度の事業主説明会の開催回数は以下のとおり年々増加し、毎年度中期計画の目標を大幅に上回った。

平成20年度	279回	
平成21年度	296回	
平成22年度	446回	(うち、新たに適用対象となった中小企業を対象とする説明会159回)
平成23年度	458回	
平成24年度	474回	

○障害者雇用納付金制度周知用パンフレット、記入説明書及び同制度改正の際の周知用パンフレット・リーフレット等を作成し、事業主に配布した。記入説明書については、フローチャートや一般的な記入例のほか個別具体的なケースの記入例の掲載を行ったほか、申告・申請において誤りの多かった事項について詳しい説明を加えるなど、分かりやすさと内容の充実を図った。

○障害者雇用納付金の徴収については、督励状及び督促状の発出や電話及び訪問による督励の実施等に努めた結果、毎年度中期計画の目標である99%以上の収納率を達成した。また、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が200人を超え300人以下の事業主の収納率についても、中期計画の目標を大きく上回った。各年度の収納率は以下のとおり。

	常用雇用労働者が300人を超える事業主	常用雇用労働者が200人を超え300人以下の事業主
平成20年度	99.76%	—
平成21年度	99.74%	—
平成22年度	99.80%	—
平成23年度	99.87%	99.91%
平成24年度	99.96%	99.85%

○障害者雇用促進法の改正により平成22年7月から新たに障害者雇用納付金制度の適用対象となったすべての中小企業事業主に対し、法改正後早期の段階から平成21年度、平成22年度の2年間にわたり、制度理解のための個別訪問を行うなど、周知を徹底した。

○職業安定機関との密接な連携を図り、納付金徴収業務等の実施に必要な事業主情報等、必要な情報交換を行った。

○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、粘り強く納付の督励を行い、収納を進めている。

○事業主の申告・申請手続の簡素化及び利便性の向上を図るため、申告・申請様式を簡素化するとともに、障害者雇用納付金電算機処理システムについて、制度改正への対応を含めた改修を実施した。また、インターネットを介して申告・申請を行うことができる電子申告・申請システムの開発を行い、平成24年4月から運用を開始した。さらに、平成25年度からの審査方法の見直しに伴う電算機処理システムの改修について、仕様等の検討を進めた。

○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に、地方業務部門に対し、裏づけ資料等による確認調査が必要な事業主等に係る情報提供を文書で指示するとともに、障害者雇用納付金制度に基づく助成金担当部と不正受給防止に係る情報交換等を行った。

○調査担当者を対象とした研修及び現場実習を実施し専門性の向上を図るとともに、柔軟で無駄のない調査日程を編成し、効率的かつ効果的な調査業務を実施した。

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年法律第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、納付督励・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。

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

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

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

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。

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。

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。

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。

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。

② 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。

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、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。

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。

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

障害者を5人以上雇用する事業所に選任が義務

○支給要件等の変更に関するホームページでの公開状況は以下のとおりであり、変更があった年度はいずれも中期計画の目標を達成した。

平成20年度	— (変更なし)
平成21年度	変更日から1日後に公開 (7月23日、9月9日及び3月31日改正分)
平成22年度	変更日から1日後に公開 (6月30日改正分)
平成23年度	— (変更なし)
平成24年度	変更日から3日後に公開 (6月26日改正分) 変更日から7日後に公開 (9月18日改正分)

○地方業務部門において、助成金の効果的活用を促進するため、事業主に対する障害者助成金の説明会を積極的に開催するとともに、職業安定機関等との連携を強化し、助成金による支援を必要とする事業所情報が確実に伝達される体制構築を進めた。

○助成金の種類ごとに作成しているパンフレットについては、助成金の受給までの流れに係る記載を充実させ、認定申請等に係る手続や支給額の算定方法について図表を用いて分かりやすくする等の改善を図り、地方業務部門はもとより、職業安定機関その他の関係機関等の協力も得て事業主に配布した。

○すべての助成金の概要を一覧にしたリーフレットについては、取扱いの改正等、制度の改正点について重点的に解説し、事業主が助成金制度をより理解しやすいものとなるようにし、その活用促進を図った。

○適正支給に配慮しつつ、助成金のパターンごとに様式を共通化したり、添付書類を簡素化するなど、事業主の負担軽減及び事務手続きの簡素合理化を図った。

② 適正な支給業務の実施

○施設・設備の設置に係る助成金のうち、支給請求額が450万円以上である案件及び申請時に疑義が生じたすべての案件について支給前調査を行うとともに、抽出による支給後調査を実施した。

○不正受給の発覚(平成21年度1件、平成23年度1件、平成24年度17件)に際しては、速やかに調査を行い返還の手続を進めるとともに、原因を究明の上、関係機関に対して不正受給の概要や再発防止対策等について情報提供を行った。なお、平成24年度は、審査上疑義の生じた案件や内部通報等の情報提供を受けた案件について重点調査を行った結果、不正受給件数の増加につながったものと考えられる。

○窓口対応時に事業主に確認すべき事項を明確にした「不正受給防止事務実施チェックリスト」を作成して、不正受給防止に係る窓口確認の徹底を図った。

○平成24年度は、不正受給防止・摘発対策緊急プロジェクトチームを設置し、社会保険労務士や販売業者などの第三者と共謀した組織的な不正受給への対応等について検討を行うとともに、不正受給通報メールアドレスを開設し、不正受給に関する情報収集を行った。

○助成金業務担当者全国会議を毎年度開催し、助成金の適正な支給のため、助成金の支給業務の基礎を中心とした研修、審査における注意点及び疑義解釈など全体的事項についての説明・指示、実践的な審査能力の向上を図るためのケーススタディを行った。

○機構と厚生労働省において、助成金業務の問題点等に対する情報交換等の密接な連携を図るとともに、地方業務部門と都道府県労働局との情報交換等を定期的の実施した。

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

(7) 障害者職業生活相談員資格認定講習の実施に当

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

○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、事業所見学、支援機関見学又は支援者等と

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。

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。

イ 実践的手法の開発・提供

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。

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。

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

たっては、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要の専門知識を付与するため講習内容の充実を図る。

(イ) 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。

② 実践的手法の開発・提供

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

の意見交換といった参加型カリキュラムの導入、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い、講習内容の充実を図った。

○原則として事業所が所在する都道府県で受講することとしているが、他都道府県での受講を可能とするとともに、開催場所については、交通の利便性を考慮した場所を設定するなど、受講者に対する配慮を行った。

○全都道府県で障害のある人達が受講しやすいよう、手話通訳の配置、駐車場の確保、拡大コピーによる資料の提供、複数の講習機会を組み合わせるなど配慮を行った。

○平成23年度から、特例子会社の経営等の経験や就労支援機器に関する資格を有する障害者雇用エキスパートを配置した。障害者雇用に関する基礎的な情報提供等は各地方業務部門で行い、障害者雇用に関する方針・戦略、障害者の処遇・労働条件、障害特性を踏まえた支援体制や職場環境整備、特例子会社の設立・運営、就労支援機器の活用等といった、より困難で個別の課題に関する相談・援助を障害者雇用エキスパートが実施した。

○障害者雇用状況の改善が遅れている中小企業等に対しては、効率的な支援として集団方式での援助を実施した。具体的には、地域センターや公共職業安定所、事業主団体等が開催する障害者雇用に関するセミナー等において、障害者の職域の拡大や採用の際に配慮すべき事項や採用後の雇用管理等について説明を行った。

② 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施

○企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ及び障害の種類に配慮しつつ、障害者の職域拡大及び雇用管理に係る実践的手法を開発し、その成果をとりまとめた報告書、マニュアル等を平成24年度末までに27件作成した。

(平成20年度)

- ・知的障害者の事務従事者の雇用の実態に関する調査
- ・事業協同組合における障害者雇用事例～中小企業の共同による障害者雇用の取組～ 他7件

(平成21年度)

- ・はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～
- ・H I Vによる免疫機能障害者の雇用促進 他5件

(平成22年度)

- ・上肢に障害を有する肢体不自由者のための職場改善好事例集
- ・視覚障害者の雇用事例集～支援機関を活用して職域拡大に取り組む～ 他3件

(平成23年度)

- ・多様化する特例子会社の経営・雇用管理の現状及び課題の把握・分析に関する調査
- ・障害者雇用マニュアルコミック版5 発達障害者と働く 他1件

(平成24年度)

- ・中小企業における初めての障害者雇用に係る課題と対応に関する調査
- ・継続（長期）雇用のための障害者のキャリアアップ、加齢に対応した職場改善好事例集 他1件

○報告書、マニュアル・好事例集等の各種成果物は、作成に当たってご協力いただいた事業所に直接提供するほか、地域センターをはじめ、都道府県労働局、公共職業安定所、事業主、支援機関等に幅広く配布し、有効活用を図った。

○ホームページ上に、全ての報告書一覧を掲載し、年度別及び障害別に検索できるようにするとともに、それぞれに「サマリー（要旨）」を掲載するなど事業主等が情報を容易かつ有効に利用できるよう工夫して公開した。

○成果物は、PDFファイルで見ることができるようにし、刊行時には紹介記事を公表することで事業主等が有効に活用できるように努めた。

○「障害者雇用事例リファレンスサービス」については、事業主に対して、障害者の雇用、雇用継続又は職場復帰に当たって直面する課題の解決方法として参考となる事例を追加掲載し、ホームページで提供している。（平成24年度末時点で、掲載総事例数1,871事例）

③ 就労支援機器の普及・啓発

○就労支援機器普及啓発ホームページを通じて、最新機器情報の提供に努めるとともに、新規掲載に当たっては、ホームページのトップページに最新情報としてその旨を掲載し、事業主等への周知に努め

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。

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。

た。

○就労支援機器普及啓発ホームページの就労支援機器貸出状況の表示について、即時の更新を行っている。

○福祉情報技術コーディネーターの資格を有する障害者雇用エキスパートを1人配置し、機器の選定や活用に関する総合的な相談、援助等を行ったほか、貸出機器が効果的に活用されるよう、貸与を受けた事業主に対して機器の利用状況を確認し、必要に応じ技術的な相談・指導や活用可能な助成金情報の提供等きめ細かいフォローアップを行った。

○貸出事業所数及び利用率は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を上回った。

	貸出事業所数	利用率
平成20年度	130	63.6%
平成21年度	147	60.5%
平成22年度	140	61.3%
平成23年度	148	75.6%
平成24年度	161	67.9%

○貸出しを終了した事業主に対するアンケート調査により把握したニーズを踏まえ、新たな機器の導入、機種の入替え等を行った。

④ 障害者雇用に係る啓発事業の実施

○障害者雇用促進月間を中心として、全国レベルでの障害者雇用優良事業所等表彰式を毎年度実施するとともに、障害者ワークフェア等を実施した。各年度の障害者ワークフェアの実施状況は以下のとおり。

- （平成20年度）
 - ・日 程：平成20年10月25日（土）
 - ・場 所：千葉県千葉市（アビリンピックと同時開催）
 - ・来場者：37,400人
- （平成21年度）
 - ・日 程：平成21年10月30日（金）～10月31日（土）
 - ・場 所：茨城県ひたちなか市（アビリンピックと同時開催）
 - ・来場者：44,300人
- （平成22年度）
 - ・日 程：平成22年10月15日（金）～10月16日（土）
 - ・場 所：神奈川県横浜市（アビリンピックと同時開催）
 - ・来場者：36,700人
- （平成23年度）
 - ・日 程：平成23年11月22日（火）～11月23日（水）
 - ・場 所：埼玉県さいたま市
 - ・来場者：37,100人
- （平成24年度）
 - ・日 程：平成24年10月20日（金）～10月21日（土）
 - ・場 所：長野県長野市（アビリンピックと同時開催）
 - ・来場者：43,000人

○障害者ワークフェア来場者に対するアンケート調査において、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割合は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を大きく上回る高い評価を得た。

平成20年度	94.2%
平成21年度	97.2%
平成22年度	97.1%
平成23年度	97.2%
平成24年度	96.2%

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。

このほか、各都道府県において障害者雇用優良事業所等の表彰等による啓発事業を実施する。
障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した定期刊行誌を毎月発行する。
また、ホームページを活用した情報提供、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。

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。

○アンケート調査において「イベント内容の広報をもっと工夫すると良い」という意見を踏まえ、児童・生徒用のチラシを作成し、県内の小中学校及び特別支援学校に対して、周知・広報等を行うとともに、障害者ワークフェア専用のホームページを設け、出展内容について逐次紹介を行うなど、アンケート調査における意見を分析して業務の改善を実施した。

○各都道府県レベルにおいて、障害者雇用優良事業所等表彰式等を毎年度開催した。

○事業主等に障害者の雇用についての知識、技術等を提供することを目的に、啓発誌「働く広場」を各年度毎月54,000部発行した。

○「働く広場」の紙面について、より分かりやすい表記とするため、官庁用語の使用や漢字を減らし、一部の固有名詞や読み方の難しい言葉に読みがなを付けるとともに、紙面の色使いについてロービジョン（視覚障害者）の方が見やすいように工夫した。また、より多くの事業主等に読んでもらうため、発行日の翌々週までにそれぞれPDF版及びテキスト版（視覚障害者対応）で機構のホームページに掲載した。

○障害者施策における雇用問題の重要性について一層の理解に資するため、内閣府主催の障害者週間行事において、発達障害又は精神障害をテーマにした公開座談会を開催した。

○障害のある児童・生徒を中心に広く原画を募集し、その中から選考した優秀な作品をもとにポスターを作成して、全国の公共職業安定所等に掲示することにより、事業主をはじめ広く国民の障害者雇用に対する理解を深められるよう努めた。

エ 障害者の技能に関する競技大会の開催

○国際アビリンピック開催年度であった平成23年度を除いて、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を毎年度開催した。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競技定員の見直しを行うとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される職種について技能デモンストレーションを実施した。各年度のアビリンピックの実施状況は以下のとおり。

（平成20年度）

- ・開催日：平成20年10月24日～26日（3日間）
- ・開催地：千葉県千葉市
- ・参加選手数：技能競技 243人
技能デモンストレーション 6人
- ・来場者数：39,300人
- ・技能競技の実施（20種目）
- ・技能デモンストレーションの実施（3職種）

（平成21年度）

- ・開催日：平成21年10月30日～11月1日（3日間）
- ・開催地：茨城県ひたちなか市
- ・参加選手数：技能競技 267人
技能デモンストレーション 8人
- ・来場者数：42,200人
- ・技能競技の実施（21種目）
- ・技能デモンストレーションの実施（3職種）

（平成22年度）

- ・開催日：平成22年10月15日～10月17日（3日間）
- ・開催地：神奈川県横浜市
- ・参加選手数：技能競技 267人
技能デモンストレーション 15人
- ・来場者数：34,600人
- ・技能競技の実施（22種目）
- ・技能デモンストレーションの実施（3職種）

（平成24年度）

- ・開催日：平成24年10月20日～10月22日（3日間）
- ・開催地：長野県長野市
- ・参加選手数：技能競技 302人
技能デモンストレーション 11人
- ・来場者数：43,000人
- ・技能競技の実施（23種目）
- ・技能デモンストレーションの実施（3職種）

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。

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。

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。

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、国内大会の効果的運営に努める。

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。

○アビリンピック来場者に対するアンケート調査において、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割合は、以下のとおりであり、毎年度中期計画の目標を大きく上回る高い評価を得た。

平成20年度	94.5%
平成21年度	98.1%
平成22年度	96.3%
平成24年度	96.1%

○第8回国際アビリンピックへの選手派遣に向け、パソコン関係競技種目において使用するパソコンの仕様について可能な限り統一するとともに、韓国の国内大会について、大会運営状況、競技課題内容、競技水準等の把握を行い、第8回国際大会への選手派遣に向け、選手が持てる力を十分発揮できるように強化指導等のあり方等について検討を行った。

○第8回国際アビリンピックの実施状況は、以下のとおり。
 ・開催期間：平成23年9月25日～30日（6日間）
 ・開催地：大韓民国ソウル市
 ・参加国・地域数：52か国・地域（うち技能競技：36か国・地域）
 ・参加者数：1,533人（うち技能競技：延べ451人）
 ・技能競技の実施（33職業技能競技、7生活余暇技能競技）

○第8回国際アビリンピックには、平成22年度に実施した第32回全国障害者技能競技大会の成績優秀者31人（競技内容が国内大会と概ね共通する16種目）を派遣した。

○派遣選手の入賞状況は、金メダル2人、銀メダル4人、銅メダル7人、特別賞5人（計18人）と、海外開催では過去最高の成績となった。

○各都道府県において、障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を毎年度開催した。運営に当たっては、「進捗状況のチェックリスト」により準備状況を逐次把握するとともに、平成24年度末時点で競技種目351種目のうち、全国アビリンピックで実施している競技種目が327種目（93.2%）となり、競技種目の見直し等効率的かつ効果的な運営について徹底を図った。

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の設置及び運営の実施等に関する事項

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。

イ 企業等のニーズに応えた訓練コースの設定を

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の設置及び運営の実施等に関する事項

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。

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。

③ 企業等のニーズに応えた訓練コースの設定を行

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の設置及び運営の実施等に関する事項

ア 効果的な職業訓練の実施について

① 運営委員会の設置
 ○学識経験者、労使代表者からなる運営委員会を機構本部に設置・開催し、機構の年度計画のうち、職業能力開発業務関係部分を審議した。また、平成24年度においては機構の第3期中期計画及び業務方法書のうち、職業能力開発業務関係部分を審議した。

② 労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等との連携

○地方運営協議会の設置
 職業能力開発促進センター等の運営に当たっては、都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等で構成される地方運営協議会を、全ての都道府県の職業訓練支援センターに設置の上、それぞれの地域での業務実績や訓練計画を協議するとともに、効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、各関係機関による連携・協力を要請した。

○関係機関との連携による震災復興訓練の実施
 東日本大震災の被災地等の6県（青森、岩手、宮城、山形、福島、茨城）において、県、労働局・公共職業安定所、事業主団体等から地域の復旧・復興に係る人材ニーズを聴取・把握し、人材ニーズが高かった分野について、被災離職者等の再就職を目的とした震災復興訓練を設定・実施した。

③ 効果的な訓練の実施

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。

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。

○訓練の品質の維持・向上を図るための指針である「機構版教育訓練ガイドライン」に基づき、訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的・効率的な訓練を実施した。具体的には、人材ニーズの調査結果を踏まえた訓練コースの設定(Plan)、カリキュラムの要点を押さえ、受講者の習得状況に応じた訓練の実施(Do)、訓練受講者の就職率、習得度、満足度等の効果測定や訓練コースの設定から実施に至る業務プロセスの点検等による問題点の把握(Check)、訓練コースや指導方法等の改善(Act)という一連の流れに沿って、継続的な見直しを行った。
なお、上記訓練コースの設定に当たっては、地方運営協議会において、各地域における訓練ニーズの把握を行うとともに、各訓練科(コース)が企業等の訓練ニーズを踏まえたものとなっているかの確認を行った。

○PDCAを活用した訓練コースの見直しに当たっては、離職者訓練の受講者の習得度測定、改善・見直しのためのフォローアップ調査や在職者訓練の品質保証に向けた取組(訓練カルテ方式)などにより評価及び問題点を把握するとともに、全国の職業訓練指導員等が事業所等を訪問し、ヒアリング調査等を行って把握した地域の人材ニーズ等を踏まえ訓練コース案を作成した。

○カリキュラム等検討委員会において訓練コース案のカリキュラム内容の精査や、関係行政機関代表委員、使用者代表委員、公益代表委員で構成される訓練計画専門部会において、都道府県や、民間教育訓練機関等の訓練科と競合していないか、訓練ニーズを踏まえた訓練設定となっているか等の審議を行い、訓練コースの見直しに反映させるとともに、その結果をホームページに公表した。

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。

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。

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、離職者が早期再就職に必要な技能・技術、関連知識を習得できるよう、国の定める職業訓練実施計画を踏まえ、職業能力開発促進センター等において、企業での生産現場の実態に即したのものづくり分野に特化して、訓練期間標準6か月の職業訓練等を実施した。

施設内訓練	コース数	入所者数	(参考) 定員充足率
平成23年度	1,670コース	24,340人	79.7%
平成24年度	1,669コース	23,901人	79.0%

※各年度とも翌年度4月末現在の実績

ア 訓練開始時から積極的に就職支援を行うこととし、訓練修了者の就職率を各年度とも80%以上とするとともに、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に努めること。

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。

① 就職支援
○当機構の有する就職支援のノウハウを形式化し、具体的な就職支援事例を網羅した「就職支援マップ」を活用し、求職者が入所してから修了するまでの間に加え、訓練修了時の未就職者も含めた就職支援について取り組んだ。

○各施設に設置している就職対策委員会において「就職促進活動計画」の策定(Plan)、個別相談や就職講話等の各就職支援メニューの実施(Do)、就職支援実施結果の評価(Check)、就職支援の改善・見直し(Act)といった、PDCAサイクルにより、就職支援内容の質の向上に努めた。

○高い就職率を達成した指導員の就職支援ノウハウを集約し、指導員が抱える就職支援の課題を明らかにし、受講者個人に対する就職支援の行動を例示した「就職支援行動ガイド」を活用し、全国会議において就職支援の改善取組事例の共有化を図った。

○地方運営協議会等を活用し、「就職支援マップ」、「就職支援行動ガイド」等のツールにより、都道府県や民間教育訓練機関に対して、就職支援に係るノウハウについて提供した。

○訓練終了後3ヶ月時点の就職率、そのうち常用労働者としての就職者の割合は以下のとおりであり、中期計画の目標を上回った。

施設内訓練	就職率	就職者のうち常用労働者の割合
平成23年度	84.6%	69.5%
平成24年度	84.8%	72.1%

※各年度とも翌年度4月末現在の実績

○常用労働者としての就職促進の取組として、①訓練受講者への就職後のミスマッチの解消に向けた取組、②職業訓練で習得した能力の更なる向上に向けた相談の実施、③ハローワーク等と連携し、求人

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

企業、過去に訓練生が就職した企業、在職者訓練を受講した企業等を職業訓練指導員等が積極的に訪問し、就職先企業の開拓を行った。

② 訓練コースの設定、人材ニーズの把握
○施設内訓練については、各地域に、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会を設置し、ニーズに基づく訓練コースの設定となっているか、民間教育訓練機関等が設定する訓練コースと競合していないか等について、各訓練科ごとに、意見を聴取し、審査を行った上で、主にもものづくり分野の訓練コースであって、その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。

ウ 高度技能者の養成のための職業訓練について
○我が国の産業の基盤を支えるものづくり人材の育成等を行うため、技術革新の進展や、産業構造の変化に応じた理論と技能・技術を有機的に結び付けた実学融合的教育訓練システムによる学卒者を対象とする職業訓練について、職業能力開発大学校・短期大学校において就職支援、産業界や他大学との連携に取り組んだ。

在校生数	専門課程	応用課程	(参考) 定員充足率
平成23年度	4,264人	1,857人	107.0%
平成24年度	3,956人	1,741人	102.5%

※各年度とも4月現在の実績

① 就職支援
○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するために取り組んだ主な内容は以下のとおり。
・ものづくり産業における技術動向や企業等から聴取した地域の人材ニーズ等に対応した、訓練カリキュラムの一部見直し
・1年次からガイドブックを配布し、「就職ガイダンス」やキャリア・コンサルティングをきめ細かく実施
・職業人としての素養や職業意識を高めるため、職業社会論、キャリア形成論、インターンシップをカリキュラムに取り入れるとともに、就職支援アドバイザーを中心にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング等により個別の就職支援の強化
・発達障害を想起させる学生に対しての就職支援について、「特別な配慮が必要な学生等への支援・対応ガイド」を整備し、早期に外部支援機関等と連携した支援を実施するよう指示
・就職実績のある企業を中心に事業所訪問を積極的に実施するとともに、過去に採用実績を有するものの求人票の提出を控えている企業等にも訪問し、求人開拓を行うよう指示

○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、そのうち常用労働者としての就職者の割合は以下のとおりであり、中期計画の目標を大幅に上回った。

	就職率	就職者のうち常用労働者の割合
平成23年度	98.1%	98.2%
平成24年度	97.7%	99.0%

※各年度とも翌年度4月末現在の実績

② 産業界及び他大学等関係機関との連携
○職業能力開発大学校等において、共同研究・受託研究や施設の開放及び工業高校や高等専門学校、大学等との連携等について取り組み、地域の産業界との連携により得られた実践的なノウハウや技能・技術等を高度技能者養成の実技・実習の授業の内容や卒業製作のテーマ等として、有効に活用した。

共同研究	受託研究	他大学関係機関との連携

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。

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。

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。

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。

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だけに

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・重点化すること。

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。

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。

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。

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だけに真に限定し

平成23年度	83件	6件	218件
平成24年度	81件	5件	257件

③ 高度職業訓練への特化
○地方運営協議会やものづくり人材育成推進協議会などを活用し、設置訓練科に係る訓練ニーズを確認するとともに、当該訓練科と他の民間教育訓練機関や地方公共団体で実施している類似コースとを比較し、外部有識者から意見を聴取した上で、競合の有無を確認し、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、専門課程、応用課程、専門課程活用型デュアルシステムの職業訓練を実施した。

入校者数	専門課程	応用課程	専門課程活用型デュアルシステム
平成23年度	2,051人	892人	50人
平成24年度	1,963人	857人	49人

エ 在職者を対象とする職業訓練の実施について
○我が国の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、中小企業等で働く在職者を主な対象として、事業主のニーズ等に基づき、おおむね2日から5日の期間で、技能・技術の向上を図る職業訓練を実施した。

	コース数	受講者数
平成23年度	5,571コース	39,332人
平成24年度	6,303コース	49,555人

① 訓練コースの受講者や受講を指示した事業主に対してアンケート調査等を実施し、職業能力の向上に役立った（受講者に職業能力の向上が見られた）旨の評価が得られた割合は以下のとおりであり、中期計画の目標を上回る評価を得た。

○受講者に対するアンケート調査

平成23年度	98.7%
平成24年度	98.8%

○事業主に対するアンケート調査

平成23年度	97.6%
平成24年度	97.9%

○業務改善の取組
・一層の業務改善の取組を推進するため、アンケート調査に基づく業務改善事例については、機構本部で集約の上、各施設へフィードバックし、情報の共有化を図った。
・在職者訓練の品質保証を図るため、訓練カルテ方式（受講者アンケート等のデータをP P Mチャート及びリーダーチャート等で分析し、訓練コースを評価・改善する仕組み）を全国で実施し、訓練コースの見直しに活用した。

② 職場での適用状況の確認・評価
・訓練コースの受講を通じて習得した能力について、職場での適用状況（受講した訓練内容を職場の仕事に活用しているか等）を確認し、改善点を分析、評価した結果を訓練コースの設定等に活用した。

③ 訓練コースの設定、人材ニーズの把握
○各地域の訓練計画専門部会において、ニーズに基づく訓練コースの設定がされているか、民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合がないか等について、意見聴取し、審査を行った上で、ものづくり分野に特化した真に高度なものだけに限定して実施した。

○事業主等へのヒアリングを通じて把握した人材育成ニーズに迅速かつ機動的に対応するため、オーダ

<p>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>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>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>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</p>	<p>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>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。</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。 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。</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。</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</p>	<p>一メド訓練を積極的に実施した。</p> <p>○在職者訓練においては、「ものづくり分野を中心に「真に高度なもの」のみに限定して実施する」という基本方針に基づき、設定基準を設けており、中小企業等を主な対象とし、ものづくり分野の訓練であることなどの基本的要件や、現場力の強化及び技能の継承ができる能力を養成するなどの訓練内容に合致した訓練コースを設定した。</p> <p>○在職者訓練における受講料については、受講者の多くが中小企業の従業員であることを踏まえ、教材費・光熱水料等実費相当額の費用負担を求めた。</p> <p>オ 事業主等との連携・支援について ○事業主等が行う教育訓練が効果的に実施されるよう、職業訓練指導員の派遣や職業能力開発施設設備の貸与等を実施するとともに、事業主等からの相談を踏まえ、民間教育訓練機関等が行う教育訓練コースの実施を希望する場合には、当該民間教育訓練機関等に関する情報を提供するなど、連携・支援を行った。 また、職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与に係る電気代等の実費等を考慮し、費用負担を求めた。</p> <p>○依然として厳しい雇用情勢が続く中、労働者の雇用維持に努める事業主を引き続き支援するために、雇用調整助成金や中小企業緊急雇用安定助成金の支給対象となる労働者を対象として、事業主が行う休業期間中の教育訓練に関する相談や中小企業等のニーズに対応した訓練時間3時間から30時間程度の「緊急雇用対策講習」を実施した。</p> <p>カ 職業訓練指導員の養成について ○新規高卒者等を対象に、職業訓練指導員として必要な技能・技術、知識及び訓練指導力などの付与を目的として、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、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する職業訓練指導員を養成する訓練を実施した。</p> <p>キ 訓練コースの開発等について ○政策上の見地から必要とされるものや職業能力開発に係る業務上必要なものについて、厚生労働省と機構との協議により決定したテーマについて学識経験者及び産業界等の外部有識者を含めた委員会を設けて職業訓練の実施に資する調査・研究及び職業訓練用教材の作成を実施した。 （平成23年度） ・新訓練科（高度職業訓練専門課程及び応用課程）の試行検証に関する調査研究 ・業種別職業能力開発体系の構築に関する調査研究 他8テーマ （平成24年度） ・分野別実践のカリキュラムの設定に係る基礎研究（普通課程）ー建築・土木分野ー ・求職者に対する訓練コースのコーディネート等に関する調査研究 他8テーマ</p> <p>○調査・研究の成果については、職業能力開発総合大学のホームページに公表するとともに、研究報告書等を民間教育訓練機関、地方公共団体等へ配布した。</p> <p>○平成21年12月に閣議決定された新成長戦略において、環境・エネルギー分野における大規模な成長と新規雇用が目標とされている中で、こうした分野のイノベーションに対応できる高度なものづくり人材の育成ニーズに応えるため、平成24年4月に開設する専門課程「電気エネルギー制御科」及び平成26年4月に開設する応用課程「生産電気システム技術科」について、標準カリキュラム等を作成した。</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 ○国からの要請を受け、我が国が行う政府間技術協力事業に対し、以下のとおり当機構のノウハウを活かした支援を行った。 ・海外からの研修員の受入れ ・研修講師として当機構職員を派遣 ・国費留学生の受入れ ・当機構職員を開発途上国へ派遣</p> <p>ケ 公共職業能力開発施設等について</p>
--	---	--

の取組を適切に行うこと。

ア 職業能力開発促進センター及び職業能力開発
 大学院・短期大学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ること。

イ 職業能力開発促進センター及び職業能力開発
 大学院・短期大学については、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。

ウ 職業能力開発総合大学院は、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。

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。

を適切に行う。

① 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大
 学院・短期大学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る。

② 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大
 学院・短期大学については、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。

③ 職業能力開発総合大学院は、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。

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こと。

① 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学院・短期大学の都道府県への移管
 ○労働政策審議会職業能力開発分科会におけるポリテクセンター等移管についての議論に資するよう、厚生労働省にポリテクセンター等の現状についてのデータ等を提供した。また、平成25年度にポリテクセンター所長等が各道府県を訪問し、譲渡協議を進めることができるよう、検討を進めた(平成25年4月～5月に全道府県を訪問)。さらに、厚生労働省が譲渡についての検討に資するよう、各道府県に提示する、譲渡対象施設の評価額や、職員数等の基礎数値の作成に当たって必要となるデータを取りまとめ、厚生労働省に提供した。

② 都道府県との連携による地域における訓練の質と量の確保
 ○職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学院・短期大学については、厳しい雇用情勢に配慮しつつ、次のとおり都道府県と連携するなどにより、地域において必要な訓練の質と量の確保を図った。
 ・訓練計画案を作成した上で、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会を各都道府県で開催し、人材ニーズ等に基づく訓練コースが設定されているか、民間教育訓練機関が実施する訓練との競合の有無について意見聴取、審査を行い、地域において必要であり、競合がないと認められた訓練コースに限定して、訓練を実施。

③ 職業能力開発総合大学院について
 ○役職員により構成する「職業大改革プロジェクト推進会議」において、重要事項の進捗管理を行うとともに、同会議の下に各課題に応じた専門プロジェクトにおいてとりまとめた内容に基づき、訓練用機器等の移設や、東京校の施設・設備の改修を実施し、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)への集約を完了した。

○最先端の技能・技術や訓練技法等、職業訓練指導員に必要な能力を付与するためのハイレベル訓練(仮称)については、平成26年度からの実施に向け、厚生労働省が作成した「ハイレベル訓練(仮称)の基本方針(案)」に基づき、カリキュラムの検討を行うとともに、制度運用や取得資格等の考え方等について、厚生労働省と協議の上、検討・整理を行うなど必要な準備を進めた。

○全国の職業訓練指導員等を対象としたスキルアップ訓練について、平成24年度から段階的に対象人員を拡大していくため、北海道を始め全国8ブロックにおいて、職業大の教員が各地域に出向いて実施する出前型訓練を試行として8コース実施した。

○生産技術・生産管理部門のリーダーや質の高い職業訓練指導員を育成するための総合課程を平成24年度から設置し、カリキュラムや教員体制の整備、大学評価・学位授与機構からの学士(生産技術)の取得、学生募集等に取り組んだ。

○民間教育訓練機関の職業訓練指導員等を対象とした指導員再訓練を実施するとともに、職業訓練の実施に資する研究の成果や開発したカリキュラムモデル等をホームページにおいて発信し、職業訓練に係るノウハウを提供した。

○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、「職業訓練の質保証に係る要員養成協議会」を設置し、職業訓練の質保証に係る研修カリキュラムを開発し、研修を実施した。

○民間教育訓練機関の職業訓練サービスとマネジメントの質の向上を図るため、厚生労働省が作成した「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」について、求職者支援訓練を行う民間教育訓練機関に対して広報用リーフレットの配布及び機構ホームページへの掲載により、周知・広報を行った。

④ 各施設の在り方等の見直し
 ○施設ごとに訓練の種類等をセグメントの単位として、決算報告書の支出額のほか各施設の業務実績等を用いて、訓練等に要した経費や訓練生一人当たりの経費を算出し、業務指導の重点施設の選定に活用するなど組織的な共有・活用を行った。さらに、セグメント情報の組織的な共有を図るため、監事に説明を行った。

○なお、都道府県への職業能力開発促進センター等の譲渡に関連して、都道府県から同センター等の運営コストについて問い合わせがあった場合には、セグメント情報を用いて情報提供が行われた。

(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。

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。

(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。

第3 予算、収支計画及び資金計画
 1 予算 別紙一1のとおり
 2 収支計画 別紙一2のとおり

(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

○平成23年5月に成立した「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）に基づき、平成23年10月から開始された求職者支援制度において、当機構は、職業訓練を実施する民間教育訓練機関に対して制度の周知広報、訓練計画の策定に関する相談援助、職業訓練の審査・認定、訓練実施に関する指導・助言を実施した。

・審査・認定状況			
	審査件数	うち認定件数	うち不認定件数
【平成23年度開講分】			
コース数	9,751コース	5,745コース	4,006コース
定員	209,951人	122,195人	87,756人
【平成24年度開講分】			
コース数	15,360コース	10,233コース	5,127コース
定員	324,185人	213,034人	111,151人

<主な不認定理由>

- ・全国職業訓練実施計画・地域職業訓練実施計画において定められた認定上限値を超える申請があった
- ・職業能力の開発・向上に資する教科となっていない等、認定基準に適合しない 等

※平成23年度実績は、「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施行規則」（平成23年厚生労働省令第93号）の公布の翌日（平成23年7月26日）から平成24年3月末までの実績。

○厚生労働省が定めた認定基準に基づき、特定求職者を早期に安定した雇用に結びつけるよう、職業能力の開発及び向上を図るために効果的な訓練内容となっているか等を踏まえ、認定申請書の審査を実施した。

○求職者支援訓練の質を確保するため、全ての訓練実施施設に対し、定期的（コース毎に概ね月1回）に訓練及び就職支援の実施状況等を確認した。

	実施状況確認件数	開講コース数
平成23年度	8,816件	3,422コース
平成24年度	31,557件	7,781コース

※平成23年度実績は、平成23年10月から平成24年3月末までの実績。

○認定基準に適合し、特定求職者の就職に資するような訓練カリキュラム作成等の参考となる「カリキュラム作成ナビ」を作成し、ホームページ上で公開するとともに、相談の機会を通じて訓練実施機関に提示するなどし、訓練カリキュラムの円滑な作成を支援した。

○厚生労働省と協議して定めた「求職者支援訓練の認定申請書を提出するに当たっての留意事項」、「求職者支援訓練の選定方法」、「求職者支援訓練に係るカリキュラム作成にあたっての留意事項」及び「求職者支援訓練を実施するに当たっての留意事項」について、民間教育訓練機関にとって求職者支援訓練の認定申請や訓練運営に当たり、重要かつ参考となるものなので、改訂の都度、速やかに機構ホームページにおいて公開し、民間教育訓練機関に対して周知・広報を行った。

第3 予算、収支計画及び資金計画

○中期目標に基づく予算を作成し、予算の執行については、その予算の範囲内において業務の進捗状況及び予算執行状況を把握し、予算の効率的執行等の観点から適宜見直しを行った。予算、収支計画及び資金計画については、各年度の決算報告のとおりである。

- 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。
- 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。
- 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。

3 資金計画 別紙-3のとおり

- ・ 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。

- 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。
- 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つつ、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。
- 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。

- 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。
- 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つつ、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。
- 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。

○予算執行において、職員諸手当の見直しによる人件費の削減、地域センター賃借料等の引下げ、その他の無駄削減・業務効率化のための積極的取組、省資源、省エネ意識の徹底、一般競争入札及び複数年度契約の積極的な実施に努め、業務経費等の節減を図った結果、国庫負担の軽減に寄与した。

○運営費交付金の収益化については、平成21年度から、一般管理費の一部について期間進行基準、その他の経費について費用進行基準を適用し、適正に執行したところである。

○障害者雇用納付金に係る積立金については、通則法第47条に基づき、金銭信託による運用を実施した。

○各年度の運用実績については以下のとおり。

		平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
金銭信託	運用額	200億円	200億円	120億円	100億円	80億円
	運用益	約2.0億円	約2.0億円	約1.5億円	約1.3億円	約2.6億円
	利回り	1.01%	1.00%	1.26%	1.31%	3.33%
定期預金	運用額	50億円	-	30億円	-	40億円
	運用益	0.56億円	約0.2億円	約0.19億円	約0.08億円	約0.04億円
	利率	0.89% 0.83%	0.83%	0.26% 0.27% 0.27%	0.16% 0.27%	0.11% 0.11% 0.07%

※定期預金による運用額は、各年度末における運用額であり、運用益は、当該年度に定期預金に預け入れて得られた利息である。

また、利率は、当該年度における運用単位での運用利率である。

※平成24年度の金銭信託による運用益及び利回りは、中途解約分40億円の売却益相当額を含んでいる。

○雇用促進住宅の譲渡等については、29住宅を地方公共団体に譲渡、4住宅を民間事業者に売却するとともに、19住宅については、入居者の退去が完了し空家となったほか、2住宅について、建物を取壊し更地とした。この結果、平成24年度末終了時点における運営住宅数は1,297住宅(3,334棟、123,292戸)となった。また、平成24年4月から6月にかけて市町村に対し住宅の取得に関する意向調査を実施し、新たに44住宅の需要の掘り起こしを行うことができた。その結果、平成24年度末現在で、地方公共団体が取得の意向を表明した住宅数は74住宅となっている。

○また、緊急一時入居については、平成20年12月15日からの受入開始以降、廃止決定した住宅を含め、平成24年度末現在で、入居戸数(実数)3,945戸となっている。加えて、平成23年3月11日に発生した東日本大震災に伴い住居を喪失した被災者等についても雇用促進住宅を無償で提供することとし、平成24年度末現在、入居決定件数(累計)8,205戸、入居戸数(実数)4,535戸となっている。

○管理運営に係る委託業務については、引き続き一般競争入札により受託事業者を決定するなどにより、委託費の効率化に努めた。

- ・ 委託費(対前年度削減額)
- ・ 平成19年度<参考> 294億円
- ・ 平成23年度 166億円
- ・ 平成24年度 136億円(30億円減)

<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 1 限度額 18,000百万円</p> <p>2 想定される理由 ・ 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 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 せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生じた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 ・ 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> <p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項 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>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。</p> <p>第4 短期借入金の限度額 1 限度額 18,000百万円</p> <p>2 想定される理由 ・ 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 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 せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生じた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 ・ 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> <p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項 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>○雇用促進住宅の運営に係る利益剰余金については、平成23年4月1日としていた雇用・能力開発機構廃止法案の施行日が同年10月1日となったため、雇用・能力開発機構の平成23事業年度決算後の平成24年1月10日に、宿舎等勘定利益剰余金約634億円のうち、固定資産や新法人発足当初支払が必要となる最小限の経費、東日本大震災による被災者の受入に伴い平成23年10月以降発生する経費等である約278億円を除いた残余の約356億円を国庫納付した。</p> <p>第4 短期借入金の限度額 ○短期借入れは発生しなかった。</p> <p>第5 財産の処分等に関する計画 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については、通則法第46条の2第1項に基づき、現物による国庫納付を行った。 ○旧三重障害者職業センターについては、通則法46条の2第2項に基づき、金銭による国庫納付を行った。 ○岩手1号宿舎については、平成23年10月に用途廃止を行い、平成25年2月14日に売却し、平成25年3月25日に国庫納付が完了した。 ○富士見職員宿舎については、職員の退去後、用途廃止を行い、今後売却処分により、譲渡収入を国庫納付することとしている。</p> <p>2 重要な財産の処分等に関する計画 ○せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生じた遊休資産については、国の資産債務改革の趣旨を踏まえて処分(体育館・プール等の解体撤去)した。総合せき損センターと共有する建物設備については、総合せき損センター建替え時に処分を行うこととし、それまでの間の維持管理経費に対する負担については、共有する建物の持分に応じた負担割合、経費の使途に着目した負担割合による見直しを行い、維持管理経費の節減を図った。 ○石川、富山及び岡山障害者職業センターの移転に伴い生じた遊休資産については、売却の手続きを行った。 ○石川職業訓練支援センター(土地)外6件及び東北職業能力開発大学校附属青森職業能力開発短期大学校職員宿舎外46件については、今後売却処分を進め、譲渡収入を国庫納付することとしている。</p> <p>第6 剰余金の使途 ○剰余金は発生していないことから、使用実績はなかった。</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 1 人事に関する計画 (1) 方針 ○機構の運営に必要な優秀な人材を確保するため、主に以下のような取組を行った。 ・ 各採用職種ごとの業務内容等を具体的にわかりやすく盛り込んだ採用パンフレットの作成・配布、ホームページや就職情報サイトへの募集案内の掲載等により、積極的に応募者の確保に努めた。 ・ 採用説明会において、障害者職業カウンセラーの業務内容等を具体的に理解できるDVDを上映するとともに、地域センター職員による業務の紹介を取り入れ、当機構の業務内容等の理解が促進されるよう取り組んだ。</p>
---	---	---

<p>(2) 人員に関する指標</p> <p>人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（平成18年法律第47号）等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を、引き続き着実に実施する。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。</p> <p>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。</p> <p>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> <ol style="list-style-type: none"> ① 職員の在職地域や学歴構成等の要因を考慮してもなお国家公務員の給与水準を上回っていないか。 ② 職員に占める管理職割合が高いなど、給与水準が高い原因について、是正の余地はないか。 ③ 国からの財政支出の大きさ、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。 ④ その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解を得られるものとなっているか。 <p>(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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・採用選考においては、人物本位の採用のため面接を重視して3次にわたり面接試験を行うとともに、実際の勤務場面における問題解決に関するグループ討議等を実施した。 ○職員の専門性と意識の向上を図るため、職員各層に対して、主に以下のような研修を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ・管理職を対象として、マネジメント力向上のための研修 ・人事評価制度のより適切かつ効果的な実施に向けた人事評価制度に係る評価者研修 ・障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職を対象として、障害者雇用に係る新たなニーズに対応した知識・技術の習得等を目的とする課題別研修 ・事務職の新規採用職員研修において重度障害者雇用事業所等での職場実習 ・採用後3年次までの障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職に対する計画的なOJT ・職業能力開発指導員を対象として、産業構造の変化や技術革新に対応するための技能・技術研修 ○人件費削減の一方で職員のモラルの維持向上を図り利用者本位のサービスを提供するため、以下のような取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> ・モニター制度を導入し、多様な世代、属性のモニターから機構業務について随時、意見・要望等を受け付け、業務運営の改善、サービス向上を図った。 ・機構本部及び各施設に利用者からの意見、要望等を受けるためのご意見箱を設置し、寄せられた意見を基に業務改善を図った。 ・業務の効率的・効果的实施と職員のモチベーションの維持・向上を図るため、職場単位の改善運動であるEサービス運動を実施し、利用者サービスの向上、業務の効率化及び省資源省エネ・冗費の削減に資するとともに、小集団活動を通じて職員間の連帯感が増し、風通しの良い職場作りにつながった。 ○職業能力開発指導員体制について、社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する観点から、民間企業のノウハウを取り入れるため、任期付き雇用を積極的に活用した。 <p>(2) 人員に関する指標</p> <ul style="list-style-type: none"> ○大幅に業務量が増加する中、地方委託業務の抜本的見直し、本部組織の効率化による1部5課の廃止（本部管理職の1割削減）、地域センターの管理業務の集約化及び駐在事務所の廃止による職員削減等を図るとともに人員の再配置を行った。 ○本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構からの業務移管時（平成23年10月1日）に職員の20人削減に加え、本部機能の幕張本部への統合による業務実施体制の集約化などにより、平成24年4月1日時点で、更に6人削減を行い、人員配置の見直しを行った。 ○給与・報酬等支給総額については、近年取り組んできた給与構造改革の効果、期末手当・勤勉手当の削減等により、平成23年度末において、基準年度（平成17年度）の給与・報酬等支給総額と比較して22.7%に相当する額を削減した。 ○機構の給与水準については、中期計画の検証の観点から踏まえ、国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由、給与水準の適切性の検証、給与水準の適正化のために講ずる措置を総務省の定める「独立行政法人の役員報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について（ガイドライン）」に基づき、ホームページ上で公表した。
--	--

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 4	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。

2 施設・設備に関する計画
 ○神奈川及び山形障害者職業センターについて、空調設備改修工事を実施。空調機器を集中冷房方式から個別空調設備に更新することにより、旧空調機械室を個別相談室等として有効活用が可能となった。
 ○障害者の就労に関する援助業務及び求職者等への職業訓練の効率的な遂行を図るため、①鳥取障害者職業センター空調設備改修工事、②大分及び愛媛職業能力開発促進センター実習場建替工事、③東北職業能力開発大学校擁壁工事等を行い計画的な修繕を行った。

3 積立金の処分に関する事項
 ○主に、解雇等により住居を喪失した求職者や、東日本大震災の被災者の入居を受け入れたことに伴い、入居者の退去を促進する取組を停止したことにより、当期純利益が生じたため、雇用・能力開発機構から承継した積立金を取り崩す必要がなかった。
 (当期純利益)
 ・平成23年度 24億円
 ・平成24年度 51億円

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。

- 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。
- 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

<p>ムページ等で公開すること。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	
---	--