

令和 4 年度業務実績評価 説明資料

／らしく、はたらく、ともに／



JEED



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

目次

事業体系・自己評定	1
1. 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	
1-1-1 高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給	2
1-1-2 高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等	6
2. 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項	
1-2-1 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援	14
1-2-2 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	24
1-2-3 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進	31
3. 障害者雇用納付金関係業務に関する事項	
1-3-1 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給	38
1-3-2 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等	42
1-3-3 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等	46
4. 職業能力開発業務に関する事項	
1-4-1 離職者を対象とする職業訓練の実施	51
1-4-2 高度技能者養成のための職業訓練の実施	59
1-4-3 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施	67
1-4-4 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等	74
5. 障害者職業能力開発業務に関する事項	
1-5 障害者職業能力開発業務	80
6. 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	
1-6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等	88
7. 管理的事業	
2-1 業務運営の効率化に関する事項	} 92
3-1 財務内容の改善に関する事項	
4-1 その他業務運営に関する重要事項	

令和4年度高齢・障害・求職者雇用支援機構の事業体系・自己評価一覧

高齢者雇用支援事業

1. 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項

1-1-1 高齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給	B	A
1-1-2 高齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等	S	

障害者雇用支援事業

2. 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項

1-2-1 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援	重 難	A	A
1-2-2 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	重	A	
1-2-3 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進	難	A	

3. 障害者雇用納付金関係業務に関する事項

1-3-1 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給	B	B
1-3-2 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等	A	
1-3-3 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等	B	

職業能力開発事業

4. 職業能力開発業務に関する事項

1-4-1 離職者を対象とする職業訓練の実施	重 難	A	A
1-4-2 高度技能者養成のための職業訓練の実施	重 難	A	
1-4-3 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施	重 難	A	
1-4-4 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等		B	

5. 障害者職業能力開発業務に関する事項

1-5 障害者職業能力開発業務	重	B
-----------------	---	---

6. 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

1-6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等	B
--------------------------	---

共通・管理

2-1 業務運営の効率化	B	3-1 財務内容の改善	B
4-1 その他業務運営	B		

※一定の事業等のまとめごと（1～4の各事項）の評価は、「厚生労働省独立行政法人の目標策定及び評価実施要領」を踏まえ、以下のとおり算出。

①項目別評価（S～D）を点数化（5～1）、②「重要度：高」の項目は点数を2倍、③それらの加重平均。

（例）「1. 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項」の場合（1-1-2の項目が「重要度：高」）

$(3(B) + 5(S) \times 2(\text{「重要度：高」})) \div (2(\text{項目数}) + 1(\text{「重要度：高」})) = 4.3 \rightarrow$ 小数点第一位を四捨五入して4のため、A評価

1-1-1 高年齢者等の雇用の安定等を図る 事業主等に対する給付金の支給

○概要

国においては、高年齢者の雇用の安定等を図ることを目的とした給付金制度を設けています。

当機構では、支給事務（都道府県支部における受理・点検業務並びに機構本部における審査・支給業務）及び制度の周知・広報を行っています。なお、令和4年度における制度は以下のとおりです。

1 65歳超雇用推進助成金

(1) 65歳超継続雇用促進コース

65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止又は希望者全員を対象とする66歳以上までの継続雇用制度の導入、他社による継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に支給

(2) 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

高年齢者の雇用管理制度の整備に係る措置（賃金・人事処遇制度、労働時間制度、健康管理制度等の導入等）を実施した事業主に支給

(3) 高年齢者無期雇用転換コース

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に支給

2 高年齢者雇用安定助成金（平成29年3月末をもって廃止、経過措置により支給）

高年齢者無期雇用転換コース

評価項目No. 1-1-1 高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：B、R2年度：A、R3年度：B)

I 中期目標の内容

① 給付金の説明会の実施回数 毎年度650回以上

※ハローワークの管轄地域ごと(436箇所)、東京都及び政令指定都市ごと(21箇所)、都道府県全域を対象に四半期ごとに開催(47県×4回)するものとして設定

② 給付金(創設1年目を除く)の申請1件あたりの平均処理期間 90日以内

※厚生労働省が都道府県労働局に対して指示している雇用関係助成金の処理期間の目安(原則2カ月以内、一部3カ月以内)を踏まえて設定(第3期中期目標期間(平成25~28年度)の平均処理実績 100.9日)

II 指標の達成状況

目標(指標)に対する取組状況	指標	令和4年度		R3年度	R2年度	R1年度	H30年度
		実績値	達成度	達成度			
<ul style="list-style-type: none"> 職業安定機関、事業主団体等と連携した事業主説明会の実施 事業主説明会における周知用資料の作成 	給付金の説明会の実施回数 (目標値 毎年度650回以上)	945回	145.4%	136.0%	134.5%	117.1%	123.7%
<ul style="list-style-type: none"> 審査体制や審査点検チェックリストの適宜見直しによる効率的な事務の実施 支給要件のポイントや支給対象外事例を手引に掲載 	給付金(創設1年目を除く)の申請1件あたりの平均処理期間 (目標値 90日以内)	83.2日	108.2%	102.2%	145.4%	109.1%	115.1%

要因分析(実績値/目標値が120%以上又は80%未満)

指標	要因分析(①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること) 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
給付金の説明会の実施回数	②「法人の努力結果」③「外部要因」 令和3年度に引き続き令和4年度も新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点から、説明会開催会場の収容人数を制限する一方で、開催回数を増やして対応した結果、実績値120%を超えることとなった。 なお、令和5年度の目標は、厚生労働省から指示された第5期中期目標を踏まえ、「事業主等に対する給付金説明会の参加事業所数20,000事業所以上」としている。
給付金(創設1年目を除く)の申請1件あたりの平均処理期間	

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
コロナ禍で、事業主説明会の参加を控えた事業主への対応	コロナ禍により、説明会の参加を控えた事業主向けの説明動画を作成し、ホームページ及びYouTubeにて配信。制度紹介チラシに二次元バーコード（動画アドレス）を掲載するなど、広報活動に力を入れた。
効率的な事務の実施、支給要件のポイント等の解説	<ul style="list-style-type: none">・申請者が使用する支給申請の手引きには、支給・不支給の事例を掲載するなど、分かりやすい手引きを作成することにより、スムーズに申請できるよう工夫した。・給付金業務担当者全国会議や給付金業務担当者研修会等の実施により支部窓口担当者のサービスの向上や処理能力の向上を図った。

参考指標

給付金を受給した事業主へのアンケート調査結果	給付金により定年引上げや機械設備・雇用管理制度の導入等の取組に変化があった割合91.6% 令和3年度86.7%
説明動画再生回数	令和5年3月末6,103回（令和4年5月からの累計）

参考事項

○給付金の支給業務

数値目標の達成状況

※ []内は前年度実績

① 給付金説明会実施回数

945回 [884回]

目標：650回 達成度：145.4%

② 給付金（創設1年目を除く）の申請1件あたりの平均処理期間

83.2日 [88.1日]

目標：90日以内 達成度：108.2%

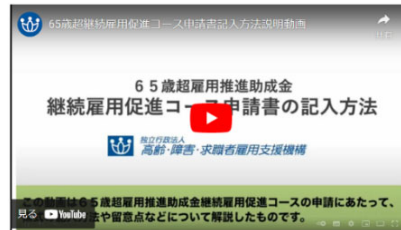
主な取組内容

◆効果的な周知・広報

- オンライン申請化に向けて、調達のための仕様書及び要件定義書等を確定
- 事業主等のニーズを踏まえた制度説明動画をホームページ及びYouTubeで配信（再生回数：6,103回 [11,310回]）
- 給付金制度の改正等について、ホームページ、メールマガジン、定期発行誌等を通じて周知

◆効率的な支給事務

- 申請受付方法の見直しにより支給業務の安定的な運用を図るとともに、審査・点検マニュアル等を用いた効率的な事務の実施
- 申請書の記入方法説明動画をホームページ及びYouTubeで配信
- 給付金業務担当者全国会議や給付金業務担当者研修会等の実施による窓口サービスの質の向上



◆適正な支給業務の実施

- 現況調査実施回数 698回[937回]
- 不正受給事業主を公表することをホームページ等で注意喚起
- 不正受給が判明した件数 0件[0件]

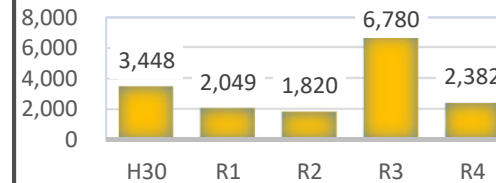
制度利用者へのアンケート実施

「給付金によって定年引上げや機械設備・雇用管理制度の導入等の取組に変化があった」 **91.6%** [86.7%]

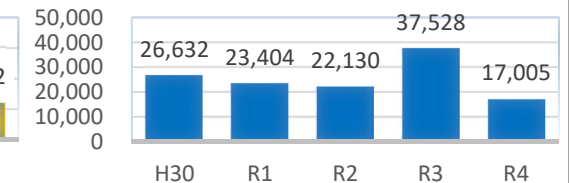
	件数	金額（千円）
給付金の支給	2,382[6,780]	1,339,802[7,102,014]

支給件数及び相談・問合せ件数の推移

参考：支給件数の推移



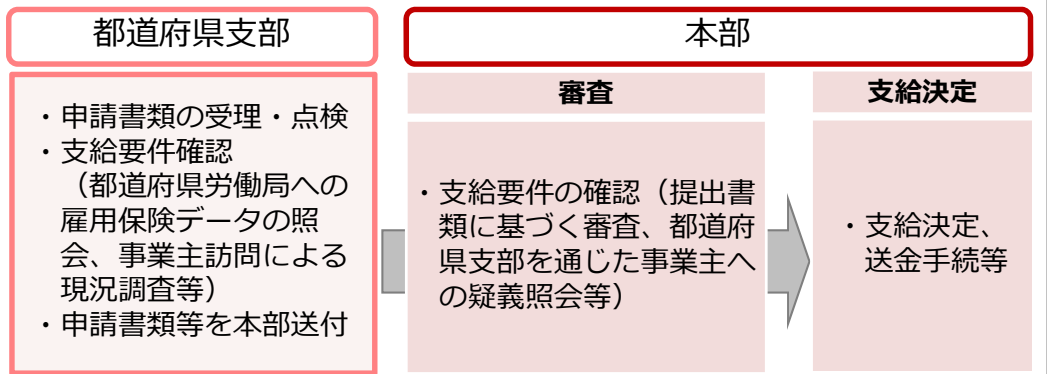
参考：相談・問合せ件数の推移



※R4は継続コースのみ

高齢者雇用安定法の改正（令和3年4月1日施行）に伴い、65歳超継続雇用促進コースの支給額等が変更となった影響で、令和3年度は支給件数及び相談・問合せ件数が大幅に増加

支給に係る審査業務の流れ



高齢者評価制度等雇用管理改善コースの活用事例

課題	○高齢者にとって、立ち仕事や重量物の運搬等は体力的に負担となっていた。また、家庭環境の変化等によりフルタイムで働き続けることが難しいという声もあった。このようなことから継続雇用を希望しない高齢者が多かった。
給付金活用の背景	○専門家と相談し、高齢者に配慮した労働時間制度を導入することで、職場定着と雇用機会の増大を図りたい。
給付金活用の効果	○60歳以上を対象とした短時間及び隔日勤務制度を導入したことで、各人の体力やライフスタイルに合わせた柔軟な働き方が可能となり、高齢者の職場定着につながった。

支給額(中小企業の場合)：対象経費(みなし費用50万)×助成率(60%)=30万円

1-1-2 高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等

重要度：高 難易度：高

○概要

・65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーによる制度改善提案、相談・援助の実施

「生涯現役社会の実現」に向け、定年延長、継続雇用延長、高年齢者の雇用管理の改善や多様な就業機会の確保に関する相談・援助を行っています。

＜高年齢者雇用アドバイザー（以下「アドバイザー」という。）＞

- ・ 機構が委嘱している高年齢者雇用に関する専門的知識・経験を有する外部専門家。社会保険労務士等。

＜65歳超雇用推進プランナー（以下「プランナー」という。）＞

- ・ アドバイザーのうち一定の基準を満たした者で、主に定年延長、継続雇用延長に係る制度改善提案を行う。

・65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーのサービスの質の向上

スキルアップのための研修などを通じて、プランナー及びアドバイザーのサービスの質の向上に取り組んでいます。

・高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供・普及

高年齢者の雇用推進に向け、専門的相談・援助を行うための実践的手法の開発を行うとともに、ホームページやセミナー等を通じて、その成果の提供・普及を図っています。

・生涯現役社会の実現に向けた啓発広報活動

高年齢者就業支援月間である10月に「高年齢者活躍企業フォーラム」を開催し、優良事例の表彰等を行うとともに、10月～12月にかけて企業の関心の高い「キャリア形成」「健康管理・安全衛生」などをテーマとしてシンポジウムを開催し、学識経験者による講演や企業による事例発表を行っています。

また、定期刊行誌「エルダー」の発行等により、広く高年齢者雇用に係る啓発広報活動を行っています。

評価項目No. 1-1-2 高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等

重要度 高

難易度 高

自己評価 S

(過去の主務大臣評価 H30年度：S、R1年度：S、R2年度：S、R3年度：S)

I 中期目標の内容

① 事業主に対する65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げに係る制度改善提案件数30,000件以上

※第4期中期目標期間からの新たな目標指標であり、「高年齢者の雇用状況」集計の調査対象である従業員数31人以上の企業の約15万社のうち、65歳を超える継続雇用制度又は65歳以上の定年制度を講じていない企業数約12万社全社を対象に第4期中期目標期間中にアプローチを行い、その4分の1において具体的な制度改善提案による働きかけを行うことを目標に水準を設定

② 制度改善提案により見直しを進めた事業主の割合 40%以上

※第3期中期目標期間における「高年齢者等の雇用に係る技術的問題全般に関する相談・援助」を実施した事業主に対する追跡調査において「雇用管理改善を検討している」等の回答の直近実績（平成28年度：37.5%）を踏まえて設定

【重要度：高】 労働力人口が減少している中で我が国の成長力を確保していくためには、高年齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる環境の整備が必要であり、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）に盛り込まれた「65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への支援を充実し、将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を行っていく」ことに直接寄与する業務であり、極めて重要な業務であるため。

【難易度：高】 65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げについては、事業主にとっては高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）で定める法定義務を超えた取組であることに加え、人件費の増加等を勘案した重大・慎重な経営判断を要する人事制度の改正を伴うものであり、取組を進めていくに当たっての難易度が特に高いため。

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指標	令和4年度		R3年度	R2年度	R1年度	H30年度
		実績値	達成度	達成度			
<ul style="list-style-type: none"> ・事業主に対する65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引き上げに係る制度改善提案の実施 ・65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーへの研修等の実施 	制度改善提案件数 (目標値 中期計画期間中に30,000件(年間 6,000件))	8,776件	146.3%	139.0%	131.7%	197.0%	149.5%
<ul style="list-style-type: none"> ・提案内容の質の向上のため、支部による事前チェック、本部における事後確認の実施 ・効果的な制度改善提案となるよう企業の関心事項（法改正、賃金・評価制度、安全衛生・健康管理等）の提供 	制度改善提案により見直しを進めた事業主の割合 (目標値 40%以上)	65.8%	164.5%	160.0%	152.5%	165.3%	163.5%

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
制度改善提案件数	<p>②「法人の努力結果」 コロナ禍において、オンラインによる相談・助言などの新しい生活様式に対応した取組により、積極的に事業主へ働きかけを行った結果、目標値を超える提案ができた。</p> <p>③「外部要因」 令和3年4月に改正高齢法が施行され、事業主の関心度が高まったことから、コロナ禍であっても目標値を超える提案が実施できた。 なお、令和5年度の目標は、厚生労働省から指示された第5期中期目標を踏まえ、「70歳までの定年引き上げ・継続雇用延長等に係る具体的な制度改善提案数6,200件以上」としている。</p>
制度改善提案により見直しを進めた事業主の割合	<p>②「法人の努力結果」 プランナー等に対して、知識・技能の習得等の研修を行うなど、制度改善提案の質の向上を図ったことにより、企業内での制度改善提案の受入れが進んだことから目標値を達成することができた。</p> <p>③「外部要因」 上記同様に令和3年4月に改正高齢法が施行され、企業内での制度改善提案に係る検討が進んだことから目標値を達成することができた。 なお、令和5年度の目標は、厚生労働省から指示された第5期中期目標を踏まえ、「制度改善提案により見直しを進めた事業主の割合60%以上」としている。</p>

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
制度改善提案の実績確保に係る取組	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍にありながらも、政府方針（ニッポン一億総活躍プラン等）を踏まえて設定した目標値を堅持するべく、積極的に事業主へ働きかけを行った結果、前年度を上回る制度改善提案を実施し、改正高齢法施行に伴う事業主の関心の高まりに的確に応えることができた。 ・改正高齢法施行に伴う70歳までの就業機会の確保のために事業主が講ずる措置の努力義務化を受け、法改正の趣旨と内容の周知・広報を行い、努力義務確保のための提案を行った。
提案内容の質の向上に向けた取組	<p>コロナ禍で経営環境が厳しい事業主も多くみられる中でも、以下の取組により制度改善を進める事業主の割合を達成することができた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都道府県支部による事前確認に加えて、機構本部において提案内容の事後確認を行い、プランナー等に対し個別に助言を行うなどきめ細かいフィードバックを行い、提案内容の質の向上に努めた。 ・プランナー等に対して、企業訪問時におけるノウハウ等の助言・研修や好事例紹介等を行うことにより、スキル向上を図った。

参考指標

制度改善提案の対象である31人以上の企業のうち「定年なし」「65歳以上定年」「希望者全員65歳を超えた継続雇用制度」をいずれも導入していない企業へのアプローチ	<p>平成30年度 29,855件、 令和元年度 33,612件、 令和2年度 31,420件、 令和3年度 29,085件</p> <p>※「人生100年時代構想会議」、「ニッポン一億総活躍プラン」を踏まえ、2018年度から2021年度の4年間で、約12万社にアプローチすることとなっており、目標値に達している。</p>
---	---

参考事項

○高年齢者雇用に係るプランナー・アドバイザーの制度改善提案等

数値目標の達成状況

[] 内は昨年度実績

目標：6,000件
達成度：146.3%

① 制度改善提案件数 **8,776件** [8,342件]

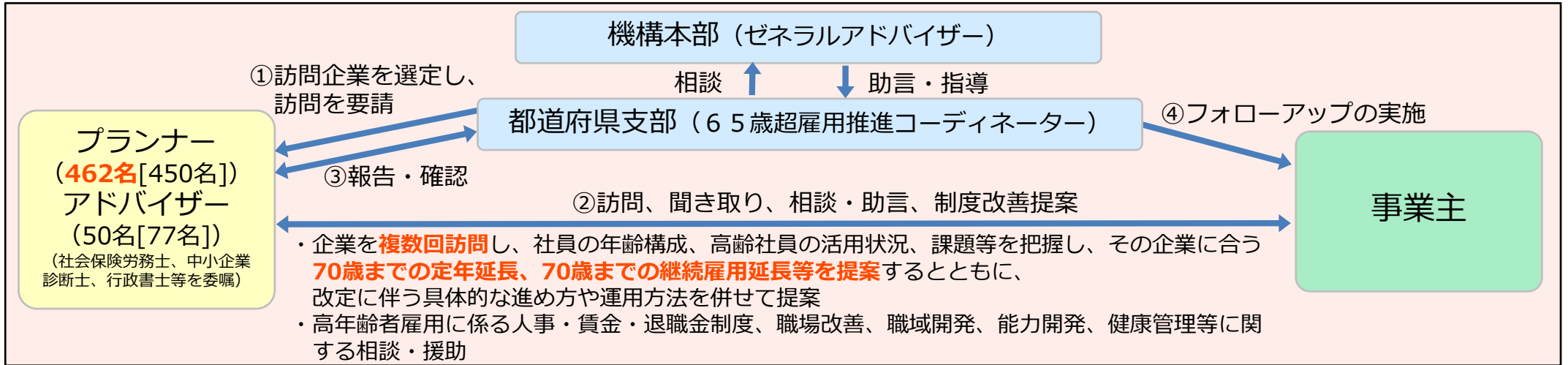
② 提案を受けて見直しを進めた割合 **65.8%** [64.0%]

目標：40% 達成度：164.5%

主な取組内容①

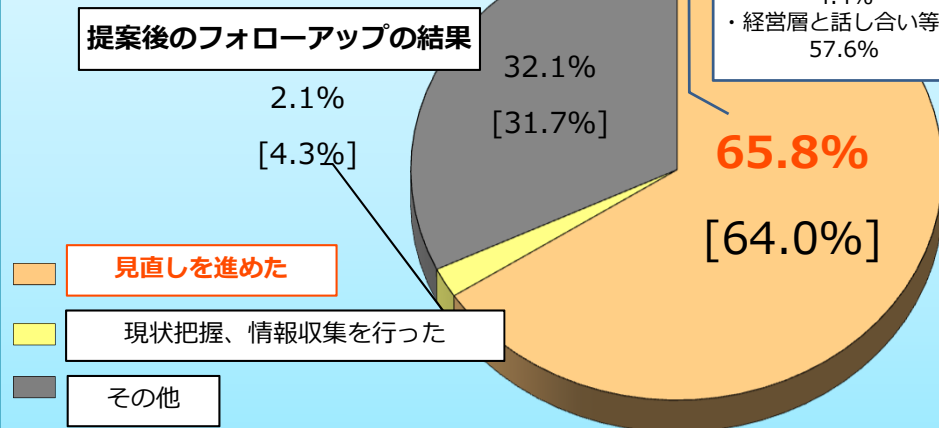
◆プランナー・アドバイザーによる制度改善提案等

・プランナー・アドバイザーによる高年齢者等の雇用に関する専門的・技術的な相談・援助を実施。**70歳までの就業機会の確保を満たす取組に係る具体的な制度改善提案を実施**



制度改善提案件数

8,776件 [8,342件]



＜フォローアップ時の事業主の反応＞

・雇用力評価チェックリストの分析結果により、当社の高齢者の活用状況を可視化することができ、足りない部分を理解できたことが、とてもよかった。

・顧問社労士がいないので、このような情報をいただけて、とても助かった。

・高年齢者であっても元気な従業員が多く、就業規則の変更を考えていたときにタイミングよく訪問を受けることができ、規定の変更だけでなく、高年齢者のモチベーションを維持するための社内研修制度への助言などもいただけてよかった。

訪問等による相談・助言

31,223件 [31,418件*]

23,097事業所 [23,675事業所]

うち、制度改善提案につながりそうなものは、再訪問して制度改善提案を実施

*令和5年度に修正

新しい生活様式に対応した取組

・事業主のニーズに合わせて**オンライン**による相談・助言の実施

・プランナー・アドバイザーに対するオンラインによる相談・助言の対応例の共有、オンライン利用のためのセキュリティ指導

プランナー・アドバイザーによる制度改善提案の事例

A社の例：情報サービス業、従業員2,474人、60歳定年・希望者全員65歳

課題・ニーズの把握、情報提供

・ヒアリングシートに基づき、現状・課題を聞き取り

→以下の課題が把握された。

- ・これまで高齢従業員が少なく問題が顕在化していなかったが、今後高齢従業員が増えると、高齢従業員をどう活用するかの検討が必要となる
- ・基本的にフルタイム勤務であり、多様な勤務形態がない など

・**雇用力評価チェックリスト**で企業風土、働きやすさ、戦力化の度合いなどを把握

→「能力開発」は平均値と変わらないものの、「活用方針・活用戦略」や「仕事内容・就労条件」が高齢従業員を戦力として活用できている企業と比較して、やや低い数値となっている。

・**人員フロー図**で人材過不足の推移を予測

→10年後には、**人材不足が深刻化することが「見える化」**された。

・参考となる企業事例を提供

→同じ業種、規模の企業事例を知ることにより、実感を持って、定年延長・継続雇用延長を考えることができるようになった。

・企業の現状・課題を踏まえ、**定年65歳への引上げ、基準該当者を70歳までの継続雇用制度を提案**

・提案にあたっては、①労働意欲の向上、多様な勤務形態とそれに基づいた人事評価による従業員満足度の向上等**期待できる効果**と②**制度改定に向けて社内で行うべきこと**などを記載。

- ・提案後フォローアップを実施し、さらなる課題があれば、把握
- ・提案後さらに企業より要請があれば、引き続き相談・助言等のサービスの提供

制度改善提案後、企業の要請を受けて具体的な支援を実施した事例

賃金制度・評価制度の策定等

B社の例：民間非営利団体、従業員70人、65歳定年

具体的支援の内容：制度改善提案（希望者全員70歳までの継続雇用制度の導入）後、定年到達者が納得できる再雇用時賃金決定基準の策定や、再雇用者用の評価制度及び再雇用規程の諸規定の見直し・作成等を支援した。

支援後の企業による見直し：理事会に諮り、令和5年7月から制度を導入する予定。

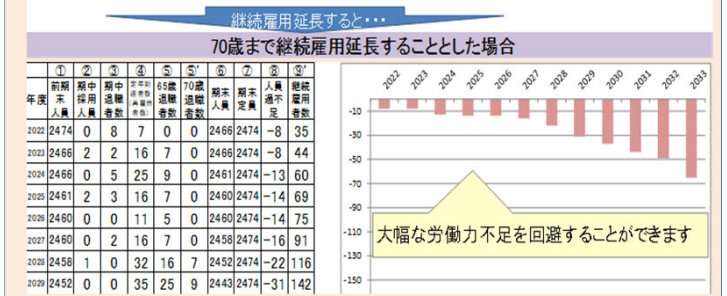
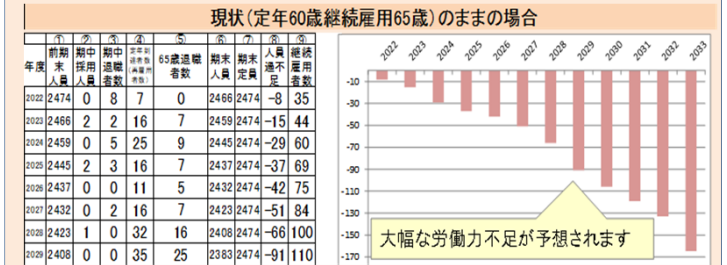
雇用力評価チェックリスト（イメージ図）

65歳を超えても活躍してもらうために、どう取り組むかを考えるヒントを見出す



人員フロー図（イメージ図）

企業の労働力動向の推移を分かりやすく示した



○サービスの質の向上及び実践的手法の開発等

主な取組内容②

◆サービスの質の向上を図るための研修、情報共有等

最新の知識から実践的ノウハウまで体系的に習得

①高年齢者雇用アドバイザー
資格認定講習(53人[43人])(年1回)

②高年齢者雇用アドバイザー
基本研修Ⅰ(43人[65人])(年1回)

③高年齢者雇用アドバイザー
基本研修Ⅱ(42人[63人])(年1回)

④65歳超雇用推進プランナー
5年次研修(88人[66人])(年1回)

スキルアップ応用研修A
(48人[72人])(年1回)

中高年従業員や職場管理者に向けた<就業意識向上研修>を効果的に企業に提供するためのより高度な対応力を習得する。

スキルアップ応用研修B
(4人[256人])(年1回)

<就業意識向上研修>をより広く提供するため、ベテランプランナーが行う当該研修の実地体験を取り入れたプログラムの試行的実施
※前年度のカリキュラムから変更

本部による指導、情報提供等

- ・高年齢者ゼネラルアドバイザー（機構本部）による提案内容の確認・指導
- ・アドバイザー・プランナーメールマガジンによる情報提供

基礎的な知識・技能を付与し、資格を認定

基本的な知識、技能の習得（委嘱1年目）
Ⅰ：雇用制度、職場改善、能力開発、企業への働きかけ方
Ⅱ：賃金制度、制度導入に結びつける提案方法

労働法規、賃金評価制度等のより実践的な内容のカリキュラムを実施

課題解決のノウハウの共有
(委嘱後経過5年ごと)

ブロック別経験交流会
(6回[6回])

プランナー等の自主的勉強会
(本部職員等の派遣：1回[2回])

新しい生活様式に対応した取組

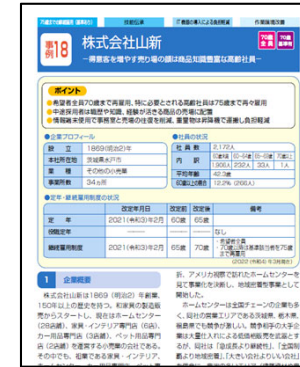
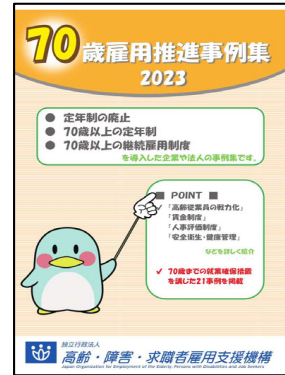
研修受講者の利便性や研修効果を総合的に判断し、一部の研修を、繰り返し視聴できるオンデマンド型と対面でのグループ討議ができる集合型のハイブリッド形式で実施した。

◆実践的手法の開発、普及等

○『70歳雇用推進事例集2023』の作成

- ・改正高年齢者雇用安定法における70歳までの就業機会の確保に係る好事例を掲載（21事例）
- ・人事管理制度、高齢社員戦力化、健康管理・安全衛生などについて紹介

【『70歳雇用推進事例集2023』】



就業開始日(月)	60歳以上の人数(A)	60歳以上の割合(%)		備考
34	16	47.1	上場年制なしの継続雇用(※※※)	世代間連携の強化
40	9	22.5	上場年制なしの継続雇用(※※※)	雇用安定期間に配慮
50	17	34.0	上場年制なしの継続雇用(※※※)	65歳定年(選択定年制)
72	32	44.4	賃金・評価制度改善	多様な働き方等
80	19	23.8	上場年制なしの継続雇用	迅速対応
91	40	44.0	定年制廃止	技術・技能のデジタル化
100	39	39.0	若手社員70歳まで継続雇用(※※※)	上場年制なしの継続雇用(※※※)
124	57	46.0	上場年制なしの継続雇用	賃金・評価制度改善
133	67	50.4	上場年制なしの継続雇用(※※※)	経営改善
139	20	14.4	定年なし	迅速対応
144	24	16.7	上場年制なしの継続雇用(※※※)	多様な働き方等
152	39	25.7	上場年制なしの継続雇用	多様な働き方等

○実践的ツールの開発、調査研究

- ・企業の人事担当者に対するアンケート調査結果をもとに、改正高年齢者雇用安定法への企業の対応と課題を取りまとめたパンフレットや、中・高齢期の創業の実態を捉えたアンケート調査の結果報告書を作成



○産業別ガイドライン策定支援

- ・産業ごとに異なる高齢化の状況や経営環境等を踏まえ、高年齢者雇用に係る課題解決に取り組む産業団体を支援（2年間）
- ・継続団体：とび・土工工事業、機械土工工事業、建設基礎工事業、鉄リサイクル業、歯車製造業、食品リサイクル業
- ・新規団体：組込みシステム業、倉庫業、在宅介護サービス業、職業紹介業、警備業
- ・団体会員企業の約8割が「自社の取組に活用した/活用したい」と回答

○生涯現役社会の実現に向けた啓発広報活動

主な取組内容③

◆高年齢者就業支援月間（10月）における取組

○高年齢者活躍企業コンテスト

- ・30社を表彰



○高年齢者活躍企業フォーラム

- ・高年齢者活躍企業コンテスト表彰式
- ・基調講演：神代雅晴氏 産業医科大学名誉教授
- ・トークセッション（入賞事例発表・事例質疑）の実施
- ・新型コロナウイルス感染症対策として、来場者数を限定し、**ライブ配信**を実施（**ハイブリッド形式**）
（アンケートによる満足度：91.7% [100%]）
- ・後日**オンデマンド配信**を実施することで、更なる普及を行った。

○生涯現役社会の実現に向けた地域ワークショップの開催

- ・専門家による講演、高年齢者雇用の先進事例の発表等
- ・46都道府県※福岡県はシンポジウムを開催
来場者数2,127人 [2,183人]
（アンケートによる満足度：**88.3%** **過去最高** [85.0%]）
- ・うち13支部では動画配信を実施
（**ライブ配信**・後日**オンデマンド配信**）

◆マスメディア等による啓発広報活動

○新聞への掲載

- ・企業の取組紹介を含むコンテストの実施結果を**日経新聞に掲載**（全15段）

掲載記事 ▶



◆高年齢者の雇用に係る好事例の収集・提供

- シンポジウムの実施（東京3回（うちオンラインのみ1回）、福岡1回）
- ・企業において高年齢者の戦力化を図るために関心の高い「**キャリア形成**」「**健康管理・安全衛生**」等のテーマで、10～12月にかけて**4回開催**
高齢期における活躍促進に向けた展望について考える機会を提供

【トヨタ自動車九州(株)の事例】

- | | |
|----|--|
| 取組 | 地域の中小企業の課題解決のためにミドル・シニア層の社員を派遣し、事業運営や業務プロセス改善に係る 助言・提案等 を実施する「地域のパートナー制度」 |
| 効果 | 複線型のキャリア選択を可能とし、社内外の新規事業や高付加価値業務を掘り起こし |

【日鋼設計(株)の事例】（広島・技術サービス業）

- | | |
|----|--|
| 取組 | 70歳までの継続雇用制度 を整備。技術伝承の課題に取り組むため 生産性向上支援訓練 （ミドルシニアコース）を受講 |
| 効果 | 仕事や組織力が可視化され、若手社員との相互理解による組織活性化が促進 |

- ・4回全てにおいて**ライブ配信**、及び後日**オンデマンド配信**を実施
- ・来場者数・配信視聴者数1,916人[2,525人]
（アンケートによる満足度：**97.2%** **過去最高** [92.1%]）
- 70歳雇用事例サイト
- ・高年齢者活躍企業コンテスト入賞企業の事例概要をホームページに公開

◆定期刊行誌「エルダー」の発行

- 企業の人事労務担当者等に高齢者雇用についてのノウハウ・情報等を提供（毎月52,000部発行）
- 生産性向上支援訓練のうち、「ミドルシニアコース」の概要及び利用者の声を掲載
- ＜アンケートをもとに誌面を充実・改善＞
（アンケートによる有用度：**93.4%** [92.3%]）
- ・「生涯現役時代の安心・安全な職場とは？」など、読者のニーズに対応した特集記事を提供
- ・65歳超雇用を推進する企業の経営者等のインタビュー記事の巻頭掲載の他、企業事例を多数掲載



1-2-1 地域障害者職業センター等における 障害者及び事業主に対する専門的支援

重要度：高 難易度：高

○概要

・障害者の個々の特性に応じた支援の実施

関係機関と連携しながら、他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者を重点的に受入れ、職業評価の実施及び職業リハビリテーション（以下「職リハ」という。）計画に基づく、個々の障害者の特性や支援の状況等に応じたきめ細かな支援を実施しています。

「職リハ」・・・障害者が適当な就業の場を得、かつそれを継続することができるようにするための職業的サービスである職業指導、職業訓練等
「職業評価」・・・個々の障害者に対して、聞き取り調査や心理検査、職業適性検査等を通じ、きめ細かに特性等を把握するとともに、対象者の職場適応上の課題への対処方法、事業主に配慮を求める事項等の整理を行うもの

「職リハ計画」・・・職業評価により把握した情報と、労働市場の状況や個々の障害者の置かれている状況等を総合的に勘案しながら、職業的自立を図っていくために必要な支援内容等を明示したもの

・障害者の雇用管理に関する専門的支援の実施

ハローワークとの連携等により、障害者雇用に係る事業主への支援を行っています。

・職業準備支援の推進

基本的な労働習慣の体得や職業に関する知識の習得等の支援により、就労の可能性を高め、就職等に向かう次の段階への移行の促進を図っています。

・ジョブコーチ支援の推進

職場に適應できるよう障害者及び事業主に対して障害特性を踏まえた直接的・専門的支援を実際の職場で行っています。また各地域において、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の配置型ジョブコーチが、訪問型・企業在籍型ジョブコーチと連携し支援を実施しています。

<ジョブコーチ（職場適応援助者）の種類>

- ・配置型ジョブコーチ・・・地域センターに配置しているジョブコーチです。
- ・訪問型ジョブコーチ・・・障害者の就業支援を行う社会福祉法人等に配置されているジョブコーチです。
- ・企業在籍型ジョブコーチ・・・障害者を雇用する企業に配置されているジョブコーチです。

・精神障害者の総合雇用支援の推進

精神障害者及び事業主を対象に、主治医との連携の下で、「雇用促進」「職場復帰」「雇用継続」に向けた専門的・総合的な支援を行っています。

評価項目No. 1-2-1 地域障害者職業センター等における 障害者及び事業主に対する専門的支援

重要度	高
難易度	高

自己評価 A

(過去の主務大臣評価 H30年度：A、R1年度：A、R2年度：A、R3年度：A)

I 中期目標の内容

- ① **職リハサービスを実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の数 96,000人以上（毎年度19,200人以上）**
※精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の利用者の実績（平成25～28年度の年間平均19,193人≒19,200人）を踏まえて設定。
- ② **障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数 91,000所以上（毎年度18,200所以上）**
※障害者の雇用管理に係る支援を実施した事業所数の実績（平成25～28年度の年間平均18,194所≒18,200所）を踏まえて設定。
- ③ **職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率 67%以上**
※職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率の実績におけるトリム平均値（最小、最大値を除外した上での平均値。平成24～28年度の年間平均67.2%）を踏まえて設定。
- ④ **ジョブコーチ支援終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率 85%以上**
※ジョブコーチ支援事業の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職場定着率の実績におけるトリム平均値（平成24～28年度の年間平均85.9%）を踏まえて設定。

【重要度：高】 一億総活躍社会の実現に向け、特に精神障害者等に対する個別性の高い雇用管理や職場適応を実現するための質の高い支援ニーズが増加しており、これに応えることは極めて重要であるため。

【難易度：高】 精神障害者等の個別性の高い支援を必要とする障害者への支援の一層の重点化を図りつつ、それ以外の障害者についても他の機関と連携しながら的確な支援を実施するとともに、支援実施事業所数の増加を目指し、かつ、就職率、職場定着率を高い水準で維持することは、高度な専門性に加え、創意工夫、きめ細やかな対応を必要とするため。

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指 標	令和4年度		R3年度	R2年度	R1年度	H30年度
		実績値	達成度	達成度			
<ul style="list-style-type: none"> 他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者に対する専門的支援 個々の障害者の特性等に応じた職リハ計画及び同計画に基づくきめ細かな職リハサービスの実施 	職リハサービスを実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の数 (中期計画期間中に96,000人以上 (毎年度19,200人以上))	20,370人	106.1%	101.3%	93.9%	110.4%	110.3%
<ul style="list-style-type: none"> 事業主ニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施 事業主支援ワークショップの開催 障害者雇用支援人材ネットワーク事業の実施 	障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数 (中期計画期間中に91,000所以上 (毎年度18,200所以上))	20,545所	112.9%	112.5%	86.6%	107.1%	105.4%
<ul style="list-style-type: none"> 課題事項別に再構成したカリキュラムから、柔軟に講座等を選択し組み合わせ、個別性の高い個別カリキュラムを策定 就職実現に向けた取組 	職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率(目標値 67%以上)	72.0%	107.5%	107.6%	102.7%	105.1%	108.4%
<ul style="list-style-type: none"> 精神障害者、発達障害者等への的確なジョブコーチ支援の実施 配置型ジョブコーチと社会福祉法人や企業等のジョブコーチとの協同支援 	ジョブコーチ支援終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率(目標値 85%以上)	89.2%	104.9%	105.6%	104.0%	104.0%	103.6%

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
職リハサービスを実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の数	
障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数	
職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率	
ジョブコーチ支援終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率	

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者に対する専門的支援の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者に対する専門的支援について、求職者のみならず、就職後に課題が表面化した在職者に対し、丁寧なアセスメントとその結果に基づく支援計画を策定し、様々な支援を行うとともに、支援の主体をジョブコーチ支援に引継ぎ、事業所内の環境への再適応を進めるなど、障害者が直面する状況に応じて、きめ細かな支援を実施した。 ・離島など遠隔地に居住する障害者や、障害状況によりセンターへ来所が困難である障害者に対し、オンライン機器を活用した相談支援を実施した。
事業主のニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施	<ul style="list-style-type: none"> ・法定雇用率0.1%上げを踏まえ、より積極的な事業主支援を展開し、過去最高の実績を上げるとともに、令和4年度に試行実施した提案型事業主支援における工夫や事例の共有、<u>提案シートのフォーマットの見直し</u>や、提案する場面に応じた留意点を取組例としてまとめるなど、令和5年度からの本格実施に向けた取組を行った。 ・障害者雇用におけるキャリア形成をテーマとした事業主支援ワークショップを開催するなど、雇用の質の向上も含めた幅広いニーズに対応した支援を実施した。
職業準備支援修了者に係る就職率およびジョブコーチ支援事業終了者の職場定着率の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・職業準備支援では、作業体験や個別相談等を通じて、自らの障害特性や強み、求める配慮事項等を整理し事業所等に対して伝えるためのナビゲーションブックの作成支援等により、特性に応じた対処法や事業所等に伝える合理的配慮の要望事項を検討・整理し、就職時に役立てた。また、ナビゲーションブックは就職後に実施するジョブコーチ支援においても担当業務や雇用管理体制などに合わせた内容にアップデートし、事業所担当者と共有することで有効性を高め、円滑な職場定着へとつなげる等就職前から就職後まで一貫した支援を実施した。 ・コロナ禍で取り組んだオンライン相談を組み合わせた支援を引き続き実施。遠方の事業所とのケース会議等に活用し、雇用管理に関する助言や職場定着状況の把握など、タイムリーな情報共有を実施した。

参考指標

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
地域センター利用者（障害者）アンケート結果 （「支援は大変効果があった」「支援は効果があった」旨評価）	効果があったと評価 96.0%	96.4%	96.5%	94.5%	96.8%
地域センター利用者（事業主）アンケート結果 （「支援は大変効果があった」「支援は効果があった」旨評価）	効果があったと評価 92.6%	91.9%	91.7%	92.4%	93.1%

参考事項

○障害者の個々の特性に応じた支援の実施

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

①精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の対象者数

20,370人 [19,458人] 目標：19,200人
達成度：106.1%

うち **精神障害者** 11,216人 [10,697人]
発達障害者 8,153人 [7,789人]
高次脳機能障害者 1,001人 [972人]

(参考：地域センター対象者数 27,662人 [27,147人])

主な取組内容①

◆個々の障害者の特性等に応じた職リハ計画と きめ細かな職リハサービスの実施

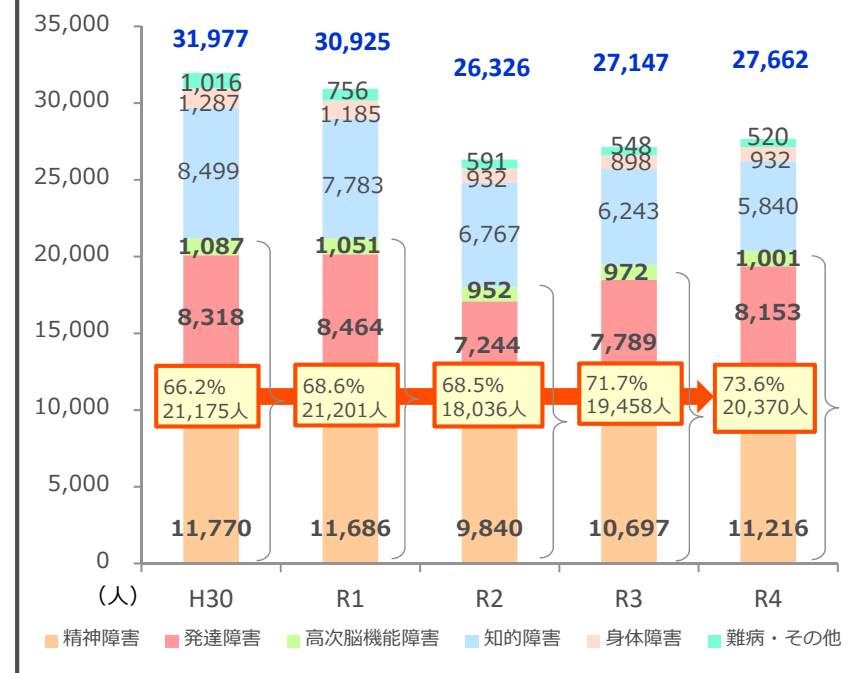
○地域のセーフティネットとしての均等・公平な職リハサービスの実施

- ・就労支援機関の整備が進み、雇用障害者数も増加する中、**他の機関では支援が困難な個別性の高い支援**を必要とする障害者の支援を積極的に実施
- ・ハローワーク等の関係機関との連携による就労支援ネットワークの強化に加え、就労支援機関への助言・援助により、どの地域でも適切な職リハサービスを受けられる環境を整備
- ・多様な支援ニーズに応じた個別対応として、**離島など遠隔地に居住する障害者や、障害状況により地域センターへ来所が困難である障害者**に対し、**オンライン**による相談支援を実施

○職業評価の実施、職リハ計画の策定

- ・一般的な障害種別ごとの特性や支援のポイントをベースにしなが、個々の障害者の特性や状況を把握するとともに、就職に向けての考えや要望を的確に把握
- ・研究部門が開発した評価ツールや、模擬的な作業場面を積極的に活用し、**時間経過に伴う行動の変化や対人面での特徴等をきめ細かに把握**
- ・地域センター内のケース会議で複数のカウンセラーが**多角的に検討**した上で職リハ計画案を作成
- ・インフォームド・コンセントの徹底による対象者の希望や意見の反映
- ・支援の状況を的確に把握することで職リハ計画を柔軟に見直し

地域センター対象者数の推移

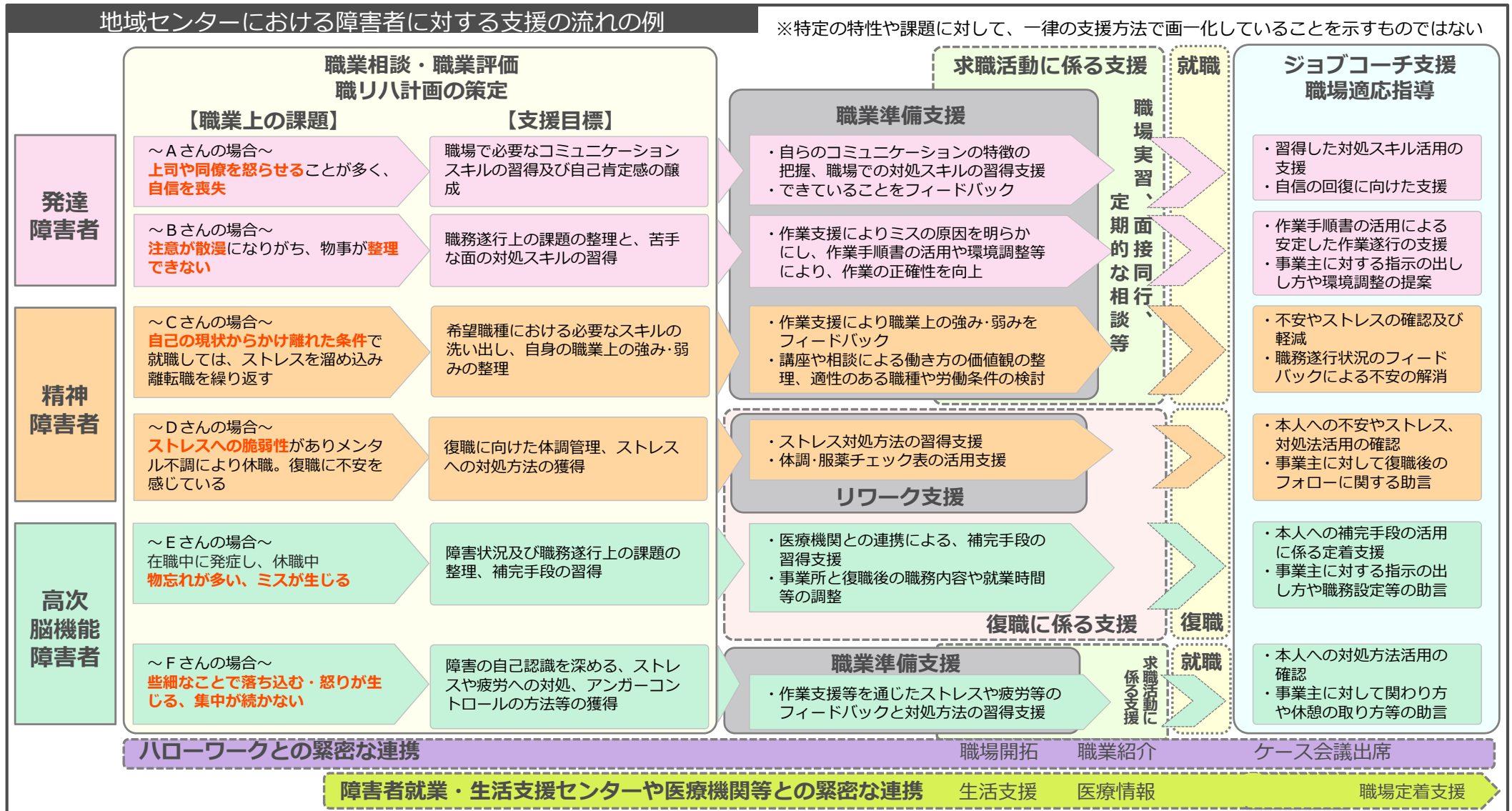


障害種別ごとの特性や支援のポイント

	特性	支援の困難性	支援のポイント
精神障害	・疲れやすい、緊張が強い ・障害理解が深まりづらい ・自信を喪失しやすい	疾病の状況を把握しながら、気分や体調の浮き沈みへの対応等に向け、相談の機会等をこまめに設定する必要がある	個々のストレス要因や疲労のサイン、考え方や認識の仕方の傾向等を把握するとともに、その特徴の理解を促しつつ対処法等を検討
発達障害	・行動のこだわり（変化への対応が苦手） ・相手の気持ちが読み取りづらい、関係構築が苦手 ・能力がアンバランス、自己と他人との認識がズレやすい	望ましい行動や考え方の提案・助言を行う場合、気づきを促すなど時間をかけて本人が的確に理解・認識できるよう個別に対応する必要がある	個々の行動やコミュニケーション、社会性等の特徴を把握するとともに、その特徴の理解を促しつつ対処法等を検討
高次脳機能障害	・新しい作業が覚えられない ・注意の集中や配分が苦手 ・受障後の能力を客観的に捉えにくい	障害状況及び職務上の課題や対応の仕方が個別に異なるため、時間をかけてその把握と対処方法の検討・定着を支援する必要がある	個々の障害状況と職務上の課題を把握するとともに、その特徴の理解を促しつつ補完手段の習得を支援

○きめ細かな職リハサービスの実施等

- ・様々な特性が個々によって異なる**精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者等**に対して、その特性と職業上の課題等を的確に把握し、それぞれの目標に応じた**個別性の高い支援**を実施。例えば就労移行支援事業所や病院デイケアの通所等と組み合わせた職業準備支援の提案を行い、就職支援を行うなど**ハローワークや障害者就業・生活支援センター、医療機関等との緊密な連携**のほか、事業所に対する雇用管理面の助言等の支援により、就職・職場定着まで切れ目のない支援を実施
- ・研究部門が開発した支援技法やマニュアル等を活用した専門的な支援を実施



○障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

②支援実施事業所数

20,545所 [20,472所] **過去最高**

目標：18,200所
達成度：112.9%

主な取組内容② ◆専門的支援の実施

- 令和3年3月の法定雇用率0.1%引上げを踏まえるとともに、業務進捗状況に基づき、重点的に取り組む事項を指示。納付金業務と連携し、障害者職業生活相談員資格認定講習等あらゆる機会を捉えて、**事業主支援を積極的に展開**。事業主が障害者雇用に関する自らの課題や取組事項を整理できるよう「**相談・支援ツール**」を活用
- 事業主支援ニーズが高い13センターを参集した事業主援助業務推進会議を開催。障害者雇用の取組が進んでいない事業主等に対して、地域センターが提供できる支援内容（他社情報の提供、職務創出等）を提案しつつ、相談・助言を行う**提案型事業主支援**について、令和4年度に試行実施した内容や支援上の工夫等の事例を共有。提案シートは対象とする事業主にとってより理解しやすいフォーマットに修正するとともに、提案する場面に応じた留意点について取組例としてまとめ、令和5年度からの本格実施について全国の地域センターに通知
- 精神障害者の雇用が進む中、**事業主自らが特性に応じた雇用管理**を行いたいとのニーズを踏まえ、事業主が精神障害者の職場適応措置を適切に実施できるように、事業主の取組内容を整理した「**取組計画**」を策定するとともに、その取り組みに必要なノウハウを提供する**体系的な助言・援助**を、全国で計画的かつ積極的に展開
取組計画策定支援事業所数：56所 [71所]
- 事業所における職員研修等の開催において、**集合形式とオンライン形式を組み合わせたハイブリッド形式で開催**し、1人でも多くの方が参加できる取組を実施

◆事業主支援ワークショップ

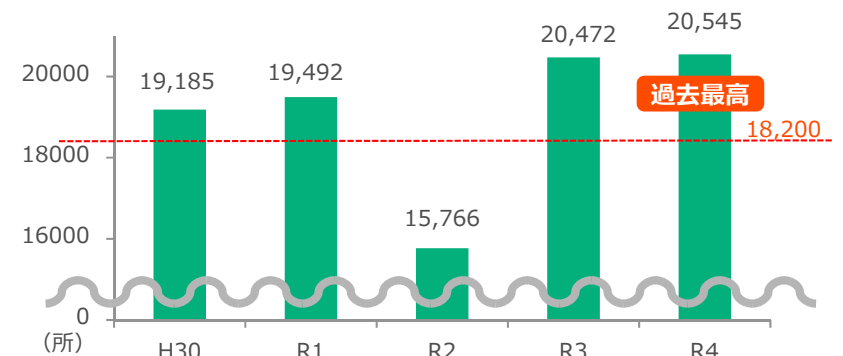
- 障害者雇用の質に課題意識を有する事業主を対象に、障害者雇用におけるキャリア形成をテーマとした事業主支援ワークショップを開催するなど、雇用の質の向上も含めた幅広いニーズに対応した支援を実施 ⇒ 実施回数 **146回** [144回]

◆障害者雇用支援人材ネットワーク事業

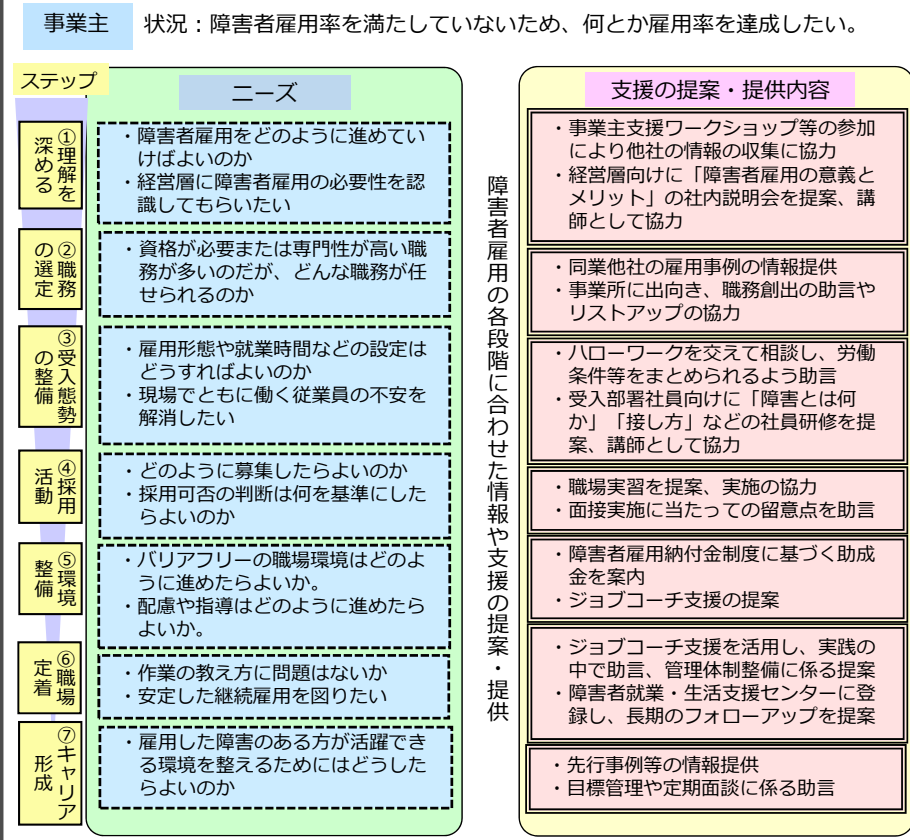
- 民間企業の障害者雇用管理の経験者等を障害者雇用管理サポーターとして人材登録し、事業主が抱える課題に応じて実務的な助言・援助を実施
- 障害者雇用支援ネットワークコーディネーターが、困難な課題を抱える事業主に対して相談・援助を実施するとともに、ハローワークや事業所等が開催する講習の講師として参加

相談・援助実施件数：**842件** [608件] セミナー等での講師回数：**71回** [56回]

支援実施事業所数の推移



事業主のニーズに応じた「相談・支援ツール」の活用事例



○職業準備支援の推進

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

③職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び

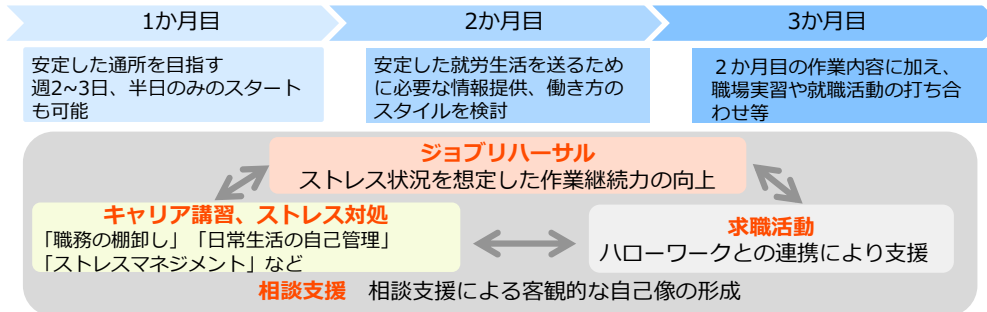
高次脳機能障害者の就職率 **72.0%** [72.1%] 目標：67%
達成度：107.5%

主な取組内容③ ◆個々の支援ニーズ等に対応した支援の実施

個々の障害特性や職業上の課題、支援ニーズ等に応じて、課題事項別に再構成した支援メニューを柔軟に組み合わせ策定した**個別カリキュラム**による支援

<精神障害>

- うつ病等の気分障害の求職者の増加を踏まえ、ストレス対処等の適応力向上を図る専用の「気分障害者適応支援カリキュラム」に係るプログラムを的確に実施
- リワーク支援で培ったうつ病等の利用者に対する支援技法やノウハウを有効活用し、**キャリア講習**や**アンダーコントロール**、**日常生活の自己管理**等も取り入れた支援を実施



<発達障害>

- 自らの特性や**セールスポイント**を振り返り、その内容を事業所に依頼する配慮事項と併せて整理する**ナビゲーションブック**の作成を支援。就職した後も担当業務や雇用管理体制などに合わせた内容にアップデートし、事業所担当者と共有
- 「**職場対人技能トレーニング（暗黙知の見える化トレーニング）**」の技法を活用し、**言語化されないコミュニケーションスキル**の習得を支援

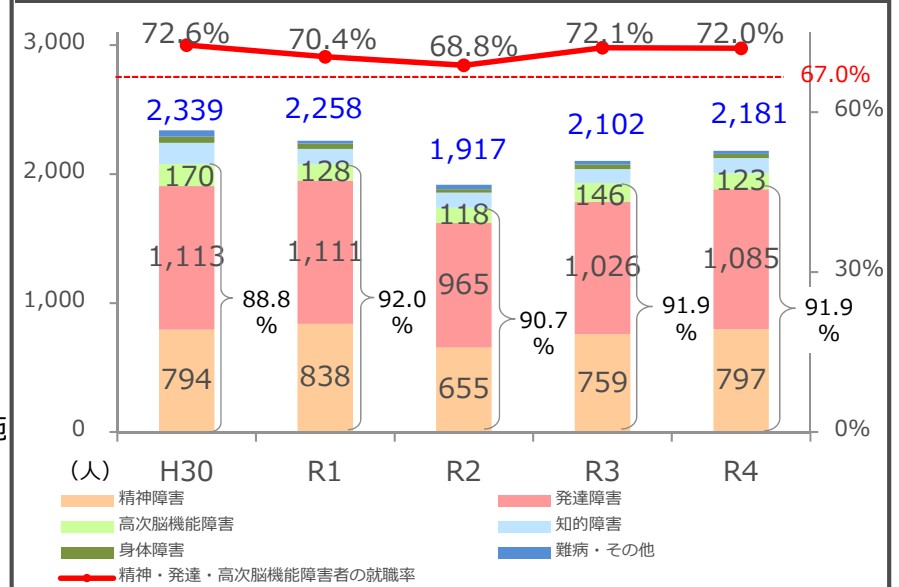
<高次脳機能障害>

- 記憶障害や注意障害など、個々の状態に応じた**補完手段**の習得支援

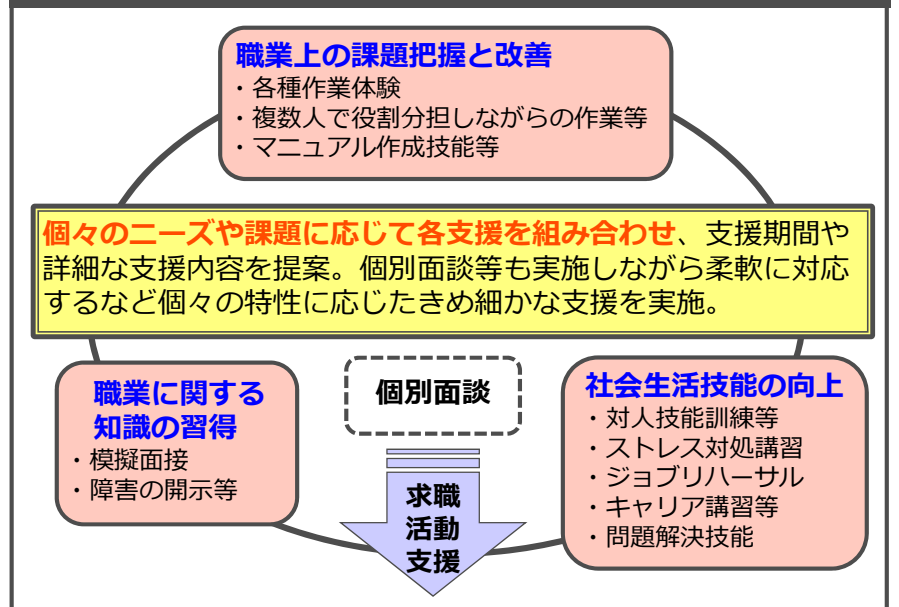
主な取組内容④ ◆就職実現に向けた取組

- ハローワークを交えたケース会議の計画的実施
- 遠隔地の利用者に対し、講座の一部を**オンライン配信**
- 職業準備支援期間中から地域センターのジョブコーチが関わり、ジョブコーチ支援への円滑な移行を促進

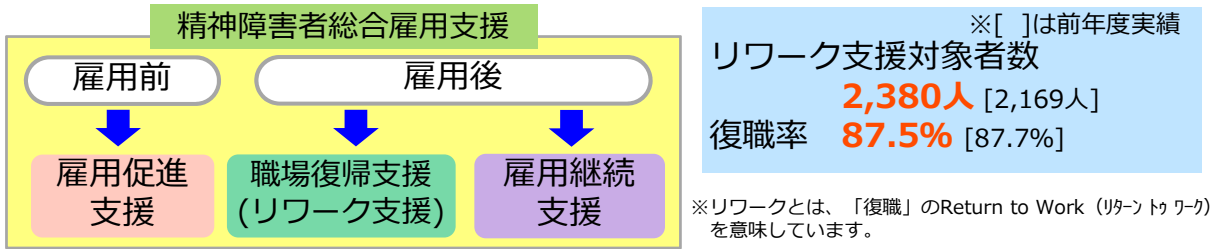
職業準備支援対象者数、精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の就職率の推移



個々のニーズ等に対応した個別カリキュラムの設定



○精神障害者の総合雇用支援の推進



主な取組内容⑦

◆支援ネットワークの構築・整備による精神障害者の雇用の促進及び定着に向けた取組の強化

- ハローワーク・医療機関等とより一層緊密に連携し、精神障害者の雇用促進、職場復帰及び雇用継続支援を強化
- 精神障害者総合雇用支援の対象事業所数 **5,359所** [5,317所]
- 医療機関等との連携構築のため障害者雇用支援連絡協議会を効果的に運営
- 精神障害者の雇入れ後の雇用管理に課題を有する事業主に対して、機構の強みを活かし、ジョブコーチ支援を活用するなど、**ニーズに応じていつの時点からでも実施可能な支援**を積極的に展開し、職場定着を推進
- ジョブコーチ支援を雇用後に実施した精神障害者数 **803人** [779人]
- 精神障害者のジョブコーチ支援終了6か月後の職場定着率 **86.8%** [86.1%]
- 厚生労働省がとりまとめた「就労パスポート」について、個々の障害者のニーズに応じて活用を支援するとともにその普及等に継続的に協力

主な取組内容⑧

◆リワーク支援の推進

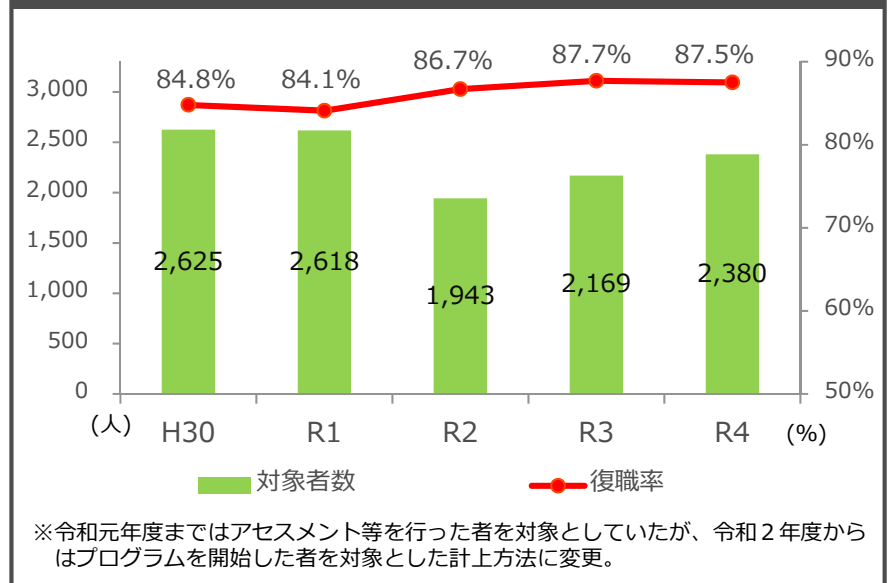
○個別で実践的なリワークプログラム

- 円滑な職場復帰と復職後の職場適応のため、自分のキャリアについての価値観や、職場や社会での役割とそれへの対処力についての意識を促すために、職業経験の浅い休職者等のために研究部門が開発した**ワーク基礎力形成支援**や対象者自身が目的意識を持ち適切な生活習慣を維持することを目指す**日常生活基礎力形成支援の技法**を活用
- 発達障害の傾向がある対象者には、日常的な場面での出来事等から特性を整理する「**特性チェックシート**」や、課題点の客観視が苦手な場合は発達障害者向け「**在職者のための情報整理シート**」を活用して振り返る等、**研究成果を取り入れ**特性や課題に応じた個別対応を実施

○医療機関等との連携による支援の実施

- 医療機関によるリワークプログラムやデイケアとの連携・役割分担により、対象者への医療的な情報等の提供を得ながら、**医療機関では対応が困難な事業主に対する支援**やそのノウハウを活かした**リワーク支援**を展開

リワーク支援対象者数・復職率の推移



テレワークでの復職が想定されるリワーク支援利用者に対し、支援を実施した事例

●セルフマネジメントスキルのアセスメント

MSFAS、活動記録表を作成し、日々の生活リズム、気分や体調の変化、疲労のサインを感じられるか等、本人の感じ方や状況について確認。

在宅で実施

地域センターへ作業開始および体調についてメールで報告

●在宅ワーク課題を設定
 ・受講した講座資料のまとめ
 ・書籍を読んだ感想
 ・エクセルを使用した課題 等

地域センターへ作業終了および体調についてメールで報告

- ストレス対処関連講座（リラクゼーション、問題解決技法等）をDVDなどの教材を活用して実施。
- 自宅で試し、効果検証した結果を「自宅のできるコーピング集」として整理

1-2-2 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

重要度：高

○概要

・地域の関係機関に対する助言・援助等

地域の関係機関において効果的な支援が行われるよう、障害者就業・生活支援センター等を対象に、職リハの実施方法等に関する専門的・技術的な助言・援助を行っています。

- ① 技術的助言：職リハサービスの見直し、支援ツール利用方法などの説明、解説等
- ② 協同支援：関係機関職員と障害者職業カウンセラーとの協同支援を通じた説明、解説等
- ③ 実習：地域センターが支援する場面での関係機関職員の体験を通じた説明、解説等

就労移行支援事業所等の就業支援担当者を対象に実務的研修を実施し、職リハに関する実践的な知識・技術等の習得を進めるとともに、地域の関係機関との会議等を実施し、障害者の就業支援に関する共通認識の形成を図ることにより、地域の職リハネットワークの形成を図っています。

・職リハの専門的な人材の育成

障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、その他医療、福祉等の支援担当者等を対象に、次の専門的・技術的研修を実施し、職リハの専門的な人材の育成を行っています。

- ① ジョブコーチの養成及び支援スキル向上のための研修
- ② 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修
- ③ 就業支援スキル向上研修
- ④ 就業支援課題別セミナー

評価項目No. 1-2-2 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

重要度 高

自己評価 A

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：B、R2年度：B、R3年度：A)

I 中期目標の内容

- ① **職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合 51%以上**
※職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合の実績（平成25～28年度の年間平均47.4%）を踏まえて設定
- ② **助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査において「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価 80%以上**
※職業リハビリテーションに関する助言・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「助言・援助が有用であった」旨の回答の実績（平成25～28年度の年間平均97.3%）を踏まえ、その約8割（77.8%）を目安に設定
- ③ **ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数 3,000人以上（毎年度600人以上）**
※ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数の実績（平成25～28年度の年間平均304人）を踏まえ、その約2倍（600人）を目安に設定
- ④ **ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査において「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合 80%以上**
※ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対するアンケート調査における「実務において役立っている」旨の評価の実績（平成25～28年度の年間平均95.0%）を踏まえ、その約8割（76.0%）を目安に設定

【重要度：高】 一億総活躍社会の実現に向け、障害の有無に関係なく、希望や能力、適性等に応じて活躍できる社会としていくことが求められる中、地域の就労支援機関や企業が相互に連携し、障害者雇用に独自に取り組めるような環境・体制整備をさらに進めることが望まれるところであり、そのための基礎となる職業リハビリテーションに係る人材の育成や支援ノウハウが十分でない就労移行支援事業所等に対する助言・援助等を推進していくことは極めて重要であるため。

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指標	令和4年度		R3年度	R2年度	R1年度	H30年度
		実績値	達成度	達成度			
・地域の関係機関に対する助言・援助等の実施	職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合 (目標値 51%以上)	62.7%	122.9%	123.9%	107.8%	116.7%	112.5%
・関係機関への効果的な助言・援助 ・実務的研修等の実施	助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査において「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価 (目標値 80%以上)	96.8%	121.0%	120.4%	119.9%	120.8%	120.1%
・職業リハビリテーションの専門的な人材の育成 ・ジョブコーチの養成及びスキル向上のための研修の実施	ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数 (目標値 中期計画期間中に3,000人以上(毎年度600人以上))	733人	122.2%	112.8%	61.0%	153.8%	139.2%
・訪問型職場適応援助者養成研修及びスキル向上研修の実施 ・企業在籍型職場適応援助者養成研修及びスキル向上研修の実施	ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査において「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合 (目標値 80%以上)	98.0%	122.5%	120.8%	122.9%	122.9%	124.4%

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合	②「法人の努力結果」 オンラインを活用することによりこれまで利用を躊躇していた離島を含めた遠方の機関、感染対策を継続している関係機関も幅広く利用してもらえたことができたこと、集合形式とオンライン形式のハイブリッド形式で開催し、利用者のニーズに応じた形式を提供したことによると考えられる。 なお、令和5年度の目標は、厚生労働省から指示された第5期中期目標を踏まえ、「職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数4,600件以上」としている。
助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査において「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価	②「法人の努力結果」 「就労支援ネットワークが十分に機能していない圏域の中核的な役割を期待される機関」及び「ノウハウが不足している新設された就労移行支援事業所等」に対して、各関係機関の個別ニーズに応じた助言・援助等を実施したことや、関係機関が関心の高いテーマを設定した集合形式の実習を積極的に実施したためと考えられる。 なお、令和5年度の目標は、厚生労働省から指示された第5期中期目標を踏まえ、「助言・援助を受けた関係機関に対する追跡調査において「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価85%以上」としている。
ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数	②「法人の努力結果」 令和3年度に引き続き感染症対策を講じつつも可能な限り会場の収容人数を増やしたとともに、オンライン配信を活用しながら受講ニーズに応えた結果と考えられる。
ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査において「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合	②「法人の努力結果」 質の高い研修を計画、提供した結果、当該各研修により習得したスキル等が実際の支援現場で活用・発揮され、具体的な成果につながっているものと考えられる。 なお、令和5年度の目標は、厚生労働省から指示された第5期中期目標を踏まえ、「職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査において「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価90%以上」としている。

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
地域の関係機関に対する助言・援助等の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・関係機関への助言・援助等の実施に際しオンラインを活用。これにより、これまでは利用を躊躇していた遠方の機関や感染対策を継続している関係機関も参加が容易になり、より多くの機関に対して支援ノウハウを提供することができた。さらに、集合形式とオンライン形式のハイブリッド形式で開催し、利用者のニーズに応じた形式による助言・援助等を実施した。 ・また、関係機関とのネットワーク構築のための各種会議においてもオンラインを活用。感染状況によらず会議を開催することで、地域の就労支援ネットワークの基盤強化に継続的に取り組んだ。
ジョブコーチの養成及びスキル向上のための研修の実施	オンライン研修での受講環境を保障するため、オンライン研修に係るパソコン操作のマニュアルを作成し、受講者に配布した他、接続テスト日の設定や接続不調時の電話対応などきめ細かく対応した。また、研修場面においてはオンライン機器のグループ分け機能を活用し、オンラインであっても意見交換やケース検討の機会を設定し、質の担保を図った。
助言・援助等を受けた関係機関及びジョブコーチ養成研修、同スキル向上研修受講者に対する調査における評価	ジョブコーチ養成研修等の受講者へのアンケートでは、「知識を体系的に学ぶ機会となり、今後実務を担う上で大変有意義だった」など研修の質を評価する回答の他、「移動時間がなく、事前に資料に目を通す時間が持てた」、「オンラインの研修に不慣れだったが、的確な案内や事前の接続テストがあり、安心して受講できた」といったオンライン形式での実施について評価する回答があった。

参考指標

ジョブコーチ養成研修及びスキル向上研修の開催回数	ジョブコーチ養成研修 10回（計画数10回）（前年度11回（計画数11回）） 同スキル向上研修 4回（計画数 4回）（前年度 4回（計画数4回））
--------------------------	--

参考事項

○地域の関係機関に対する助言・援助等

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

- ①職業リハビリテーションに関する助言・援助等※1を実施した就労移行支援事業所等※2の設置総数に占める割合

62.7% [63.2%] 目標:51% 達成度:122.9%

- ②助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査において「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価

96.8% [96.3%] 目標:80% 達成度:121.0%

※1:「助言・援助等」とは、技術的助言や協同支援等による“助言・援助業務”と、就業支援基礎研修等による“実務的研修”を指す
 ※2:「就労移行支援事業所等」とは、“障害者就業・生活支援センター”と、“就労移行支援事業所”を指す

助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の実機関数	2,131所
就労移行支援事業所等の設置総数	3,399所

主な取組内容①

◆関係機関への効果的な助言・援助

○助言・援助の効果的な実施

- 「就労支援ネットワークが十分に機能していない圏域の中核的役割を期待される機関」及び「ノウハウが不足している新設された就労移行支援事業所等」に対して重点的に助言・援助等を実施し、**地域の就労支援ネットワークの基盤強化に貢献**
- 個々の関係機関の要請に基づいてセンターの支援場面を活用した実習を行うほか、**関係機関が関心の高いテーマを設定した集合形式**の研修を積極的に実施、またその**一部をオンライン**にて実施

教育機関に対する助言・援助等の取組

- 大学からの依頼を受け、障害学生や保護者向けに、障害がある場合の就職活動の進め方や、地域センターの利用方法等について学生・保護者向けにオンライン講話を実施
- 大学及び就労支援機関を参集した連絡会議等に参加

主な取組内容②

◆実務的研修等

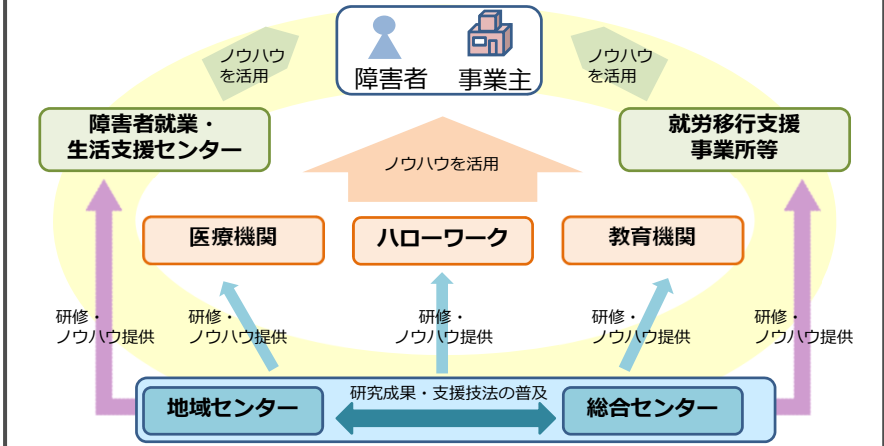
○マニュアル・教材の作成・提供

- 職リハの基本的ノウハウをまとめた就業支援ハンドブック等の改訂とホームページへの掲載、メールマガジン等による周知

○実務的研修

- 職リハの基本的知識・技術等の習得を図る「就業支援基礎研修」を各地域センターで、障害種別ごとの就業支援の専門的な知識・実践的な技術等の習得を図る「就業支援実践研修」（対象:2年以上の実務経験者）を14エリアに分けて全国で実施
 - 受講者数 **2,817人**、アンケートでの有用度 **98.9%** [2,802人、98.5%]

就労支援ネットワークによる支援体制と助言・援助の相関図



関係機関に対する助言・援助等の実績

○支援内容別の実機関数※3

※3: 都道府県ごとの実機関数の総数

助言・援助等種別	支援内容	障害者就業・生活支援センター	就労移行支援事業所
技術的助言	支援技法等の説明・解説	252所 [267所]	687所 [632所]
協同支援	事業所に出向き、カウンセラーと協同で支援しながら説明・解説	167所 [163所]	277所 [268所]
実習	職業評価や職業準備支援の観察・模擬体験等	130所 [122所]	461所 [459所]
実務的研修	就業支援基礎研修・実践研修等	159所 [157所]	1,297所 [1,298所]
助言・援助等種別の重複を除く実機関数		323所 [328所]	1,808所 [1,804所]

●ハイブリッド（集合+オンライン）形式の助言・援助

- 関係機関に向けた研修等について、円滑な意見交換の実施等を踏まえると、集合形式による実施が効果的であるものの、参加者のニーズも踏まえ、集合形式とオンライン形式のハイブリッド形式で実施。
- 集合形式の参加者からは「意見交換がしやすかった」、オンライン参加の遠方の関係機関や障害のある支援者からは「参加しやすくなった」との声があった。

○職リハの専門的な人材の育成

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

③ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数

733人 [677人]

目標：600人 達成度：122.2%

④ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査において「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合

98.0% [96.6%]

目標：80% 達成度：122.5%

主な取組内容③

◆医療・福祉等分野の支援担当者等を対象とした職リハに関する専門的、技術的研修の実施

○ジョブコーチの養成及び支援スキル向上のための研修

・ジョブコーチ養成研修

- 受講者数 **626人**、アンケートでの有用度 99.3% [600人、99.3%]

・ジョブコーチ支援スキル向上研修（一部オンラインにて実施）

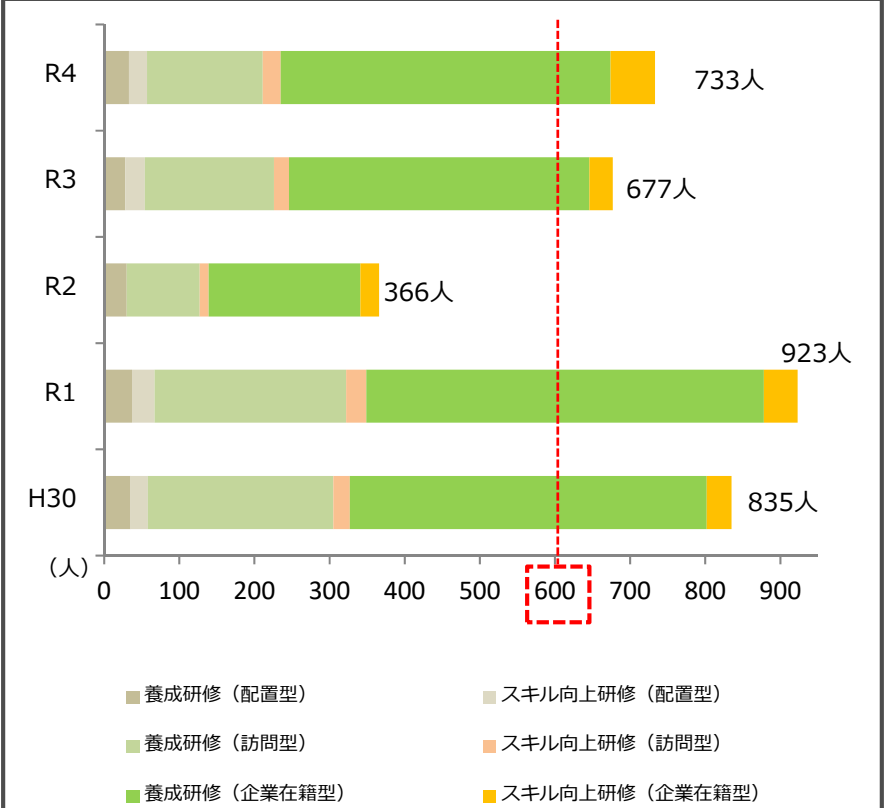
- 受講者数 **107人**、アンケートでの有用度 100.0% [77人、100.0%]

・サポート研修の実施

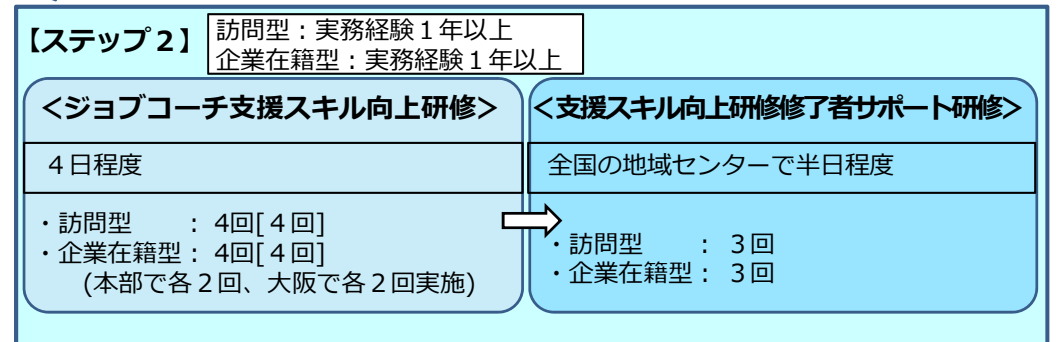
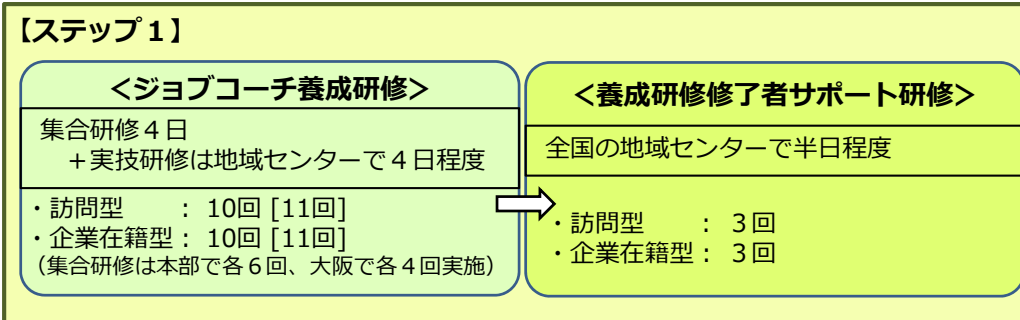
研修修了後に、実際の支援事例を用いたケーススタディや問題解決に資する意見交換等を全国の地域センターで実施

- 受講者数 **1,746人** [1,571人]

ジョブコーチを養成するための研修受講者数の推移

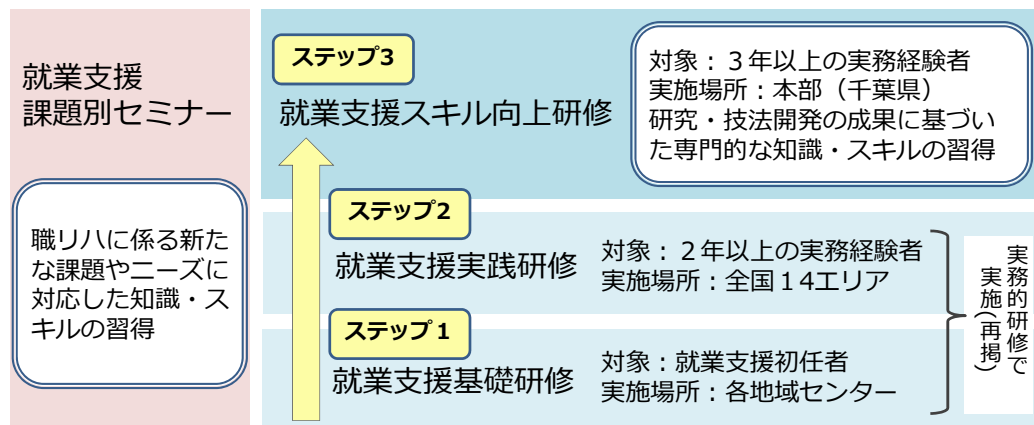


<ジョブコーチ養成研修体系イメージと実施状況>



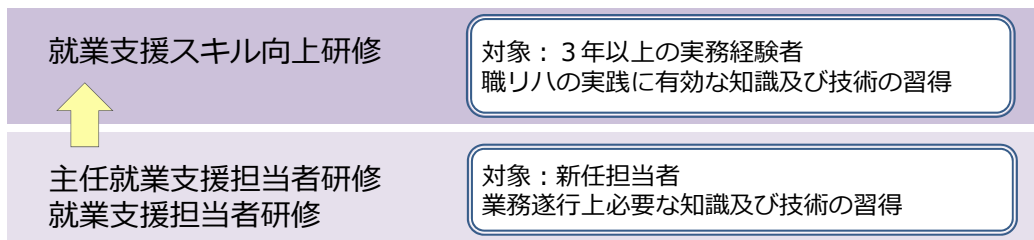
○医療・福祉等分野における職リハ実務者の養成研修

- ・医療・福祉等の関係機関の就業支援担当者に対し、職リハに関する知識や障害者の就業支援に必要な技術の習得と資質の向上を図る研修を実施
- ・ステップアップ方式で実施し、知識や実務経験に応じて段階的に受講可能
- ・**就業支援スキル向上研修（オンラインにて実施）**
 - 受講者数 **28人**、アンケートでの有用度 95.5% [18人、100.0%]
- ・**就業支援課題別セミナー（オンラインにて実施）**
 - 受講者数 **57人**、アンケートでの有用度 **97.2%** [33人、96.0%]



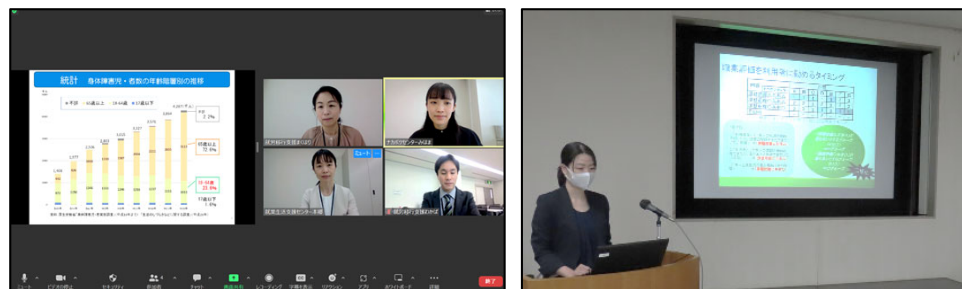
○障害者就業・生活支援センター職員研修

- ・障害者就業・生活支援センターにおいて、障害者の就業支援に携わる職員に対し、必要な知識や技術の習得と資質の向上を図るための研修を受講者の希望や研修内容等に応じて一部**オンライン**にて実施
- ・**就業支援担当者研修**
- ・**主任就業支援担当者研修**
- ・**就業支援スキル向上研修**
 - 受講者数 **338人**、アンケートでの有用度 100.0% [175人、100.0%]



質の担保に留意したオンライン研修の取組

- ・ジョブコーチ支援スキル向上研修と障害者就業・生活支援センター担当者研修の一部の実施回は、オンラインで実施
- ・オンラインでの研修参加が初めての方や不慣れな方もいることから、受講環境を保障するため、オンライン研修に係る**パソコン操作のマニュアルを作成**し、受講者に配布。また、**接続テスト日を設定**するとともに、**接続不調時には電話対応をする**など、きめ細かく対応
- ・**グループ分け機能**を活用し、オンラインであっても意見交換やケース検討の機会を設定
- ・参加者の理解を担保するため、研修内容に応じて**チャット機能を活用し、質問の機会を設定**。多くの質問や意見等が挙がった。
 - 受講者アンケートでは、「移動時間がなく、事前に資料に目を通す時間が持てた」、「オンラインの研修に不慣れだったが、的確な案内や事前の接続テストがあり、安心して受講できた」などの感想があった



オンラインを活用した研修の様子

主な取組内容④ ◆障害者職業カウンセラーの養成・研修

- ・障害者職業カウンセラーとして必要な能力について、採用後の年次に応じた専門研修（1・3・5・9年次）や各職場でのOJTにより養成
- ・若年層を対象とした「基礎育成に係るOJT」、中堅層を対象とした「事業主支援に係るOJT」は、各対象者ごとにOJT実施計画を作成の上、計画的に実施
- ・令和3年度から本格実施した「事業主支援に係るOJT」について、1年目の結果を分析するとともに、地域センターへの訪問等により対象者の状況を的確に把握

1-2-3 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進

難易度：高

○概要

・職リハに関する調査・研究の実施

職リハに関する施策の充実や、地域センターを始め障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関における支援技術の向上のため、以下の内容を重点に研究を行っています。

- 1 発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職リハに関する先駆的研究
- 2 職リハ業務を行う地域センター等の現場の課題解決に資するための研究
- 3 地域の就労支援機関向けの有効な支援ツール等の開発のための研究
- 4 国の政策立案に資する研究

・職リハ技法の開発及び普及

障害の重度化・多様化によりこれまでの支援では効果が現れにくい発達障害、精神障害、高次脳機能障害者等に対する支援技法の開発・改良を行うとともに、地域センター等に対してこれらの支援技法の普及講習を実施しています。

・研究・開発成果の積極的な普及・活用

研究・開発成果は、調査研究報告書、マニュアル等に取りまとめ、関係施設、行政機関、事業主等に配布するとともに、「職業リハビリテーション研究・実践発表会」等における研究や実践活動の成果発表を通じて普及を行っています。

・実践的手法の開発・提供

障害者の職域拡大、雇用に関する問題点の解消方法等に関して、雇用好事例集やマニュアル等を事業主に提供しています。

評価項目No. 1-2-3 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び 新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進

難易度 高

自己評価 A

(過去の主務大臣評価 H30年度：A、R1年度：B、R2年度：A、R3年度：A)

I 中期目標の内容

- ① 外部の研究評価委員による各研究テーマの評価の平均点 5点以上
※各研究テーマに対する外部の研究評価委員の評価の実績（平成25～28年度の年間平均5.14点）を踏まえて設定
- ② 外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数 25本以上（令和4年度は6本）
※外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数の実績（平成25～28年度の年間平均5.25本）を踏まえて設定
- ③ マニュアル、教材、ツール等の作成件数 30件以上（毎年度6件以上）
※マニュアル、教材、ツール等の作成件数の実績（平成25～28年度の年間平均6件）を踏まえて設定

【難易度：高】 これまでの支援技法では対処困難な事例等について、その課題解決に資するための最新の知見の集約、新たな技術・支援ツール及び先駆的な技法の開発が求められることに加え、外部の研究評価委員による評価に関する指標において全ての外部の研究評価委員から1点以上の評価を得、かつ、うち3分の2の委員から最高の評価である2点を得るといった極めて高い目標を設定するため。

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指標	令和4年度		R3年度	R2年度	R1年度	H30年度
		実績値	達成度	達成度			
<ul style="list-style-type: none"> ・中期計画に掲げる事項に重点を置いて調査・研究を実施 ・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 ・研究計画を、厚生労働省、広域・地域センター及び障害者就業・生活支援センターの要望を踏まえて作成 ・定期的な進捗管理 	各研究テーマに対する外部の研究評価委員の評価 (目標値 平均点5点以上)	5.33点	106.7%	116.0%	106.7%	96.0%	105.7%
	外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数 (目標値 中期計画期間中に25本以上(令和4年度は6本))	6本	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
<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実施 ・マニュアル、教材、ツール等については、厚生労働省等研究要望先からの意見を踏まえ、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成果物を作成 	マニュアル、教材、ツール等の作成件数 (目標値 中期計画期間中に30件以上(年間6件以上))	6件	100.0%	100.0%	150.0%	116.7%	150.0%

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
各研究テーマに対する外部の研究評価委員の評価	
外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数	
マニュアル、教材、ツール等の作成件数	

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
質の高い調査・研究の実現に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職リハに関する施策の充実や就労支援における支援技術等の向上のために、最新の知見を集約した質の高い研究成果が得られるよう、各研究テーマにおいて研究委員会又は有識者ヒアリングを必須として、外部専門家の意見を踏まえて調査の内容・実施方法・分析の視点を精査するとともに、研究担当者を中心に、厳格に進捗管理を行い、報告書が年度内に完成するよう、内容を精査する期間を確保した。 ・ 研究計画の策定にあたり、厚生労働省の要望、地域センター等の現場のニーズを踏まえて、複数の研究員が部門横断的に意見交換を行い、研究の視点や手法について議論を行った。
職業リハビリテーション研究・実践発表会及び支援技法普及講習の実施等、普及活動の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職リハ研究・実践発表会において、コロナ対策で現地参加人数を制限した(417人)が、<u>新たにライブ配信(502人)を実施し、コロナで来場を躊躇された方や遠方の方にも参加が可能となった。</u> ・ (独) 科学技術振興機構の主催する論文検索サイトJ-STAGEに調査研究報告書サマリーを登録し、国内外に広く公開した。 ・ 作成した研究及び技法開発成果物に関するリーフレットを作成し、それを用いて、機構ニュースによるプレスリリースを実施するとともに、企業向けの研修会や地域における職リハ研究発表会において配布した。また、精神障害関係の学会等に、関連の研究報告書やマニュアル等を紹介したリーフレットを作成し、配布するなど、<u>対象やテーマに合わせた情報発信を行った。</u> ・ 支援技法普及講習では、<u>上半期中に全広域・地域センターの受講を可能とするため、同時に受講できるセンター数を増やした。</u>併せて、令和2年度以前に開発した支援技法に関する講習は関係機関職員にも聴講の機会を広げ、関係機関職員への普及を図った。
政策提言に向けた取組 (職リハに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の取組を通じて蓄積された専門性の活用)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 厚生省「障害者雇用・福祉の連携強化に関する検討会」の「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」に研究員が構成員として出席し、「就労困難性（職業準備性と就労困難性）の評価に関する調査研究」の研究成果に基づく助言を行った。 ・ 厚生労働省からの要請を受け、「厚生科学審議会疾病対策部会難病対策委員会」「社会保障審議会児童部会小児慢性特定疾患児への支援の在り方に関する専門委員会」に、難病について長年研究している研究者の立場から委員として参画し、職業リハビリテーション推進の観点から発言を行った。

参考指標

--	--

参考事項

○職リハに関する調査・研究の実施

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

①外部の研究評価委員による各研究テーマの評価の平均点 **5.33点** [5.80点]

目標：5点以上 達成度：106.7%

②外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数 **6本** [5本]

目標：6本 達成度：100%

◆令和4年度に終了した研究の概要及び研究評価の内容

※評価点：2（優れている） 1（やや優れている） 0（やや劣っている・劣っている）

研究テーマ	概要	評価結果	計	主な評価コメント
①発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と課題に関する調査研究	発達障害のある学生に対する就労支援において、大学等と就労支援機関との連携の必要性が一層高まっていることから、大学等及び就労支援機関を対象とした実態調査を実施し、その結果に基づいて、連携による就労支援の現状と課題について検討した。併せて、発達障害のある学生の就労支援の参考となるように、取組事例集を作成した。	2 2 2	6	大学と就労支援機関の連携モデル・システム構築等の実践的・応用的研究に向けての端緒となり得るものであり、高く評価できる。また、実践事例を「取組事例集」としてとりまとめており、大学及び就労支援機関の現場において、具体的支援に取り組む際の有効なヒントを提供しており、研究成果の有用性は非常に高い。
②就労困難性（職業準備性と就労困難性）の評価に関する調査研究	就労を希望する障害者が増加するなかで、障害者の支援ニーズや就労能力の現状等を把握して適切な支援につなげるための新たな評価ツールの開発が必要と考えられたことから、就労困難性（職業準備性と就労困難性）評価ツールの開発に取り組み、新たに「就労支援のためのアセスメントシート」を開発し、同シート活用の手引きを作成した。	2 2 2	6	妥当な手順を踏んで作られた本研究の成果が実際に就労支援の場面で使われるということは非常に望ましく、わが国の障害者就労支援実践に与える影響は極めて大きく、研究の有用性は非常に高いものと評価できる。
③諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究	障害者権利条約の要請による新たな課題の解決への総合的な取組に着目することで、我が国にも参考となる諸外国の先進的な職業リハビリテーションの動向を明らかにすることを目的とした。アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス等の関連情報を収集分析し、障害・仕事・支援の捉え方における職業リハビリテーションの総合的な発展を確認した。	1 1 1	3	諸外国の職リハの課題や取組みの共通整理枠組みとしての仮説を立て、その検証として情報収集と分析をされたことを評価したいと思います。コロナのパンデミックにより資料やオンラインによる情報収集となったことはやむを得ないかと思えます。
④障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第7期）	障害のある労働者の職業サイクルの現状と課題を把握し、企業における雇用管理の改善や障害者の円滑な就業の実現に関する今後の施策展開のための基礎資料を得ることを目的とした第1期から第8期まで16年継続調査する研究活動のうち、第7期の結果を報告した。	2 2 2	6	障害者雇用に関するナショナルセンターでしか成し得ない固有の研究であり、職業サイクルの全体像を明らかにする長期縦断調査で現状と課題を把握し、企業における雇用管理の改善や障害者の円滑な就業の実現に関する今後の施策の展開のための基礎資料となっている。
⑤テレワークに関する障害者のニーズ等実態調査	テレワークに関する障害者及び企業に対するアンケート、ヒアリング等により、テレワークに対する障害者のニーズを明らかにするとともに、実際にテレワークで働く障害者が必要とする配慮や、障害者をテレワークで雇用する企業が行っている配慮・工夫等を把握し、紹介している。	2 1 2	5	障害者だけではなく、障害のない人にとっても意義深い知見が明らかになったことが大きいと考える。障害がある人の立場から社会の課題を検討することは、障害のない人にとっても大きな意義があることを実証した研究であると考え。
⑥就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究	就労支援機関の人材育成の実態を把握した上で、就労支援担当者が共通認識すべき内容（効果的支援ノウハウ）及び就労支援担当者の人材育成のポイントを明らかにすることを目的に、①就労支援機関計3,000所を対象とした実態調査、②効果的支援ノウハウの公募及びその内容について意見集約・取りまとめを行った。	2 2 2	6	従来は属人的なアプローチに依拠しやすかった就労支援の動機付け、知識、技術について、今後の人材育成やノウハウ蓄積に向けて共有化できるよう、各機関での取組や研修におけるポイントや具体的な方法を、多様な調査と分析方法を駆使して整理しようとしたことが評価できる。

作成した研究成果物と期待される活用例

「就労支援のためのアセスメントシート」（②就労困難性（職業準備性と就労困難性）の評価に関する調査研究）

・支援者と障害者の協同評価方式、障害者の強みに着目する仕組み、障害者と環境との相互作用の視点に基づいた支援や配慮の検討など、従来のツールにはない新たな視点、要素を採用するとともに、研究委員会における検討、就労支援機関及び企業における調査、就労支援機関における試用評価等を経た上で実用化しており、今後、就労支援の現場で、多くの障害者が希望する就労を実現するためのツールとして活用されることが期待される。

就労支援のための
アセスメントシート



主な取組内容①

◆令和4年度に実施した研究テーマ

【新規研究テーマ：5件】

- ①精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究
(厚生労働省要望)
- ②「ワークサンプル幕張版(MWS)」新規3課題による効果的なアセスメント及び補完方法の獲得に関する調査研究
- ③事業主が採用後に障害を把握した発達障害者の就労継続事例等に関する調査研究
(厚生労働省要望)
- ④オンラインによる就労支援サービスの提供に関する調査研究
- ⑤障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第8期)

【継続研究テーマ：9件】※太字は令和4年度終了研究

- ⑥発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と課題に関する調査研究
- ⑦就労困難性(職業準備性と就労困難性)の評価に関する調査研究
(厚生労働省要望)
- ⑧諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究
- ⑨障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第7期)
- ⑩障害者の雇用の実態等に関する調査研究(厚生労働省要望)
- ⑪テレワークに関する障害者のニーズ等実態調査(厚生労働省要望)
- ⑫AI等の技術進展に伴う障害者の職域変化等に関する調査研究
(厚生労働省要望)
- ⑬就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究
- ⑭難病患者の就労困難性に関する調査研究(厚生労働省要望)

研究テーマ内容例(新規研究テーマの③)

「事業主が採用後に障害を把握した発達障害者の就労継続事例等に関する調査研究」

事業主が採用後に発達障害であることを把握し、就労継続のために職場適応上の課題解決に取り組んだ事例の調査を通して、発達障害であることの把握及び課題解決のプロセスを整理し、採用後に発達障害であることを開示した労働者を雇用する事業主に対してどのような支援が必要であるかを明らかにする。

研究テーマ内容例(継続研究テーマの⑩)

「障害者の雇用の実態等に関する調査研究」

近年の障害者雇用における様々な変化を踏まえ、在職障害者の職場環境・労働条件、必要な合理的配慮、利用している支援機関等の実態を明らかにするとともに、民間事業主に対して障害者が従事している職務内容等に関する調査を行い、就労支援機関が職務創出・再設計等を検討する事業主に対して助言する際の参考となる事項を明らかにする。

◆質の高い調査・研究の実現に向けた取組

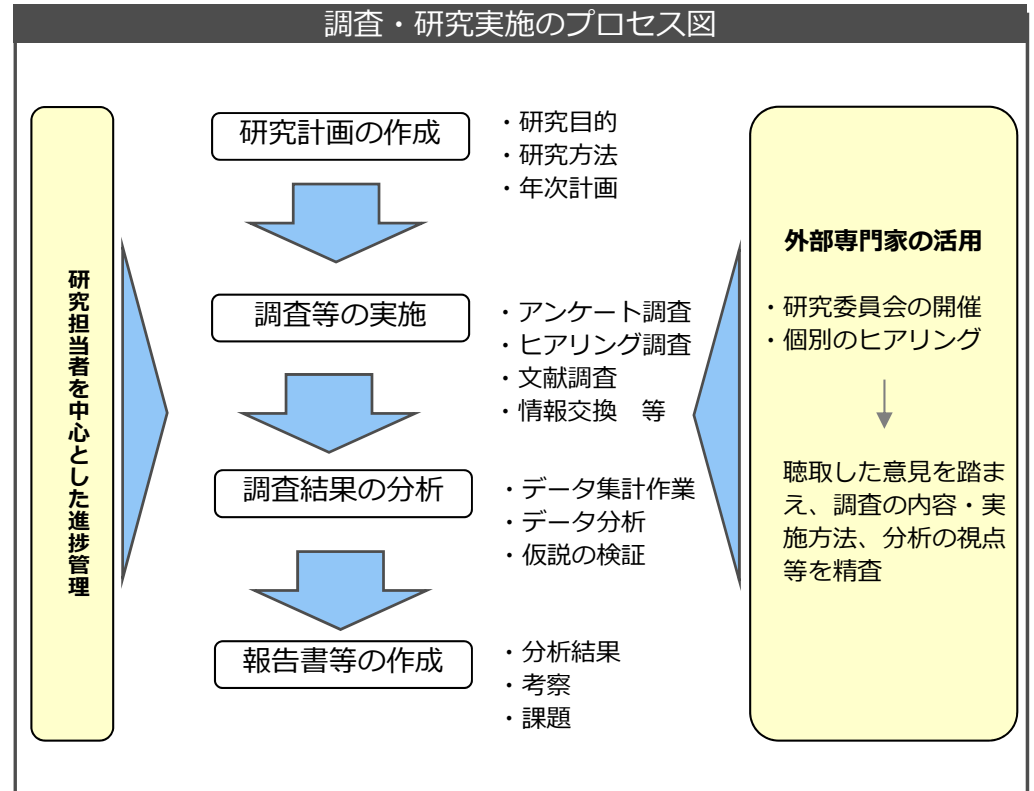
○職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施

- ・各研究テーマにおいて**研究委員会の開催又は有識者ヒアリングを実施し**、外部専門家の意見を踏まえ調査の内容・実施方法・分析の視点等を精査した。また、研究担当者を中心として、進捗管理表等を活用し、進捗を管理した。
- ・研究計画の策定に当たり、複数の研究員が部門横断的に意見交換を行い、議論された内容を踏まえて策定した。
- ・アンケート調査回答者の負担軽減等を目的として令和3年度に導入した**Webでのアンケート調査を引き続き実施**。

(Webのみで実施した研究6本[3本]、Webと紙媒体を併用した研究1本[3本]、紙媒体のみで実施した研究0本[4本])

- ・研究内容の質の向上等を図ることを目的として、研究担当者の疑問点等について他の研究者から助言等を得るための情報交換会を5回開催した。

調査・研究実施のプロセス図



○職リハ技法の開発及び普及

主な取組内容②

◆職業リハビリテーション技法の開発

技法開発プロセス

ニーズ及び技法活用状況の把握と分析
(地域センター等ヒアリング)

開発計画の策定
(発達・高次脳機能・精神)

プログラムの実施
(発達・高次脳機能・精神)

技法の開発・改良
成果の取りまとめ

○精神障害者支援

テーマ 仕事の取組み方と働き方のセルフマネジメント支援

背景

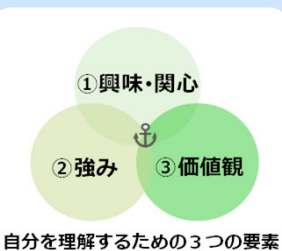
- キャリアに対する価値観が多様化する現代において、退職者の再就職を予防するためには、退職要因をキャリアの視点で振り返り、復職後の働き方をイメージした行動目標の設定や、企業から求められている業務遂行能力の回復、テレワークをはじめとする多様な働き方を想定した支援技法の開発が求められている

技法の内容

- 「健康的で安定した働き方」を目指し、以下の3つの講習を開発しセルフマネジメントを支援するためのマニュアルを取りまとめた

キャリア講習(改良)

自己分析に基づく再就職予防のための行動目標を設定

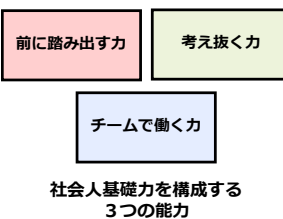


見込まれる効果

- 退職者にとっては、具体的な行動レベルで再就職予防策の検討が可能となり、復職に向けた主体的な取組み意識を高められる
- 事業主にとっては、退職者がどのような意識をもって復職を目指しているかの確認ができ、受け入れる職場環境の調整が円滑に進む

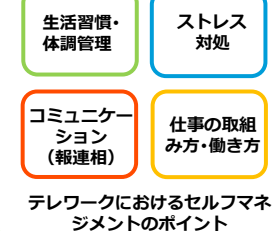
社会人基礎力講習(新規)

社会人基礎力をベースとし、自らの仕事の取組み方、働き方を振り返った上で目標を設定



テレワーク講習(新規)

テレワークによる復職を想定し、セルフマネジメントのポイント、留意点を解説



○発達障害者支援

技法の内容

テーマ 発達障害者の強みを活かすための相談・支援ツールの開発

- 自らの「強み」に着目し、それを日常的に活用することを通じて、一般的にポジティブな自己概念や感情を持ちづらいつわられている発達障害者の自己肯定感を高め、自らのセールスポイントを的確に伝えたり、積極的な就職活動につなげることを目指した支援技法を開発した

○高次脳機能障害者支援

技法の内容

テーマ 注意障害に対する学習カリキュラムの開発

- 高次脳機能障害者が自身の注意機能の特徴を知り、他者に説明したり、障害を補うための対処方法や、職場に求める配慮事項を整理できるよう、記憶、情報処理等の基盤となる注意機能に着目し、講習・グループワーク等から成る新たな学習カリキュラムを開発した

主な取組内容③

◆支援技法普及講習

○支援技法普及講習

- 全ての広域・地域センターへ早期に技法を普及するため、オンラインを活用して同時に受講するセンター数を増やし、上半期中に講習を実施した
- 【実績】 延べ実施センター **90か所** [88か所]
 延べ実施回数 **22回** [32回]
 延べ受講者数 **1,375人** [1,310人] 過去最高

○関係機関への講習

- 支援技法を広範かつ速やかに普及するため、広域・地域センター向け支援技法普及講習のうち令和2年度以前に開発した支援技法の講習については、外部の関係機関職員にも聴講の機会を広げた 新規
 - 対面及びオンラインによる講習を実施。併せて対面による講習の内容を分かりやすく説明した音声付動画をNIVRホームページに掲載した
- 【実績】 講習の障害別内訳：発達障害4回 [2回]、精神障害1回 [1回]、高次脳機能障害1回 [0回]
 動画再生回数 : 1,419回 [1,283回]

○研究・開発成果の積極的な普及・活用、実践的手法の開発・提供

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

③ マニュアル、教材、ツール等の作成件数 **6件** [6件]

目標：6件以上 達成度：100%

主な取組内容④

◆職リハ研究発表会の開催

○第30回職リハ研究・実践発表会（11月）

- ・コロナ対策の上、例年より規模を縮小し有観客で開催併せて令和4年度より**ライブ配信**（特別講演、パネルディスカッション）を実施 **新規**
- ・ホームページ上に動画及び研究・実践発表資料等を掲載
- ・パネルディスカッションのテーマに即して、大学等に案内を送付 **新規**
- ・参加者数：**417人** [348人]、ライブ配信502人、オンデマンド配信数747件[976件]
- ・現地参加者アンケート結果
「大変参考になった」「参考になった」と回答98.9%



第30回 職業リハビリテーション研究・実践発表会

<プログラム>

- ・特別講演・パネルディスカッション（2テーマ）
- ・研究・実践発表 口頭発表：57題 [58題]
発表資料ダウンロード数：5,651件 [6,485件]

○地域における職リハ研究発表会

地域センター等と共同で、地域の企業、就労支援機関等を対象とし、**地方会場21か所** [20か所]（うち5か所 [12か所] はオンライン）で実施

◆学会等発表、各種研修等講義

- 学会等発表：8件 [8件] ○成果物の展示・配付：14件 [5件]
（日本職業リハビリテーション学会、日本精神障害者リハビリテーション学会等）
- 研修等講義：106件 [119件]（全国就労移行支援連絡協議会等）

主な取組内容⑤

◆事業主のニーズを踏まえた実践的手法の開発・提供

○障害者雇用マニュアル等の改訂

- ・コミック版「視覚障害者と働く」（H25）の掲載情報を更新し、改訂版を作成
- ・「視覚障害者の職場定着推進マニュアル」（H22）に新たな事例（職種転換に向けた取組事例）を加え、改訂版を作成

○障害者雇用事例リファレンスサービスの充実

- ・掲載事例数：**3,563件** [3,494件]
- ・全国の事例をデータベース化して雇用管理に役立つポイントを具体的に紹介



◆マニュアル、教材、ツール等の作成

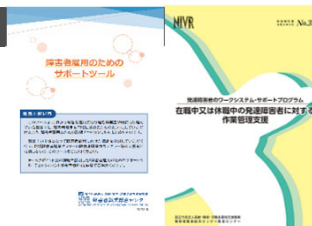
【作成したマニュアル、教材、ツール等：6件】

- ①発達障害のある学生の就労支援に向けて
－大学等と就労支援機関との連携による支援の取組事例集－
- ②就労支援のためのアセスメントシート活用の手引
- ③就労支援のためのアセスメントシート<ご案内>
- ④発達障害者の強みを活かすための相談・支援ツールの開発
- ⑤仕事の取組み方と働き方のセルフマネジメント支援
- ⑥注意障害に対する学習カリキュラムの開発

マニュアル・教材・ツール等の活用例

【障害者雇用のためのサポートツール】

・すでに障害者雇用に取り組んでいる事業主に対して、これまでの取組みとこちらから提案した内容を整理して、事業所と共有するために活用した。視覚的でわかりやすい。（障害者就業・生活支援センター）



【在職中又は休職中の発達障害者に対する作業管理支援】

・優先順位を付けることが難しいとされる従業員に対し、事業所支援として活用できる。
・当事者より、仕事の目安を確認することで安心感が上がり、タスク管理がしやすくなったとの声を聞いた。（障害者就業・生活支援センター）

◆研究・開発成果の活用状況

- ・調査研究報告書は就労支援機関のほか、内容に応じて大学等の教育機関、産業保健・医療機関にも配付。令和4年度については発達障害学生の就業支援に係る研究を新卒応援ハローワークや調査に協力いただいた大学等に送付
- ・調査研究報告書やマニュアル・教材・ツール等のダウンロード数 **149,344件** [134,556件]

◆インターネット等による情報発信

- ・(独) 科学技術振興機構の主催する論文検索サイト**J-STAGE**に**調査研究報告書サマリー**を登録した。総ページビュー数 3,257PV **新規**
- ・研究及び技法開発成果物に関するリーフレットを作成し、それを用いて、**機構ニュースによるプレスリリース**を実施するとともに、企業向けの研修会や地域における職リハ研究発表会において配布 **新規**
- ・研究及び技法開発の成果物の**ダウンロードランキング**をNIVRホームページに設け、それを契機に他の成果物の閲覧を促進する取組を実施
- ・大学のキャリアセンターに**リーフレットを送付**し、障害のある大学生に対する就職支援に参考になる調査研究報告書及びマニュアル・ツール等の情報を提供
- ・精神障害関係の学会等に、関連の研究報告書やマニュアル等を紹介したリーフレットを配布するなど、**対象やテーマに合わせた情報発信**を実施 **新規**



1-3-1 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給

○概要

・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

納付金制度は、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図ることを目的に、常用雇用労働者が100人を超える事業主を対象に、法定雇用率（2.3%）未達成の事業主から納付金（不足1人当たり月5万円）を徴収するとともに、法定雇用率を超えて障害者を雇用している事業主に対して、障害者雇用調整金（超過1人当たり月2万7千円）等を支給しています。また、常用雇用労働者が100人以下の事業主であって、雇用している障害者の数の年度間合計数が一定数を超えている事業主に対して報奨金（超過1人当たり月2万1千円）等を支給しています。

評価項目No. 1-3-1 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：B、R2年度：B、R3年度：B)

I 中期目標の内容

① 障害者雇用納付金に係る事業主説明会開催回数 毎年度480回以上

※障害者雇用納付金にかかる事業主説明会開催回数の実績

(平成25年度473回、平成26年度477回、平成27年度707回、平成28年度601回)を踏まえて設定

② 障害者雇用納付金の収納率 99%以上

※障害者雇用納付金の収納率の実績(平成25～28年度の年間平均99.92%)を踏まえて設定

II 指標の達成状況

目標(指標)に対する取組状況	指標	令和4年度		R3年度	R2年度	R1年度	H30年度
		実績値	達成度	達成度			
<ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用納付金の申告期限(5月15日)を考慮し、毎年2月、3月に集中的に実施 令和4年度申告・申請における変更点や申告・申請で誤りの多い事項等を重点的に解説 わかりやすい事業主説明会資料を作成 	障害者雇用納付金に係る事業主説明会開催回数 (目標値 毎年度480回以上)	612回	127.5%	129.2%	129.0%	72.3%	121.3%
<ul style="list-style-type: none"> 未納付事業主に対して電話、文書、訪問による納付督促・督促を積極的に実施 	障害者雇用納付金の収納率 (目標値 99%以上)	99.81%	100.8%	100.7%	100.7%	100.7%	100.8%

要因分析(実績値/目標値が120%以上又は80%未満)

指標	要因分析(①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること)同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
障害者雇用納付金に係る事業主説明会開催回数	②「法人の努力結果」③「外部要因」 令和3年度に引き続き令和4年度もコロナ拡大防止の観点から、説明会開催会場の収容人数を制限する一方で、開催回数を増やして対応した結果、実績値120%を超えることとなった。 なお、令和5年度の目標は、厚生労働省から指示された第5期中期目標を踏まえ、「障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数11,000回以上」としている。
障害者雇用納付金の収納率	

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
障害者雇用納付金制度に対する適切な周知、理解の促進	障害者雇用納付金に係る事業主説明会は、コロナ拡大防止の観点から、説明会開催会場の収容人数を制限せざるを得ず、代替措置として開催回数を増やして開催した。 なお、事業主説明会に参加できない事業主に対してはYouTubeで配信している制度・手続等の説明動画を閲覧するよう勧奨した。
納付金の的確な徴収に向けた取組	期限を過ぎても納付しない事業主に対して電話、文書、訪問による納付督促及び法に基づく督促を実施した。
事業主の利便性の向上	事業主の利便性向上のため、申告・申請及び納付をインターネットで簡便に行える電子申告申請及び電子納付の利用を広く周知することにより、電子申告申請及び電子納付ともに利用件数は前年度を上回るようになった。

参考指標

--	--

参考事項

○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

数値目標の達成状況 ※ []内は前年度実績

①事業主説明会の開催回数 **612回** [620回]

目標：480回
達成度：127.5%

②収納率 **99.81%** [99.66%]

目標：99% 達成度：100.8%

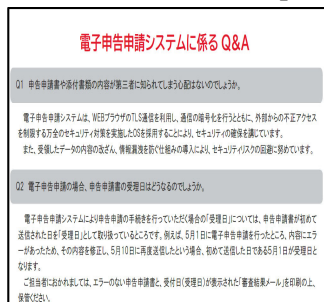
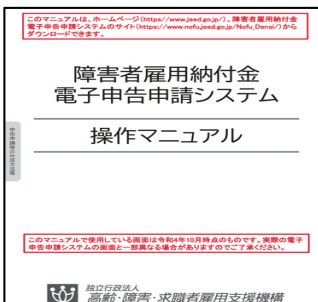
主な取組内容

◆障害者雇用納付金制度に対する適切な周知、理解の促進

- ・事業主説明会において、事業主の利便性を向上させる新たな機能を備えた新電子申告申請システムの特徴等を実際の入力手順に沿って分かりやすく説明。
- ・記入説明書においても、申告・申請時に誤りが多い箇所について詳しく説明した具体例等を記載するとともに、新電子申告申請システムの操作方法及びQ & A集を追加。
- ・事業主説明会に参加できなかった事業主や事業主説明会の内容をもう一度聞きたいという事業主の要望を踏まえ、パワーポイント資料に**説明音声**を付した動画をYouTubeで配信。

(再生回数**8,722回** [4,024回])

※実施期間：令和4年12月26日～令和5年3月末[令和4年1月末～令和4年3月末]



◀ 申告・申請解説動画

◆事業主の利便性の向上

- ・電子申告申請の利用 **15,162件** [13,372件]
- ・インターネットバンキングによる電子納付の利用 **18,392件** [16,052件]



◀ 新電子申告申請システム

納付金納付対象事業主数、収納率等

事業主数 (件)	納付確定額 (百万円)	収納額 (百万円)	収納率 (%)
28,259 [27,553]	39,280 [36,408]	39,205 [36,283]	99.81 [99.66]

調整金及び報奨金等支給事業主・支給額

事業主数 (件)	金額 (百万円)
25,662 [24,867]	27,684 [28,156]

租税公課の収納率 (令和3年度)

- ・国税：98.8%
- ・労働保険：99.0%

◆納付金の的確な徴収、調整金及び報奨金等の適正な支給に向けた取組

- ・業務マニュアルを活用し、適切な徴収・支給業務を実施
申告事業主数 51,566件 [51,616件]
- ・未納付事業主に対する積極的かつ継続的な納付督促を実施
電話督促 2,885件 [3,330件] 訪問督促 5件 [9件]
文書督促・督促状の発出 **246件** [224件]
- ・再三の納付督促にも応じない事業主に対し、厚生労働大臣の認可を受けて滞納処分を実施 4件 [4件]

◆調査の効果的かつ的確な実施

- ・納付金制度の適正な運営を図るため、事業主調査を実施 (調査実施件数 10,136件 [10,932件])
- ・事業主の保管する賃金台帳、障害者手帳の写し等により、労働者数、障害者数を確認
- ・事業主ニーズに対応するため、新たにオンラインでの調査を実施
- ・調査業務担当者を対象とした研修を実施

1-3-2 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等

○概要

国においては、障害者の雇用促進及び継続を図るため、障害者雇用納付金に基づく助成金制度を設けています。当機構では、支給事務（都道府県支部における受理・点検業務並びに機構本部における審査・支給業務）及び制度の周知・広報を行っています。

<主な助成金等の種類と概要> 障害者を新たに雇用又は継続雇用する事業主等が次の措置を行う場合、その費用の一部を助成

・障害者作業施設設置等助成金

障害者が障害を克服し作業を容易に行うことができるよう配慮された施設又は改造等がなされた設備の設置・整備（拡大読書器の設置（視覚障害者）、スロープの設置（下肢障害者）等）

・障害者介助等助成金

障害者の障害の種類や程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置（重度視覚障害者及び四肢機能障害者のための職場介助者の配置又は委嘱、聴覚障害者のための手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱等）

・職場適応援助者（ジョブコーチ）助成金

職場適応に課題を抱える障害者に対する職場適応援助者（訪問型職場適応援助者、企業在籍型職場適応援助者）による支援

・重度障害者等通勤対策助成金

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者又は通勤が特に困難と認められる身体障害者の通勤を容易にするための措置（住宅・駐車場の賃借等）

・重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者を労働者として多数継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると思われる事業主による障害者のための事業施設等の整備

評価項目No. 1-3-2 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等

自己評価 A

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：B、R2年度：B、R3年度：B)

I 中期目標の内容

- ① 現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間30日以内（新規助成金は3年度目以降から対象）
※助成金1件当たりの平均処理期間の実績（平成25年度28.5日、平成26年度29.3日、平成27年度28.6日、平成28年度27.6日）を踏まえて設定
- ② 助成金の周知に係る事業主説明会開催回数 700回以上
※障害者助成金の周知に係る事業主説明会開催回数の実績（平成25年度721回、平成26年度712回、平成27年度703回、平成28年度750回）を踏まえて設定

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指標	令和4年度		R3年度	R2年度	R1年度	H30年度
		実績値	達成度	達成度			
・ 障害者雇用助成金システムを活用し月ごとの助成金支給に係る進捗状況を把握 ・ 制度理解と能力向上を図るため、支部の助成金業務担当者を対象とした会議・研修を開催	現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間（目標値 30日以内） （新規助成金は3年度目以降から対象）	24.5日	122.4%	119.0%	115.8%	114.5%	108.7%
・ 納付金の事業主説明会の機会等の場を活用し、感染症対策に留意しつつ助成金の事業主説明会を開催	助成金の周知に係る事業主説明会開催回数（目標値 毎年度700回以上）	984回	140.6%	133.6%	127.7%	113.1%	133.0%

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間	②「法人の努力結果」 認定した事業主に対して、支給請求時の提出書類を解説した資料を送付することにより、審査時に事業主へ照会する回数が削減され平均処理期間を短縮することができた。 また、令和4年4月以降、支給請求時の事業主の負担軽減を図るため、支給対象費用の算定を容易にする様式（仕分表）を作成・配付したことにより、下半期の平均処理期間が上半期と比して大幅に短縮した。
助成金の周知に係る事業主説明会開催回数	②「法人の努力結果」③「外部要因」 他部署が主催する講習会、セミナー等の機会を積極的に活用したほか、新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点から、説明会開催会場の収容人数を制限する一方で、開催回数を増やして対応した結果、実績値120%を超えることとなった。 なお、令和5年度の目標は、厚生労働省から指示された第5期中期目標を踏まえ、「助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数20,000事業所以上」としている。

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
効率的な助成金支給業務の実施	・ 障害者雇用助成金システムを活用し、月ごとの助成金支給に係る進捗状況を把握するとともに、遅延が生じた場合には、事務処理の見直しを行うなど改善を図った。 ・ 事業主の負担軽減及び助成金支給業務の効率化のため、認定した事業主に対して、 <u>支給請求時の提出書類を解説した資料を送付し、審査時において事業主へ照会する回数を削減したほか、新たに支給対象費用の算定を容易にする様式（仕分表）を作成・配付した。</u>
助成金の内容を分かりやすく紹介する事業主説明会の開催	納付金の事業主説明会の機会等の場を活用し、感染症対策に留意しつつ助成金の事業主説明会を開催した。なお、説明資料には <u>コロナの影響により、在宅勤務や I C T 機器を活用した遠隔での支援に対応した助成金の活用事例を追加し、効果的活用の促進を図った。</u>

参考指標

--	--

参考事項

○障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等

数値目標の達成状況 ※[]は前年度実績

①平均処理期間 **24.5日** [25.2日] **過去最高**

②事業主説明会の開催回数 **984回** [935回] **過去最高**

目標：30日以内
達成度：122.4%

目標：700回
達成度：140.6%

主な取組内容

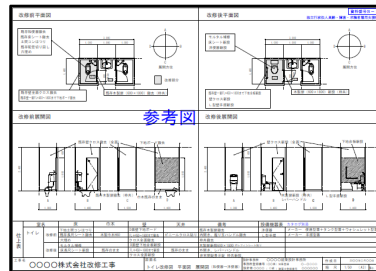
◆効果的活用に向けた周知・広報

- ・オンライン申請化に向けて、調達のための仕様書及び要件定義書等を確定
- ・助成金制度に係る説明動画（YouTube）等に助成金活用事例を追加（再生回数：**6,057回** [5,983回]）
- ・パンフレットの文字を大きくするなどデザイン等を改善し見やすさを向上

◆効率的な助成金支給業務の実施

支給請求時の事業主の負担軽減、誤記入防止等を図るとともに効率的な支給業務を実施するため、以下の様式等を作成・配付し、ホームページにも掲載。 **新規**

- ・支給請求時の提出資料（改修図面）の見本等の例及び認定申請に係るフロー図（申請から認定決定までの平均的なスケジュール）（R4.3～）（作業施設設置等助成金）
- ・支給対象費用の算定を容易にする様式（仕分表）（職場介助者の配置助成金）
- ・フォームに必要事項を入力することで複数の様式を作成する「申請様式作成ツール」（訪問型職場適応援助者助成金）

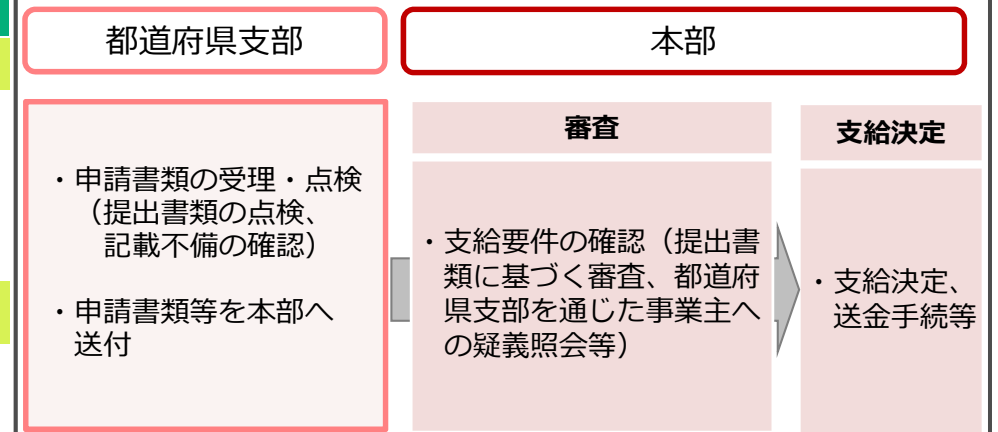


◆適正な支給業務の実施

- ・疑義案件への厳正な調査・点検・確認作業の実施
- ・過去の不正受給事案一覧（実際の不正の手口等）を審査担当者で共有
- ・不正受給が判明した件数 0件 [0件]

	件数	金額（千円）
助成金の支給等	1,850 [1,206]	710,949 [416,015]

支給に係る審査業務の流れ



障害者介助等助成金（職場支援員の配置助成金）の活用事例

対象者：難病（発作性の発熱や腹痛等がある疾患）
業務内容：利用者の軽作業のフォロー、事務作業

課題 ○治療の効果により病状を抑えることができているが、病状が悪化して業務が負担になる場合や、無理をし過ぎて体調を崩すことがあった。

課題改善に向けた取組 ○助成金を活用して職場支援員を配置し、常に見守る体制や定期的な面談体制を整備した。

支給額：対象者の所定労働時間・企業規模に応じた月額を助成（上限あり）

助成金活用の効果 ○体調管理と業務量の調整が適切に行えるようになり、業務の負担が軽減し、無理なく働けるようになった。

1-3-3 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び 障害者技能競技大会（アビリンピック）等

○概要

・ 障害者職業生活相談員資格認定講習

障害者を5人以上雇用する事業所では、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導を行う相談員を選任することが義務付けられており、その資格認定講習を当機構が実施しています。（12時間（2日程度）、雇用管理や職場適応等に関する講義、意見交換会等）

・ 就労支援機器の普及・貸出

障害者の雇用促進に役立つ就労支援機器等の展示や機器選定等に係る事業主への相談・援助、事業主や事業主団体に対する当該機器等の無料貸出しを行っています。

・ 障害者雇用に係る啓発事業の実施

障害者の雇用促進を図るため、9月の障害者雇用支援月間を中心とする啓発活動を行っています。

また、障害者雇用事業所の職場ルポ等、最新の雇用事例を中心に、身近な障害者雇用問題を取り上げた事業主向けの定期刊行誌「働く広場」を発行しています。

・ 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

アビリンピックは、障害のある方々が日頃職場などで培った技能を競う大会です。障害のある方々の職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々に障害のある方々に対する理解と認識を深めてもらい、その雇用の促進を図ることを目的として開催しています。

<アビリンピックの種類>

国際アビリンピック・・・概ね4年に1回開催されており、全国アビリンピックで優秀な成績を収めた選手を当機構において日本選手団として派遣します。

全国アビリンピック・・・都道府県との共催又は機構本部の主催により、地方アビリンピックの成績優秀者等が都道府県知事の推薦により参加して開催します。

地方アビリンピック・・・各都道府県支部が、それぞれの都道府県との共催又は後援を得て開催します。

評価項目No. 1-3-3 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会 (アビリンピック)等

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：B、R2年度：B、R3年度：B)

I 中期目標の内容

- ① **障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数 28,000人以上(毎年度5,600人以上)**
※障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数の実績(平成25~28年度の年間平均5,185人)を踏まえて設定
- ② **アビリンピック来場者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価 90%以上**
※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「障害者の技能への理解が深まった」旨の評価の実績(平成25年度、平成26年度、平成28年度の年度平均97.9%)を踏まえて設定

II 指標の達成状況

目標(指標)に対する取組状況	指標	令和4年度		R3年度	R2年度	R1年度	H30年度
		実績値	達成度	達成度			
<ul style="list-style-type: none"> ・感染症対策を着実に実施 ・オンライン講習の実施 ・講習実施回数の追加等により法令遵守のため受講が必要な者の受講機会を確保 	障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数(目標値 中期目標期間中に28,000人以上(毎年度5,600人以上))	6,068人	108.4%	105.4%	68.0%	111.2%	110.9%
<ul style="list-style-type: none"> ・感染症対策を着実に実施 ・アビリンピック来場者に対するアンケートを実施 ・競技風景等のWEB配信を実施 	アビリンピック来場者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価(目標値 90%以上)	98.8%	109.8%	--,-%	--,-%	110.3%	109.2%

要因分析(実績値/目標値が120%以上又は80%未満)

指標	要因分析(①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること。同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の可否を記載すること。)
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数	
アビリンピック来場者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価	

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
<ul style="list-style-type: none"> ・感染防止対策を講じた障害者職業生活相談員資格認定講習の実施 ・オンライン形式による講習の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・基本的な感染症拡大防止策を講じたうえで、できるだけ多くの受講者が安全・安心に受講できる環境を整えるとともに、法令遵守のため受講が必要な者に対して、確実に受講機会を提供した。 ・<u>受講機会の確保のため、受講希望者の多い都道府県支部を対象として、オンライン形式と集合形式を合わせたハイブリッド形式での講習を試行的に実施した。</u>
<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍における全国アビリンピックの開催 ・全国アビリンピックのLIVE配信及び公式Webサイト、SNSの運用 ・アビリンピックプロモーション業務の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>感染防止対策を講じたことで、一般来場者を受け入れて開催した。また、前年は実施を見合わせた障害者雇用に関する展示等を行う障害者ワークフェアを開催した。</u> ・<u>技能五輪との合同開会式、競技風景及び障害者ワークフェアステージイベント並びに閉会式の様子を公式Webサイトにおいて配信した。</u> ・<u>アビリンピックの認知度向上及び地方アビリンピックへの参加促進のため、地方アビリンピックの取材に基づくダイジェスト映像を作成してSNSで公開した。</u> ・<u>アビリンピックへの参加促進のため、全国アビリンピックにおけるステージイベントを活用し、アビリンピック参加経験選手等をゲストに、アビリンピックオフィシャルレポーターのジャーナリスト（堀潤氏）を司会としたカンファレンスを開催した。</u> ・<u>アビリンピックへの参加促進のため、国際アビリンピック参加に向けた派遣選手紹介映像を作成した。また、国際アビリンピックへの派遣状況の記録映像を作成する予定。</u>

参考指標

--	--

参考事項

○ 障害者職業生活相談員資格認定講習、就労支援機器の普及・貸出、障害者雇用に係る啓発事業の実施

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

目標：5,600人 達成度：108.4%

① 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数 **6,068人** [5,903人]

主な取組内容①

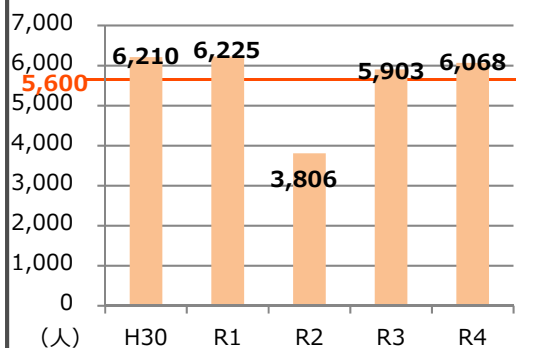
◆ 障害者職業生活相談員資格認定講習の実施

○ 講習の着実な実施

- ・ 講習実施回数 96回 [96回]
- ・ 受講者数 **6,068人** [5,903人]
- ・ 受講者アンケートによる「有用であった」との回答 **96.9%** [96.3%]



講習受講者数の推移



○ オンライン講習の実施

- ・ 受講機会を確保するため、一部の都道府県支部を対象として、機構本部によるオンライン形式と都道府県支部による集合形式を合わせた**ハイブリッド形式の講習**を実施（講習実施回数4回、受講者数410人、有用度98.8%）
- ※対象都道府県支部：東京、神奈川、愛知、福岡（各1回）
- ・ オンライン形式による講習においては、講義を配信するだけでなく、受講者との質疑応答も実施する等講習の質を確保

就労支援機器貸出し一例

携帯型拡大読書器(左)
首掛け型音声受信機(右)



主な取組内容②

◆ 就労支援機器の普及・貸出

○ 就労支援機器アドバイザーによる専門的な相談・援助や技術指導を実施

- ・ 貸出事業所数 **214事業所** [183事業所] ・ アンケート有用度 **89.9%** [87.4%]

○ 就労支援機器の効果的な周知

- ・ 事業主や就労支援機関指導員等を対象とした就労支援機器の説明会や、地方公共団体（東京都、静岡県）と連携した就労支援機器の展示会を実施

主な取組内容③

◆ 9月の障害者雇用支援月間を中心とした啓発活動

○ 障害者雇用優良事業所等表彰式

<厚生労働大臣表彰・機構理事長表彰>

- ・ 障害者雇用優良事業所表彰：**38件**[36件]
- ・ 優秀勤労障害者表彰：**37件**[32件]



○ 障害者雇用支援月間における絵画・写真コンテスト入賞作品展示会

障害者等から募集し入賞した作品を全国5会場で展示
応募点数：1,569点 [1,898点]
表彰件数：80件 [80件]



◆ 定期刊行誌「働く広場」の発行

- 企業の人事労務担当者等に障害者の雇用についてのノウハウ、情報等を提供（毎月52,000部発行）
- 職業大が実施する研修（精神・発達障害への配慮等に役立つ研修）の募集案内を掲載
- アンケートによる有用度：**88.7%**[82.8%]



◆ 公開座談会の開催

- テーマ：視覚障害者の雇用は今！～コロナ禍で変化している雇用環境に対する取り組み～
- 参加者数：21人[32人]
- アンケート結果：「大変良かった」「良かった」との回答 100.0%[100.0%]

◆ 障害者の職場改善事例の収集等

- ・ 「中小企業における社内の支援人材の効果的な活用により障害者の職場定着の推進に取り組んだ職場改善好事例」をテーマに広く募集し、優秀な事例を表彰した。（応募事例69件、表彰：厚生労働大臣賞他 9件）

○障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

数値目標の達成状況

※[]は前年度（第41回大会）実績

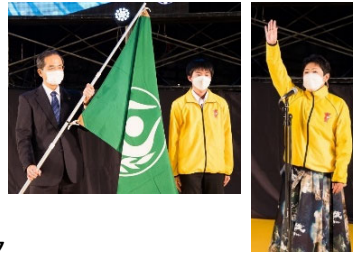
目標：90% 達成度：109.8%

②アビリンピック来場者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価 **98.8%** [---%]

主な取組内容④

◆第42回全国アビリンピック

- ・大会期間：令和4年11月4日～6日
- ・開催場所：千葉県（幕張メッセ）
- ・実施種目：25種目[25種目]
- ・総選手数：362人 [370人]
- ・来場者数：1,195人[---人]
- ・LIVE配信等アクセス数：83,292件 [114,310件]
- ・技能デモ：物流ワーク、OA機器等メンテナンス



技能五輪全国大会との合同開会式における大会旗入場・選手宣誓

○障害者ワークフェア（同時開催）

- ・企業・団体等が出展：**93者** [---者]
- ・ステージイベント：48者が出演

◆周知広報の取組

- ・アビリンピック公式Webサイト及びSNSの運用
 - 技能五輪との合同開会式、競技等風景及び閉会式（成績発表）をLIVE配信
 - 公式Webサイトでの大会記録映像の配信
- ・マスメディア等による紹介
 - テレビニュース、地元新聞等(26都道府県)
- ・アビリンピックプロモーション業務の実施
 - 全国2箇所でのアビリンピック勉強会開催
 - 全国アビリンピック会場でオフィシャルレポーターであるジャーナリスト（堀潤氏）司会によるカンファレンス開催
- TOKYO MXにおいて特別番組「技能五輪全国大会・アビリンピックSP」の放映 **新規**



アビリス

◆大会運営の工夫等

- ・競技会場に総合インフォメーション、ワークフェア会場にワークフェア案内所を設置
- ・同時開催した技能五輪全国大会との合同開会式の実施



洋裁



製品パッキング



パソコン操作

地方アビリンピックの開催

- ・開催状況：47都道府県で開催
- ・競技参加選手数：**2,594人** [2,292人]
- ・競技実施種目数：延べ**440種目** [延べ411種目]
- ・来場者数：**10,247人** [7,722人] ※うち18支部が無観客開催
- ・マスコミによる報道：156件（160件）
- ・全国アビリンピックダイジェスト映像の上映、各競技風景の写真を閉会式でスライドショーで紹介、競技会場のWebカメラを設置し別会場から視聴可能とする等、来場者への周知広報の充実及びアビリンピックへの理解促進
- ・LIVE配信、ハイライト動画の制作等大会来場者以外への周知広報活動の展開

第10回国際アビリンピック（フランス・メッセ大会）への派遣

- ・フランス共和国（メッセ市）において、令和5年3月22日から25日まで開催。参加27か国・地域／参加選手数329名
- ・日本選手団として、17職業技能競技に30名の選手の派遣を実施。入賞者数「金メダル1名、銀メダル4名、銅メダル3名」

1-4-1 離職者を対象とする職業訓練の実施

重要度：高 難易度：高

○概要

・離職者訓練の実施

職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）（61箇所）において、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、離職者の方々を対象に、企業での生産現場の実態に即したものづくり分野に特化して、地域の人材ニーズ等に応じた訓練コースを設定し、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、標準6か月の職業訓練を実施しています。

第4期中期目標期間においては、ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練コースの開発・実施に重点的に取り組んでいます。

<主な訓練コース>

・テクニカルオペレーション科

各種部品製造業等におけるCAD製図や工作機械加工の技能者として就職を目指し、CADによる機械部品の図面作成、汎用機やNC機による切削加工ができる技能を習得します。

・電気設備技術科

電気設備の施工や保全の技能者として就職を目指し、電気設備図の作成、電気設備工事、制御盤及び消防設備等の施工ができる技能を習得します。

・住環境計画科

住環境の提案や内装施工等の技能者として就職を目指し、住宅の設計者や施工主と連携をとりながらクライアントに最適な住環境計画の提案、住宅の省エネルギー化とバリアフリーに対応したインテリア施工ができる技能を習得します。

・スマート生産サポート科

工場内の生産支援システム開発及び保全技術者として就職を目指し、センサ、ネットワーク等の情報通信技術（ICT）を利用した工場内の生産設備や生産ラインのモニタリング及びデータ取得等に関する技能・技術を習得します。

評価項目No. 1-4-1 離職者を対象とする職業訓練の実施

重要度	高
難易度	高

自己評価 A (過去の主務大臣評価 H30年度：A、R1年度：A、R2年度：A、R3年度：A)

I 中期目標の内容

① 訓練修了者の就職率 80%以上

※全国職業訓練実施計画の就職率に係る目標と同じ水準を設定

② ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの受講者数 3,760人以上

※ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命に対応した離職者訓練コースの受講者数の直近の実績（平成28年度：376人）の2倍の水準を設定

【重要度：高】 全国にわたり、離職者が再就職に必要な技能及び知識を習得するために必要な職業訓練を実施し、雇用のセーフティネットとしての訓練機会を担保するという重要な役割を担っているため。

【難易度：高】 第4次産業革命の進展に対応したものづくり分野のIoT技術等に対応するための離職者訓練コースの実施に当たっては、技術革新が進む中で、様々な職歴・能力を持った求職者が6か月という短い訓練期間で必要な技能・技術を身につけることができるように、新たな職業訓練カリキュラムや訓練教材の開発等が必要になることに加え、受講者数を平成28年度実績の2倍以上とするチャレンジングな指標を設定しているため。

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指標	令和4年度		R3年度	R2年度	R1年度	H30年度
		実績値	達成度	達成度			
・生産現場で役立つ技能・知識の習得に向けた訓練指導 ・計画的かつきめ細かい就職支援の実施	訓練修了者の就職率 (目標値 80%以上)	87.5%	109.4%	108.5%	104.8%	108.3%	109.4%
・第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの実施 ・第4次産業革命の進展に対応した訓練カリキュラムの開発及び職業訓練指導員の育成等	第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの受講者数 (目標値 中期計画期間中に3,760人以上(令和4年度目標値 1,205人以上))	1,278人	106.1%	107.6%	104.5%	110.2%	108.0%

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。
訓練修了者の就職率	
第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの受講者数	

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
訓練修了者の就職率向上に係る取組	人材育成ニーズに即したカリキュラムによる訓練実施、Web会議システムを活用した企業説明会を開催するとともに、オンライン面接を意識した面接指導や練習環境の提供など訓練受講の段階に応じた訓練受講者への計画的かつきめ細かな就職支援に取り組んだ結果、87.5%と目標を超える就職率を達成した。
正社員就職率向上に係る取組	積極的な求人開拓及び正社員の意義やメリットの情報提供等に取り組んだ結果、就職者のうち正社員の割合66.0%、また、正社員として就職を希望する者の正社員就職率ではサンプル調査において81.6%と、就職の質の向上にも成果を挙げた。
第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの実施及び訓練カリキュラムの開発等に係る取組	「スマート生産サポート科」については23施設、「IoTシステム技術科」については1施設増やし4施設で実施するとともに、コロナ禍の影響により広報・募集活動が制限されている中にありながら、1,278人の受講者数を確保することができた。また、訓練内容の高度化や訓練実施の効率化を図るため、デジタル技術の進展に対応したICTを活用した新たな指導技法等の開発の推進を図った。

参考指標

正社員就職率	平成30年度 66.8%、令和元年度 66.4%、令和2年度 64.8%、令和3年度 65.0%、令和4年度 66.0%
正社員としての就職を希望する者の正社員就職率 (サンプル調査)	平成30年度 83.1%、令和元年度 83.8%、令和2年度 85.0%、令和3年度 83.4%、令和4年度 81.6%
女性入所者数の割合	平成30年度 25.2%、令和元年度 26.6%、令和2年度 26.5%、令和3年度 26.3%、令和4年度 26.1%
50歳以上の入所者数の割合	平成30年度 20.7%、令和元年度 22.2%、令和2年度 23.4%、令和3年度 24.8%、令和4年度 27.7%

参考事項

○ 離職者訓練の実施

※[]は前年度実績

数値目標の達成状況

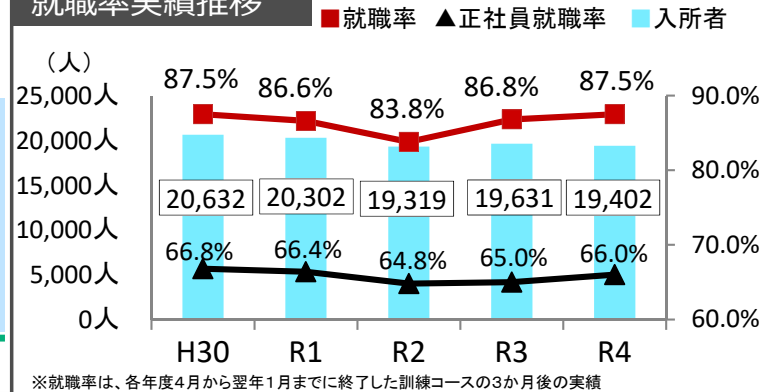
① 訓練終了後3か月時点の就職率 ※ **87.5%** [86.8%]

※就職率は、R4.4~R5.1未までに終了した訓練

※就職率は、(就職者+中退就職者)/(修了者+中退就職者)で算出

① 目標：80%以上
達成度：109.4%

就職率実績推移

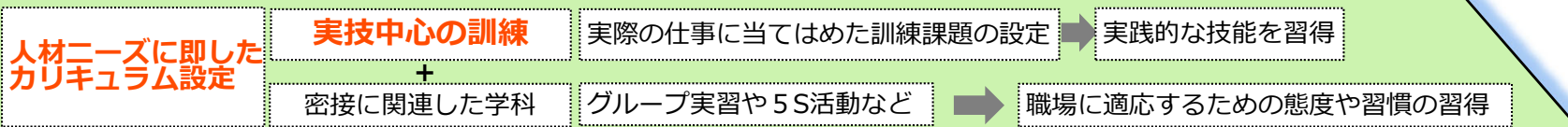


主な取組内容①

◆ 就職に資する訓練の実施及び支援

● 訓練指導

生産現場で役立つ
技能・知識の習得

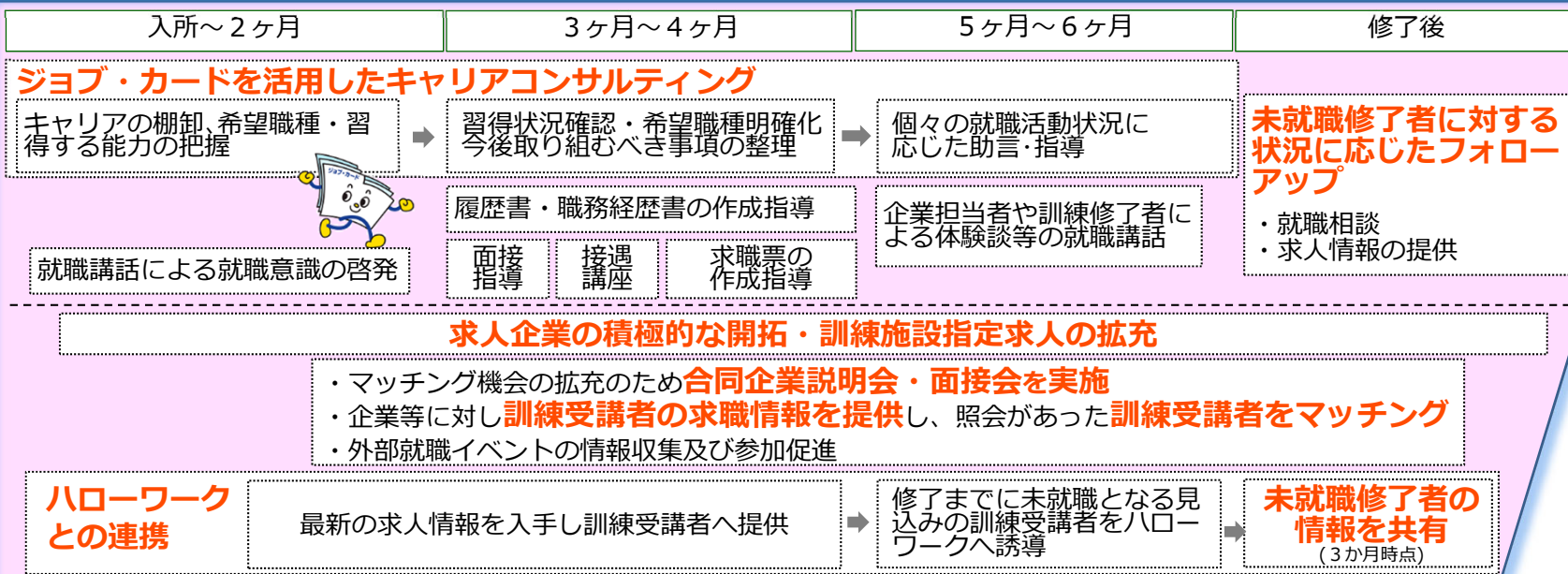


● 就職支援

就職促進活動計画に基づき訓練受講の段階に応じた訓練受講者への計画的かつきめ細かい支援を実施

訓練受講者に対する
直接的支援

就職活動環境整備等の
間接的支援



就職率・正社員就職率の向上

○ オンラインを活用した効果的な取組

- Web会議システムを活用した企業説明会を実施
- オンライン面接を意識した面接指導や練習環境を提供するとともに、オンライン面接を受ける場所・機材等を提供
- 一部のカリキュラムにおいて引き続きオンライン訓練を実施



▲ オンライン企業説明会の様子

○ 正社員就職への支援

- 訓練受講者へ正社員就職の意義やメリットを説明
- 計画的に企業を訪問し求人を開拓
- ハローワークと連携し、正社員求人限定の合同企業説明会・面接会を開催

正社員就職率

66.0% [65.0%]

(参考) 正社員としての就職を希望する者の正社員就職率

81.6% [83.4%]

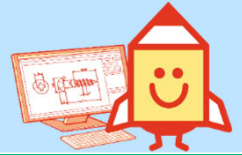
(サンプル調査)

数値目標の達成状況等

②IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した
離職者訓練コースの受講者数

1,278人 [1,259人]

②目標：1,205人以上
達成度：106.1%



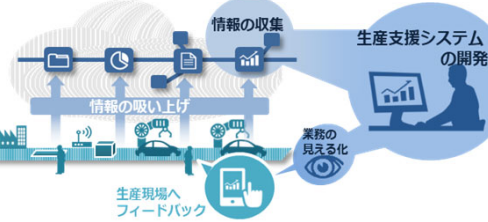
主な取組内容②

◆第4次産業革命の進展に対応した訓練の実施

拡充

スマート生産
サポート科

生産ラインの稼働状況を見える化



【目指す技術者像】

工場内の生産支援システムの開発及び保全技術者

【概要】

センサ、ネットワーク等の情報通信技術を利用した工場内の生産設備や生産ラインのモニタリング及びデータ取得等に関する技能・技術を学ぶ

23施設で実施
実施実績 59コース 1,141人

IoTシステム
技術科

IoT技術を活用してシステム構築



【目指す技術者像】

IoT技術を活用したシステムの構築及び保守作業の技術者

【概要】

インターネットを活用して生産設備を遠隔で監視・制御するため、IoTデバイス、Webサーバ、シーケンス制御等に関する技能・技術を学ぶ

新たに1施設で令和5年3月に実施（計4施設）
実施実績 7コース 137人

採用事業者の声

採用事業者 **株式会社遠藤システム（茨城県取手市）**

事業内容 ソフトウェア開発、インフラ保守、ソリューション事業

修了者の業務 サーバー構築



採用した訓練修了者の方は、セキュリティ対策ソフトウェアに必要となるサーバ構築を担当しています。

企業実習中から、ほかの実習生と協力し合い積極的に実習に取り組む姿勢や、前向きに勉強する姿勢に魅力を感じました。また、明るく真面目な性格もあり、弊社に貢献していただけると判断し、採用しました。「なりたい自分」になるために、やりたいことがあればどんどん挑戦してほしいと思います。

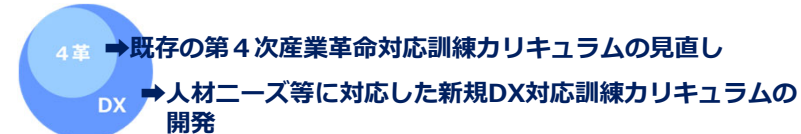
主な取組内容③

◆デジタル技術に対応した訓練カリキュラム等の開発及び職業訓練指導員の育成

DXにつながるデジタル技術に対応した訓練カリキュラムの開発等

拡充

各職業訓練におけるDX対応訓練の定義及び育成目標とする人材像を整理するとともに、指導員等で構成する各カリキュラム等検討委員会において訓練カリキュラムの見直し及び開発を実施



各職業訓練における対応状況

離職者訓練	IoTシステム技術科等のカリキュラムの見直し、協働ロボットやCAE静解析等のカリキュラム開発
高度技能者養成訓練	生産ロボットシステムコースの運用方法の見直し、建築施工システム技術科のBIMを活用したカリキュラム開発
在職者訓練	シミュレーション等の技術要素を活用したカリキュラムの見直し、協働ロボット等を活用したカリキュラムの開発

ICTを活用した新たな指導技法等の開発

訓練効果の向上や訓練実施の効率化を図るため、基盤整備センターの調査・研究において、ICTを活用した新たな指導技法等の試行検証及び開発を実施

ICTを加えて指導する

- * 力覚センサを活用したカン・コツ要素の見える化
- * XRデバイスを活用した作業指示や完成像の投影
→ 訓練受講者の作業支援が可能
- * 視点カメラを活用した作業手順・手元操作の提示
- * タブレットを活用したデジタル教材の提示
→ 指導員の指導補助が可能

ICTに置き換えて指導する

- * シミュレーションソフトを活用したアニメーションによる動作説明、実機を用いない動作確認・分析
→ 反復練習が可能

第4次産業革命に対応した職業訓練指導員の育成

機構全体の第4次産業革命への対応力の底上げを図るため、機構の指導員335人（令和元年度からの合計：1,475人）に対して、第4次産業革命に対応した訓練を実施するための基本的な考え方を習得する指導員研修をオンラインで実施



超小型IoTデバイスを使用した研修

デバイスに搭載されたセンサで温度や照度等のセンシングを体験



人材ニーズの把握と訓練計画案の作成

- 各施設において以下の確認等を実施
 - ・事業主団体や企業等へのヒアリング等の実施 (全国約3,400事業所)
 - ・人材ニーズ (IoT技術等第4次産業革命に関連するものを含む)、訓練内容の改善すべき点及び民間教育訓練機関等との競合状況等の把握

↓

- ・訓練カリキュラムの見直しや訓練科の新設・廃止等、次年度訓練計画案を各施設で作成


外部有識者により構成された訓練計画専門部会※による審査

- 訓練計画案の審査
 - ・人材ニーズを踏まえた訓練科としての適否
 - ・各施設から半径40km圏内における民間教育訓練機関等との競合の有無
 等を訓練科ごとに確認し、訓練計画案を審査
- 委員構成
 - (公益代表委員)
 - ・関係行政機関
 - ・民間教育訓練機関
 - ・大学教授
 等
 - (使用者代表委員)
 - ・経済団体
 等
 - (労働者代表委員)
 - ・労働組合
 等


※ポリテクセンターに設置される地方運営協議会の専門部会として設置

訓練の実施、効果測定

- ものづくり分野への重点特化等
 - ・民間では実施できないものづくり分野訓練を中心に実施 (ものづくり分野比率 98.3% [98.3%]) ※地方公共団体からものづくり分野以外の訓練の実施要請があった場合を除き、ものづくり分野の訓練のみを実施
 - ・IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した訓練コースや女性の就業促進等に対応した訓練コースを実施



住宅リフォーム技術科 (模擬家屋施工実習の様子)



テクニカルメタルワーク科 (TIG溶接作業の様子)

- 訓練効果を把握
 - ・習得度測定 (受講者)
 - 訓練到達目標に対する習得度の自己確認 (指導員)
 - 訓練課題を用いた受講者の習得度の評価
 - ・受講者アンケート
 - ・修了者の就職先事業所ヒアリング

訓練の見直し

- 雇用失業情勢に配慮しつつ、訓練の実施結果や人材ニーズの変化を踏まえて適宜訓練内容を見直し
 - ・人材ニーズ等を踏まえた訓練カリキュラムの見直しや訓練科の新設・廃止等を実施
 - ・訓練定員について、施設ごとの受講状況等を踏まえた見直しを実施

－見直し実績－

令和5年度に実施する予定の訓練コースのうち、**見直したコースは約24%**

内容変更コース数	286コース
新規設定コース数	31コース
(廃止訓練コース数)	29コース

※令和5年度に実施を予定している全体のコース数 (橋渡し訓練を除く) **1,309コース**


採用事業者の声

採用事業者 株式会社黒坂塗装工業所 (京都府綴喜郡)

事業内容 鉄道車両・産業機械・建築機械部品等の塗装

修了者の業務 3次元CADデータ作成、ロボット塗装

採用した訓練修了者の方には、3次元CADでモデリング、ロボット用のプログラミング、塗装物のチェック及びプログラム修正など、ロボット塗装工程の一連作業を担当してもらっています。



3次元CADの操作ができるということで採用させていただきました。勉強熱心で現場と協調しながら幅広い業務をこなしており、非常に助かっています。ポリテクセンターの訓練修了者は学んだ技能を活かして、様々な部署で活躍しています。今後も訓練修了者の採用を考えています。

(参考)

「訓練が就職に役立った」と答えた受講者の割合

→ **97.5% [96.0%]**

(サンプル調査)

訓練カリキュラムの見直し事例

昨今のリノベーション市場においては、高齢化社会を鑑みてバリアフリーに配慮した住環境設備のニーズがあることから、手摺の取付や段差解消のための施工等、高齢者に配慮した住環境整備に関する技能・技術を習得する訓練カリキュラムに見直した。

主な取組内容⑤

◆ 女性の就業促進を図るための取組

○ 女性向け訓練コースの実施

- 女性のもづくり分野への就業促進のための訓練コースとして短時間の訓練コースを含め**24施設**で実施

(参考)女性受講者全体の就職率

89.9%

※令和4年4月から令和5年1月までに終了した訓練コースの3か月後の実績

○ 託児サービスの提供

訓練受講中に託児所を無料で利用できるサービスの提供

- 35施設で110人(118児童)が利用[34施設/94人(103児童)]

高い実績を実現

令和4年度における入所者総数に占める女性入所者数の割合

26.1% [26.3%]

(女性：5,073人/
全体：19,402人)



○ 周知・広報

- 女性修了者や女性経営者との意見交換等を行う**女性のためのものづくり仕事セミナー**を開催
- 施設見学会に来られない女性求職者を想定した**女性求職者向け動画**の作成
- 女性をターゲットにした**チラシ**作成・配布
- 広報用パンフレットに**女性訓練受講者の声を紹介するページ**を作成
- 他機関が作成した女性をターゲットにした広報ツール「溶接女子会」漫画の活用

○ 環境整備

- 職業訓練を**受講しやすい環境**を整備
- パウダールームの設置やトイレ・更衣室の改修
- 女性訓練受講者の不安解消や女性職員との交流を図るため交流会を開催

周知・広報の取組



女性訓練受講者の一日を紹介したチラシ

CADものづくりサポート科

ものづくり分野において、比較的女性の就業割合が高く、関心を持ちやすいと思われるCADを使用した設計補助業務、製造業における原価計算や財務会計業務、生産管理、工場管理のサポート業務等に関する技能・技術を習得する訓練カリキュラムとしている。

主な取組内容⑥

◆ 「実践的な職業訓練等への橋渡しとなる訓練」や「日本版デュアルシステム」の実施

○ 橋渡し訓練

対象：就業経験が乏しい等、直ちに離職者訓練を受講することが困難な者

目的：コミュニケーション能力や職業意識を向上することで実践的な職業訓練への橋渡しを図る

橋渡し訓練
(1か月程度)

受講後

離職者訓練
(標準6か月)

【実績】

訓練コース数 289コース[273コース]
入所者数 3,275人[2,959人]

○ 日本版デュアルシステム (短期課程活用型)

対象：不安定就労を繰り返している若年求職者等(概ね55歳未満)

目的：企業実習による現場の技能・技術等を習得することで安定就労を図る

【実績】訓練コース数 143コース [143コース]
入所者数 1,373人 [1,434人]
就職率 92.4%[91.4%]
正社員就職率 80.4%[77.7%]

- 機構施設での実習を中心とした訓練と実際の生産現場での企業実習を組み合わせ実施し、**高い正社員就職率を達成**

※日本版デュアルシステム(短期課程活用型)の就職率は、令和4年4月から令和5年1月までに終了した訓練コースの3か月後の実績

ポリテクセンター
座学+実習
(約5か月)



民間企業

企業実習
(約1か月)

訓練修了者の声

機械加工技術者として就職することを希望し、ハローワークで職業相談を受けたところ、ポリテクセンターを紹介され企業実習付きコースを受講しました。訓練ではポリテクセンター内で機械製図・汎用旋盤など実践的な技能・技術を学んだほか、企業実習では現場を知ることにより、より実践的な技能・技術を習得することができました。



▶機械加工NC技術科修了者

主な取組内容⑦ ◆ 就職困難度の高い者に対する支援

○訓練・学習の進捗等に**特別な配慮が必要な訓練受講者**に対する支援

- 令和3年度に引き続き、**職業能力開発業務**と**職業リハビリテーション業務**の担当部署による**検討会**を開催し、**効果的な支援方法**について検討
- 特別な配慮が必要な訓練受講者に対する**職員の対応力向上を図るための学習用映像コンテンツ**を制作し、ポリテクセンター・ポリテクカレッジに展開
- 職業リハビリテーションや障害者職業訓練で活用されている知識・ノウハウ**を取り入れた**就職支援ツール**（就職意欲度相互確認シート）についてポリテクセンター・ポリテクカレッジにおいて**試行検証**を実施

▼就職意欲度相互確認シート

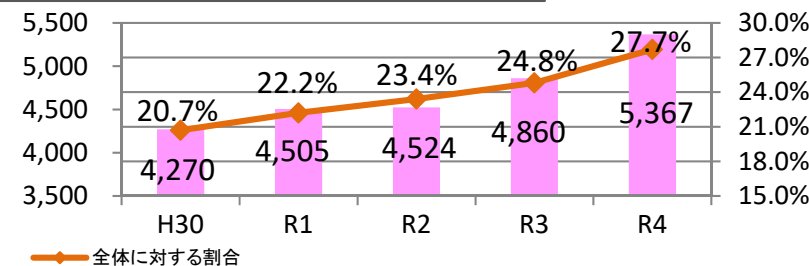
シート番号	A-1	確認項目	悩んだときのアドバイス
シート名	個性や習慣についての整理		
(1) 個性の整理		① 自分の個性・性格を示す単語を5つ以上挙げる ことができる	個性・性格を示す単語の例がガイドブック p.6に記載しています。 また、就職支援の窓口で相談してみると、新しい発見があるかもしれません。
		② 単語を挙げた理由を、過去の経験・出来事を含めながら説明できる	
		③ 挙げた単語と関連させて、自分の強みと弱みを説明できる	



○50歳以上の**訓練受講者**に対する支援

- 生涯現役社会の進展に伴い、相対的に**就職困難度が高い50歳以上の者**が離職者訓練を受講する傾向があり、就職活動が進捗しない者については、就職支援アドバイザー、指導員による**よりきめ細かな支援**を実施

50歳以上の入所者数の推移



主な取組内容⑧ ◆ ハローワークとの連携強化等による定員確保の取組

コロナ禍において、雇用保険説明会に出席しての広報や施設見学会の積極的な開催が難しい中でも、定員充足率向上のための**アクションプラン**を策定し、広報等の取組の強化により、**受講者を確保**

定員充足率 79.4% [80.7%]

ハローワークと連携した周知・広報

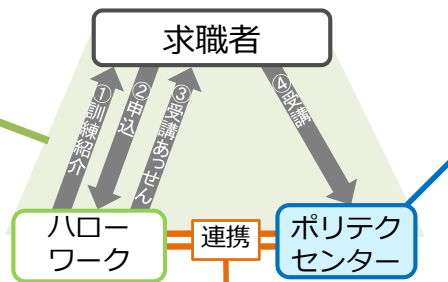
- 訓練で製作した**成果物**をハローワークに**展示**
- コロナの影響により雇用保険受給説明会でポリテク職員が直接訓練説明が出来ない場合は、**ハローワーク職員に説明メモ**を提供し対応
- ハロートレーニングを知らない層に向けたポリテクセンター**PR動画**を施設・ハローワークで放映
- 労働局と連携し**メディアツアー**を実施



▲メディアツアーの様子



▲ポリテクセンターPR動画



ポリテクセンターの取組

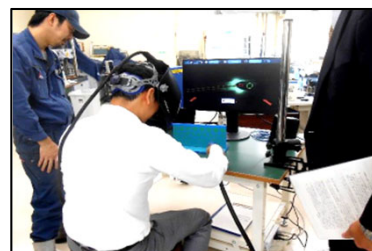
- 訓練コースの不断の見直し (P56参照)
- 訓練で得られる成果や修了者の声、活躍事例の掲載(ホームページ、パンフレット等)
- 広報研修の開催等による**チラシ・ポスター・パンフレットの見直し**
- ニュースリリース
- 求職者**企業見学ツアー**を開催



▲訓練受講希望者向けに実施した企業見学ツアー

ハローワーク職員の訓練理解の促進

- ハローワーク職員向け**施設見学会・訓練体験会**の実施
- 訓練紹介担当者用**「訓練説明マニュアル」**の提供
- 訓練修了者の**活躍事例**の提供



▲ハローワーク職員向け施設見学会・訓練体験会の様子



▲訓練説明マニュアル



▶マンガ「無職の学校」(小学館)タイアップポスター(ポリテクセンター関係)

1-4-2 高度技能者養成のための職業訓練の実施

重要度：高 難易度：高

○概要

・高度技能者養成訓練の実施

職業能力開発大学校・短期大学校（ポリテクカレッジ）等（25箇所）において、産業の基盤となる高度なものづくりを支える人材を育成するため、産業構造の変化に対応した理論と技能・技術を結び付けた実学融合の教育訓練システムにより、ものづくりの基本を習得し、最新の技能・技術に対応できる高度実践技能者を養成する訓練を実施しています。

第4期中期目標期間においては、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を育成するための訓練コースの開発・実施に新たに取り組んでいます。

<専門課程（2年間）>

高校卒業者等を対象に、高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を育成しています。

<応用課程（2年間）>

専門課程修了者等を対象に、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を育成しています。

<総合課程（4年間）>

高校卒業者等を対象に、生産技術・生産管理部門のリーダーとなり得る人材を育成するとともに、将来的に質の高い職業訓練指導員（テクノインストラクター）となり得る人材を育成しています。

・広く地域社会に開かれた施設運営

地域の中小企業等が抱える課題解決のための共同研究・受託研究や、テクノインストラクターによる工業高校等への支援等、開かれた施設運営を実施しています。

評価項目No. 1-4-2 高度技能者養成のための職業訓練の実施

重要度	高
難易度	高

自己評価 A

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：A、R2年度：A、R3年度：A)

I 中期目標の内容

- ① **就職希望者の就職率 95%以上**
※雇用失業情勢等を踏まえつつ、第3期中期目標と同じ目標水準を設定
- ② **生産ロボットシステムコースの実施校数 10校全ての職業能力開発大学校において実施**
※全国の全ての職業能力開発大学校（10校）において実施するものとして設定
- ③ **生産ロボットシステムコースの修了者数 300人以上**
※生産ロボットシステムコースの定員の90%以上（300人以上）が修了するものとして設定

【重要度：高】 ロボット技術は、製造業の生産現場等における人手不足の解消、生産性の向上などの社会課題を解決する可能性を有しており、少子高齢化、生産年齢人口の減少が進展する中で、ロボット技術を活用できる高度な人材を養成することは、極めて重要であるため。

【難易度：高】 第4次産業革命の進展に対応した生産ロボットシステムコースを新たに開発することに加え、全ての職業能力開発大学校において同訓練コースを確実に実施するため、最新の技能・技術に対応し、適切に指導できる職業訓練指導員を育成するとともに、高度技能者の養成のための職業訓練としては新しい分野であり、かつより高度な内容である同訓練コースにおける定員の90%以上（300人以上）が受講し、さらに修了するチャレンジングな目標を設定しているため。

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指 標	令和4年度		R3年度	R2年度	R1年度	H30年度
		実績値	達成度	達 成 度			
・就職に資する訓練の実施及び支援 ・正社員就職への支援	就職希望者の就職率 (目標値 95%以上)	99.5%	104.7%	104.4%	104.1%	104.4%	104.9%
・ロボット技術に対応した訓練の実施 ・生産ロボットシステムコース指導体制の構築	生産ロボットシステムコースの実施校数 (目標値 中期計画期間中に全10校(令和4年度目標値10校))	10校	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	生産ロボットシステムコースの修了者数 (目標値 中期計画期間中に300人以上(令和4年度目標値137人以上))	153人	111.7%	111.1%	109.8%	114.6%	-

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。
就職希望者の就職率	
生産ロボットシステムコースの実施校数	
生産ロボットシステムコースの修了者数	

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
就職に資する訓練の実施及び支援	緊急時も含め、通常時からオンラインを活用した訓練を実施するとともに、企業の即戦力となるよう、実学融合の訓練カリキュラムによる指導、職業意識を高めるためのインターンシップ等の取組を実施した。 また、オンライン面接に対応した就職支援、Web会議システムを活用した企業説明会や正社員として就職することのメリット等を周知するほか、きめ細かなキャリアコンサルティングを実施し、正社員就職率98.3%（前年度：98.3%）と高い実績を挙げた。
生産ロボットシステムコースの実施及び運用状況を踏まえた業務展開	機械系、電気系及び電子情報系の3科の学生が、それぞれ習得した技能・技術を持ち寄り、横断的な訓練を行うことで、より実践的な技能・技術を習得した結果、就職率100.0%（うち正社員就職率98.7%）と高い実績を挙げた。 また、生産ロボットシステムコースの運用状況等を把握し、今後の課題やノウハウを共有するとともに、担当者に加え、応用課程を担当する全てのテクノインストラクターに対し、学生を指導するために必要な研修を実施することで指導体制を構築した。 <u>未来ロボティクスエンジニア育成協議会（CHERSI）との連携の一環として、テクノインストラクター等がロボット関連企業を見学し意見交換を行うことにより、訓練カリキュラムの開発及び見直しの検討における参考とした。</u>
地域社会との連携等の取組	地域や地域の中小企業等が抱える課題に対し、ポリテクカレッジが有する「ものづくりのノウハウ」、「第4次産業革命に対応した技術」等を活用することにより課題解決を図る取組として共同・受託研究を実施した。 また、オンライン配信や動画配信サイトも活用し、学生の訓練成果を広く発表するポリテックビジョンを全てのポリテクカレッジにおいて実施するとともに、若年者に対する実践的な技術教育の充実を図るため、工業高校や高等専門学校、大学等との連携に取り組んだ。

参考指標

正社員就職率	令和元年度 97.4%、令和2年度 98.1%、令和3年度 98.3%、令和4年度 98.3%
共同・受託研究実施件数	令和元年度 98件、令和2年度 87件、令和3年度 83件、令和4年度 81件
工業高校等との連携件数	令和元年度 272件、令和2年度 247件、令和3年度 245件、令和4年度 281件

参考事項

○高度技能者養成訓練の実施等

※[]は前年度同期実績

数値目標の達成状況

① 就職率 **99.5%** [99.2%]

① 目標：95%以上
達成度：104.7%

【在校生数】

専門課程 3,416人 応用課程 1,600人 総合課程 374人

(参考) うち女子学生の割合 8.7%

※令和4年4月時点

主な取組内容① ◆ 就職に資する訓練の実施及び支援

訓練実施における工夫

- 即戦力となるよう**実学融合の訓練カリキュラム**を設定
(4年間における総訓練時間5,616時間のうち約**65%**が**実験・実習**)
- 設置訓練科に係る人材ニーズや外部有識者の意見を反映した訓練を実施

入学～6か月

1年生下半期

2年生上半期

2年生下半期

学生の就職活動等

就職講話による職業意識の啓発・自発的就職活動の喚起

早期に**キャリアコンサルティング**等を通じた自己分析・進路決定

職業人としての素養や職業意識を高めるため、生産現場を直接体験するインターンシップ(企業委託実習)を実施

大学校の支援内容

ジョブ・カードを活用したきめ細かな**キャリアコンサルティング**の徹底実施

最新の求人情報の提供(ハローワークとの連携含む)

積極的な事業所訪問による、新規の求人確保

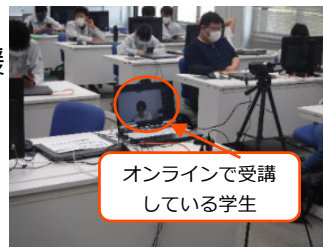
就職支援アドバイザー等による就職ガイダンスでの面接指導・応募書類の作成指導

大学校主催の企業合同説明会や企業見学会の開催



○オンラインを活用した効果的な取組

- ・一部のカリキュラムにおける定期的な実施と併せて、集合形式の訓練に出席困難な学生に対して**訓練をオンラインで配信**して自宅学習を支援
- ・オンライン訓練の**録画データ**を復習等で活用
- ・**ペンタブレット**を活用し、スライド教材に補足や解説を直接書き込むことで板書内容を記録したものを**補習や補講等に活用**
- ・**オンライン面接**に対応した**就職支援**や**Web会議システム**を使用した**企業説明会**の実施



オンラインで受講している学生

就職状況の内訳(令和5年4月末時点)

	就職者数	就職率	正社員就職者数	正社員就職率
専門課程	745人	99.2%	725人	97.3%
応用課程	779人	99.7%	774人	99.4%
総合課程	82人	100.0%	79人	96.3%
合計	1,606人	99.5%	1,578人	98.3%

※ 就職率は、就職者数/(修了者数-進学者数)で算出

○就職率/正社員就職率の向上

訓練修了者の声

■父は私の**大先輩**■

父が地元のものづくり企業で働いていたため、小さなころからものづくりに興味を持っており「**将来はお父さんと同じ会社で働きたい**」と憧れていました。高校時代、父に将来について相談したとき「(父の出身校である)**ポリテクカレッジ**の生産技術科で、工学に関する知識、技能・技術を身につけてから就職を目指してはどうか」とアドバイスされたことが入校の決め手でした。

生産技術科では製図、機械加工、測定等を学び、**国家資格**である技能検定の**機械プラント製図2級**に合格でき、校のサポートのおかげで**憧れだった父と同じ会社に就職**することができました。



▲生産技術科 修了生

◀集合形式とオンラインを組み合わせたハイブリッドによる訓練を実施し、学生の表情を確認。

○正社員就職への支援

- ・正社員として就職することのメリット等を就職支援の機会を通じて周知
- ・修了生の就職先企業への求人開拓

正社員就職率 98.3% [98.3%]

数値目標の達成状況

- ② 生産ロボットシステムコースの実施 **10校** [10校]
- ③ 生産ロボットシステムコースの修了者数 **153人** [90人]

北陸、東海、九州
関東、近畿、中国
北海道、東北、四国、沖縄

H30設置
R2設置
R3設置

- ②目標：10校 達成度：100.0%
- ③目標：137人 達成度：111.7%

主な取組内容② ◆ 生産ロボットシステムコースの実施

○ロボット技術に対応した訓練の実施

第4次産業革命の進展に対応し、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理、保守及び改善ができる「将来の生産技術・生産管理部門のリーダー」を育成するためのカリキュラムを平成30年度から実施



ロボット工学 (学科)

生産自動化システムの形態、システム構成要素であるNC工作機械や産業用ロボット、搬送機器システム、自動倉庫システム及び検査システム、最新の技術動向について学習する。

ロボット工学実習 (実技)

産業用ロボットの基本操作や安全に関する知識とともにPLCによる制御方法を習得する。また、産業用ロボットの動作及び工場レイアウト等についてもシミュレーションソフトウェアを用いて学習する。

生産ロボットシステム構築実習装置

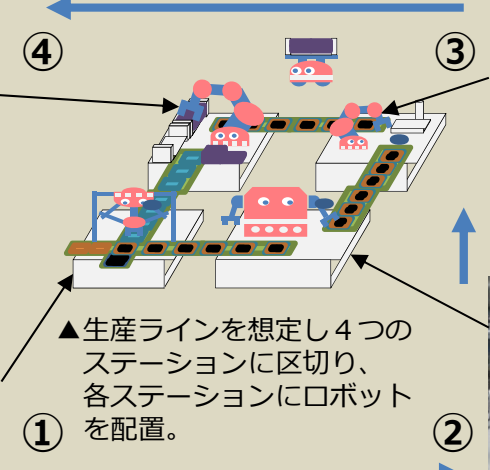


▲ロボットを用いた課題実習の様子

組立て・仕分け
(垂直多関節)



4台のロボットで連動運転



○生産ロボットシステムコースの修了者

- ・令和3年度までに設置した全てのポリテクカレッジ（10校）において、応用課程の生産ロボットシステムコースを**153人**が修了。
- ・機械系、電気系及び電子情報系の3科の学生が、それぞれ習得した技能・技術を持ち寄り、**横断的に実施**することで、より実践的な技能・技術を習得。

就職率100.0%（うち正社員就職率98.7%）

ロボットコース修了者の声（九州職業能力開発大学校 修了生）

■グループワークの経験が業務に役立っています。

ロボットコースでは、他科の仲間と協力してAGV（搬送用ロボット）の製作・運用に取り組みました。機械系、電気系及び電子情報系という**専門性の異なる他科の学生との連携**に戸惑うこともありましたが、日々の打ち合わせや、**試行錯誤を繰り返した**ことにより、最終的に**AGVとロボットシステムを連動させた生産ラインを構築**することができました。

現在は、TOTOプラテクノ(株)の生産技術部門で設備の製作業務を担当しています。**異なる専門分野の学生が集結するロボットコースでの経験が役立っている**と感じています。



▲岡 凌太さん
生産機械システム技術科修了生

ロボットコース修了者を採用した企業の声（TOTOプラテクノ(株)）

■即戦力として活躍しています。

岡さんは、生産技術部門に配属4年目になります。ロボットコースで**グループワークを経験**した事で、**新規の生産設備製作時**にも、業務内容を理解した上で、**様々な部門と調整しながら業務を推進**できています。

また、3DCAD操作にも慣れており、製作図面の作成・訂正など、**1年目から即戦力として活躍**しています。

これからの時代、製造現場では「**設備の自動化**」は欠かせません。今後も、岡さんのようなポリテクカレッジで**ロボットコースを修了した即戦力人財の採用を希望**します。



▲産業用ロボットを使用した部品検査設備の立上げをする岡さん

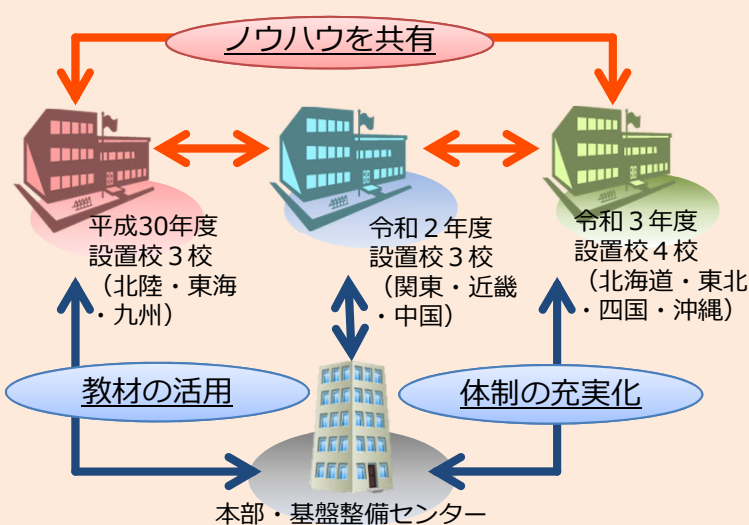
主な取組内容③

◆生産ロボットシステムコースの運用状況の把握・展開等

ロボットコースの運用状況等を踏まえた見直し

○ロボットコースをより効果的に実施するため、以下の取組を実施

- ・カリキュラム等検討委員会において、運用状況を把握するとともに、今後の課題や**ノウハウを共有**
- ・R R Iから提供を受けた**教材（技術動画）の活用**や、テクノインストラクターの**指導体制の充実化**



【ロボットコースの教材活用】

・ロボット革命・産業IoTイニシアティブ協議会（R R I）から、**教育機関での授業や、企業研修等に活用**できる**技術動画**の情報提供を受け、高度技能者養成訓練での授業において教材として活用。 ▶ 技術動画の一部



【ロボットコースの指導体制の充実化】

・生産ロボットシステムコースの担当に加え、応用課程を担当する全てのテクノインストラクターに対し、学生を指導するために必要な以下の研修を実施することで**指導体制を充実化**。

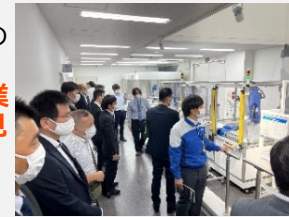
- ・ロボット工学・実習の知識等習得
- ・各校の運用状況等を踏まえた課題の共有、課題解決手法の習得
- ・ロボット技術に必要な画像処理やセンシング等の専門知識の習得



未来ロボティクスエンジニア育成協議会（CHERSI）との連携による展開内容

【ロボット関連企業の見学及び意見交換】
・高度技能者養成訓練においてDX、GXに対応した訓練カリキュラムの開発及び見直しに向けた検討を行うための参考として、**CHERSI関連企業2社の見学、意見交換を実施**。

▶ (株)安川電機関東ロボットセンター見学の様子



【見学依頼への対応】

・CHERSI事務局を通じて、**インドのTATA Technologies社員を対象とした職業能力開発施設見学の依頼**があり、九州ポリテクカレッジにおいて対応。

▶ TATATechnologies社のカレッジ見学の様子



主な取組内容④ ◆ 訓練カリキュラムの見直し

- 都道府県、労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等で構成する地方運営協議会等において、訓練ニーズを確認
- DX、GXに対応した技能・技術の習得を目標とした授業内容を標準カリキュラムに加えるとともに、訓練支援計画書(シラバス)等の改訂を実施
- 地域ニーズを捉え、地域の課題解決に繋がる施設独自のカリキュラム及び訓練支援計画書(シラバス)等、実習課題の設定
- オンライン訓練の運用に係る取組の共有及び実技科目での実施等を検討

標準カリキュラム見直しの事例

DX、GXの対応に係る見直しを行った標準カリキュラムは、令和5年度入校生からすべてのポリテクカレッジにおいて適用する。

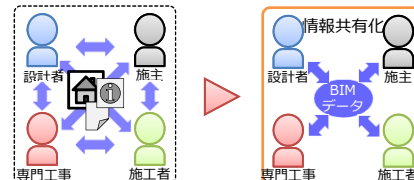
【カリキュラム見直し内容の例】

〈電気エネルギー制御科〉
環境エネルギーを学ぶ授業科目に、新規にGXに係る項目(温室効果ガス、カーボンニュートラル等)を追加し、GXについての理解を深める。

〈建築施工システム技術科〉

標準カリキュラムをBIMを活用した授業科目に見直し、BIMの整備を行うことで、先端技術を習得する。

※BIM: Building Information Modelling
建築物に付随する属性情報を付与した建築物情報モデルを作成し、データを介して設計・施工・維持管理等のライフサイクル全体で情報を共有することで手戻りを減らし、生産性を向上させる



主な取組内容⑤ ◆ ポリテクカレッジの魅力向上・入校生確保に向けた取組

アクションプランを策定し、以下の取組を実施

- ノウハウの共有化による学生募集の推進
高校訪問の実施手順や分析方法、女子学生の入校促進のため各施設が創意工夫している取組等を集めた事例集を活用した募集活動の実施
- 地域のマスメディア等による効果的な広報
各種競技大会に挑戦した学生の活躍や各種技能イベント等に関するプレスリリース、地域が行う各種イベント等へ参画するなど、ポリテクカレッジの学生の技術力の高さを広くアピール
- オープンキャンパスの実施や地域(地方公共団体、企業等)との関係強化
 - ・Web配信や参加者を少数にする等コロナ禍における効果的な方法・時期を考慮したオープンキャンパスの実施により、学生を確保
 - ・地域が行う各種イベントやプロジェクト等に積極的に参画
- 多様な入校制度の活用
社会人の入校を促進するため事業主推薦制度を活用した事業主の声を掲載したリーフレットを事業所訪問等の際に活用

もろへんにいって、ある学生の確保

学生の技術力の高さをアピールする事例

- ・若年者ものづくり競技大会では競技職種「ITネットワークシステム管理」で**厚生労働大臣賞(1位)**を獲得したほか**19名の学生が入賞**
- ・第60回技能五輪全国大会にポリテクカレッジから5競技職種16名の学生が参加し、**3名が入賞**



▲技能五輪全国大会の様子

女子学生入校促進の取組

- ・ホームページで能開大女子(ポリジョ)学生のコメントや大学校生活を紹介
- ・内閣府男女共同参画局が運営する「理工チャレンジ(リコチャレ)」のホームページに記事掲載

●わたしたち 生産ロボットシステムコースで学んでいます！

生産ロボットシステムコースとは・・・
生産機械システム技術科・生産電気システム技術科・生産電子制御システム技術科それぞれの特徴を活かしつつ、ロボットに関連する要素を学ぶことができるコースです。

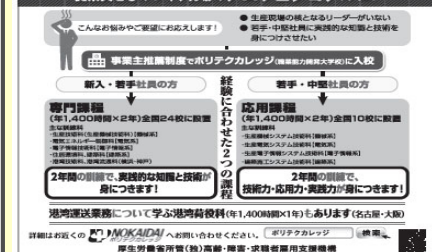


▲ホームページで女子学生の活躍を紹介

社会人入校に係る広報事例

社会人をはじめとする既卒者の入校者を増やすために、産業界に精通している全国紙に事業主推薦制度を紹介する新聞広告を掲載し、企業向けの広報を行った。

事業主推薦制度を利用してポリテクカレッジ(職業能力開発大学校)で
従業員をものづくり現場のプロフェッショナルに!



◀ 日刊工業新聞広告掲載

主な取組内容⑥

◆ 地域社会との連携等

- 地域や地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決のため、ポリテクカレッジが有する「ものづくりのノウハウ」、「第4次産業革命に対応した技術」等を活用して、共同・受託研究を**81件**[83件]実施（うち共同研究75件、受託研究6件）



共同研究の事例

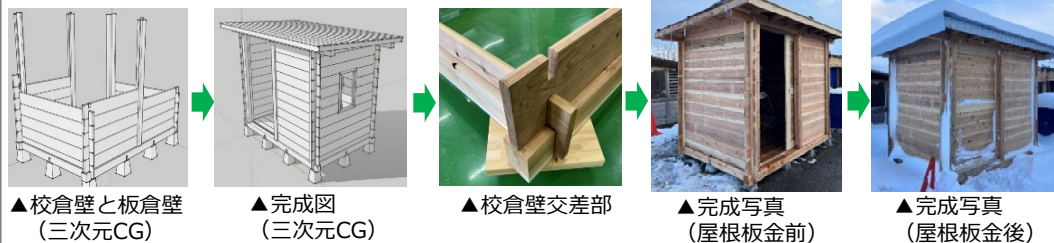
「大館市ゼロカーボンシティ実現に向けた木造倉庫の開発」
秋田職業能力開発短期大学校（※「ゼロカーボンシティ宣言」の大館市からの依頼）

課題

令和3年に大館市は木材利用基本方針に基づく「大館市木材利用促進計画」を策定し、秋田県初の「ゼロカーボンシティ宣言」を発表した。その施策として、二酸化炭素を吸収する効果を持つ木材の利用を促進し、これを一般市民まで広く浸透させる方針を掲げた。そして、具体的な行動の一つとして、**炭素貯蔵（カーボンストック）を目的とした木材の有効利用**を進めるべく、大館市から、**カレッジのノウハウを活用し、秋田杉を利用した木造倉庫の開発を実施したいと依頼**があったことから、共同研究として取り組んだ。

カレッジの取組

地域(市民)に一般化されることを目的としてプロトタイプを制作した。このため、量販店やホームセンター等で入手可能な規格材を主として利用し、複雑な仕口を加工する手間を省いたことで、**一般の方でもDIY感覚で組立が可能となる木造による倉庫を開発した**。設計・制作に当たっては、市民の環境問題に対する理解を深めるため、三次元CGを活用した設計手法に加え、**SDGs**を考慮した素材節約となる加工技術を活用して作成した。



▲校倉壁と板倉壁
(三次元CG)

▲完成図
(三次元CG)

▲校倉壁交差部

▲完成写真
(屋根板金前)

▲完成写真
(屋根板金後)

成果

- ・一般の住宅に比べ規模は小さいが、床及び屋根の**耐荷重も安全性を確保した設計**となっている。
- ・将来的な商品化による水平展開を想定し、シンプルな構造とし、**地域の方が容易に制作可能な製品**とした。

	ポリテクカレッジ	大館市
5月	打合せ/図面作成開始	打合せ
6月	図面完成	
7月	木造倉庫制作開始	経過確認及び打合せ
9月	中間発表/独立基礎の設計	
10~11月	図面修正及び制作	
12月	建て方	独立基礎の発注と施工
1月	仕上げ作業	屋根板金工事
2月	完成	

▲共同研究の月別の作業工程

- 若年者に対する実践的な技術教育を充実させるため工業高校や高等専門学校、大学等と連携し、次の取組を実施（延べ件数）

取組名	件数	取組名	件数
教育訓練等の実施	55件 [24件]	テクノインストラクターの派遣	150件 [149件]
研究発表会等での情報提供	13件 [11件]	カリキュラム作成等の支援	8件 [2件]
工業高校等の教員に対する研修等	8件 [6件]	その他	42件 [49件]
大学校等の施設・設備機器等の活用	5件 [4件]	合計	281件 [245件]

主な取組内容⑦

◆ ポリテックビジョン等の実施

集合形式とオンライン形式によるハイブリット形式に加え、**動画配信サイトに掲載**

- ・会場：24会場 [23会場] ・来場参加者数：3,736人 [1,935人]
- 会場の感染症予防措置を実施し、全てのポリテクカレッジにおいてポリテックビジョンを開催し、職業訓練の成果物の展示や研究発表、記念講演等を実施した。さらに、一部の施設では、**オンライン配信を活用した別会場開催や発表の様子を動画配信サイトに掲載**することで地域の企業や高校等に公開した。
- 地域におけるものづくりに関する啓発のため、地域の関係機関、産業界、住民等と連携し「ものづくり体験教室」を開催
 - ・開催回数：161回 [90回] ・参加者数：10,414人 [4,415人]



▲ 成果物を説明する学生

ポリテックビジョン開催事例(ポリテクカレッジ川内)

○中小企業のDXへの対応に関する記念講演

「DXとは何か?～中小企業がデジタル社会で勝ち抜くためには～」をテーマに、DXの成功のポイントと落とし穴や、中小企業で可能なDX（事例紹介）を経営コンサルタント企業の代表取締役を招いて**記念講演を実施**。



▲外部参加者も聴講する記念講演の様子

(参加した地域企業の事業主の声)

ポリテックビジョンに招待され、参加してみたが、学生が制作した展示物や発表を通じて**学生の質の高さを理解し**、記念講演においては、**自社の課題についても考えるきっかけをいただき**、非常に有意義な機会であった。

1-4-3 在職者を対象とする職業訓練及び 事業主等との連携・支援の実施

重要度：高 難易度：高

○概要

・生産性向上人材育成支援センターによる事業主等との連携・支援

生産性向上に取り組む事業主団体及び事業主の方々が、従業員に対して職業訓練を効果的に実施できるよう、生産性向上人材育成支援センターを拠点にして、都道府県労働局や地方公共団体、商工関係団体、経済産業局、教育訓練機関、金融機関等と連携し、職業能力の開発及び向上に関する相談・援助を実施しています。

・人材育成プランの提案、職業訓練のコーディネート

①在職者訓練

②生産性向上支援訓練

・教育訓練の内容に応じた職業訓練指導員（テクノインストラクター）の派遣

・教育訓練等のための施設・設備貸与 等

・在職者訓練（能力開発セミナー）の実施

職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）及び職業能力開発大学校・短期大学校（ポリテクカレッジ）において、在職者の方々を対象として、仕事を遂行する上で必要な専門的知識及び技能・技術の向上を図るための短期間（2～5日程度）の職業訓練を実施しています。

・生産性向上支援訓練の実施

ものづくり分野だけでなくあらゆる分野の中小企業等を対象とした、企業等の生産性向上に効果的な訓練のカリキュラムモデルを開発し、専門的な知見とノウハウを有する民間機関等に委託して訓練を実施しています。

評価項目No. 1-4-3 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施

自己評価 A

(過去の主務大臣評価 H30年度：A、R1年度：A、R2年度：B、R3年度：B)

重要度 高

難易度 高

I 中期目標の内容

① 生産性向上人材育成支援センター利用事業所数 150,000事業所以上

※(在職者訓練と指導員派遣を実施した事業所の合計実績と生産性向上支援訓練の目標受講者数をもとに算出した事業所数)×5年=15万事業所

② 在職者訓練受講者数 300,000人以上

※在職者訓練受講者数の直近の実績(平成25~29年度平均57,012人)を上回る水準を設定

③ 在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価 90%以上

※内容が近い第3期中期目標における「職業能力向上に役立った」旨の評価から、第3期中期目標の実績(平成25年度97.8%、平成26年度97.8%、平成27年度97.9%、平成28年度97.9%)を踏まえて設定

【重要度：高】「働き方改革実行計画」や「未来投資戦略2017」(平成29年6月9日閣議決定)を踏まえ、中小企業等の生産性向上に向けた人材育成の支援のため、中小企業等に対する相談支援機能の強化、技術の進展に対応した在職者向けの訓練の充実や、生産現場等の「IT力」強化等に向けた取組は重要であるため。
【難易度：高】在職者訓練について、第4次産業革命による技術の進展等に対応した訓練カリキュラムを開発する必要がある中で、実績を上回る水準を設定しているため。また、生産性向上人材育成支援センターについては、機構が実施してきたものづくり分野以外の訓練カリキュラムの開発等が必要であることに加え、生産性向上等に取り組んだ事業所数を指標として設定するなど、チャレンジングな目標を設定しているため。

II 指標の達成状況

目標(指標)に対する取組状況	指標	令和4年度		R3年度	R2年度	R1年度	H30年度
		実績値	達成度	達成度			
・中小企業の人材育成に関する相談、訓練のコーディネート等の実施	生産性向上人材育成支援センター利用事業所数 (目標値 中期計画期間中に150,000事業所以上(令和4年度目標値30,000事業所以上))	55,078事業所	183.6%	156.9%	101.6%	145.3%	147.5%
・在職者訓練の実施 ・地域や事業主等のニーズに対応した訓練の実施 ・受講者からのアンケートの結果等による評価と改善の実施	在職者訓練受講者数 (目標 中期計画期間中に300,000人以上(令和4年度目標値64,000人以上))	65,092人	101.7%	84.7%	62.7%	106.8%	113.0%
	在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価(目標値 90%以上)	94.1%	104.6%	104.2%	104.6%	104.2%	103.3%

要因分析(実績値/目標値が120%以上又は80%未満)

指標	要因分析(①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること) 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。
生産性向上人材育成支援センター利用事業所数	②「法人の努力結果」 各種事業主支援メニューの推進において、機構内の他業務や関係機関と相互に連携した効率的かつ効果的な周知・広報に努めたことに加え、生産性向上支援訓練では、DXの推進に資する人材の育成を支援する訓練コースや70歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練コースを実施したほか、在職者訓練においては、訓練ニーズが集中する時期を捉えたコース設定や、中止となったコースの再設定、事業主のニーズを捉えた追加コースの設定などの機動的な取組を実施したことにより、達成度が120%以上となった。 なお、令和5年度の目標は、厚生労働省から指示された第5期中期目標を踏まえ、42,000事業所以上としている。
在職者訓練受講者数	
在職者訓練利用事業主からの生産性向上につながった旨の評価	

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
生産性向上人材育成支援センターを通じた事業主等との連携・支援の実施（生産性向上支援訓練の実施及びアンケート等による訓練コース改善の実施）	<ul style="list-style-type: none"> ・関係機関や機構内の他業務と相互に連携した効率的かつ効果的な周知・広報に努め、DXの推進に資する人材の育成を支援する訓練コースや70歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練コースを実施し、さらに、事業主等の利便性向上に資するため、オンラインコースを行った結果、9,257人の受講実績を挙げた。また、事業主・受講者へのアンケート等により訓練コースの改善等を図ったことにより事業主等から高い評価を得ることができた。 ・生産性向上支援訓練のカリキュラムモデルを新たに3コース（うちDXの推進に資する人材の育成を支援する訓練コースは1コース）開発し、計128コース整備した。また、DXの推進に資する人材の育成を支援する訓練コースのカリキュラムモデルについては、開発に加えて既存コースの見直しも行き、新たに12コース拡充、計58コース整備した。
生産性向上人材育成支援センターを通じた事業主等との連携・支援の実施（在職者訓練の実施）	<p>①機構本部による全国団体や個別企業への積極的な周知・広報及び各職業能力開発施設が加盟団体に対して実施した人材育成ニーズに関する調査（事業主団体から相談を受けたコースについて、訓練の実施に向けた検討及び調整を図るといった全国的な対応）、②事業主等のニーズを踏まえた訓練コースの設定（訓練ニーズが集中する時期に地域の人材育成ニーズを捉えたコースの設定、年間を通じた事業所訪問で把握した個別のニーズを踏まえた追加コースの設定）、③オンライン訓練の推進（事業主等が抱える心理的、時間的、経済的な負担に弾力的に対応できる訓練の実施）、④積極的な広報活動（生産性向上支援訓練との一体的な広報による様々な人材育成ニーズの掘り起こし、受講歴のある企業への働きかけ、受講歴のない企業の新規開拓）、⑤オンライン訓練の拡充（機構のスケールメリットを活かした施設間連携によるオンライン訓練の実施）といった、事業主等を在職者訓練に呼び込む取組を実施した。</p>
在職者訓練の第4次産業革命等に対応した訓練コースの開発・見直し並びに訓練コースの評価・改善の実施	<p>「ディープラーニングによる正常・異常検知技術」といったものづくり分野におけるIoT技術等に対応した在職者訓練コースについて、新たに34コース開発等を行い、計292コース整備するとともに、受講者アンケート結果の訓練カルテによる分析、事業主等に対する受講者が習得した能力の職場での活用状況調査を行い、必要な改善を図ることで、訓練コースの品質を高める取組を実施した。</p>

参考指標

在職者訓練に係る受講者アンケート結果	平成30年度 99.0%、令和元年度 98.8%、令和2年度 99.2%、令和3年度 99.1%、令和4年度 99.2%
生産性向上支援訓練受講者数	平成30年度 37,670人、令和元年度 50,866人、令和2年度 44,423人、令和3年度 51,061人、令和4年度 60,602人 ※受講者実績は、旧IT活用力セミナーと生産性向上支援訓練の実績の合計であること。
生産性向上支援訓練のオンラインコース受講者数	令和2年度 1,762人、令和3年度 7,800人、令和4年度 9,257人 ※受講者実績は、旧IT活用力セミナーと生産性向上支援訓練の実績の合計であること。
生産性向上支援訓練に係る事業主アンケート結果	平成30年度 89.3%、令和元年度 90.4%、令和2年度 93.0%、令和3年度 92.8%、令和4年度 92.9%
生産性向上支援訓練に係る受講者アンケート結果	平成30年度 97.8%、令和元年度 98.2%、令和2年度 98.7%、令和3年度 98.4%、令和4年度 98.5%

参考事項

○在職者訓練の実施、事業主等との連携・支援

※ []は前年度実績

数値目標の達成状況

①目標：30,000事業所以上 達成度：183.6%

① 生産性向上人材育成支援センターを利用して
生産性向上等に取り組んだ利用事業所数 **55,078事業所** [47,074事業所]

主な取組内容① ◆ 生産性向上人材育成支援センターの取組

○中小企業等の生産性向上に向けた人材育成の総合窓口として、生産性向上人材育成支援センターを全国のポリテクセンター、ポリテクカレッジ等に設置し、都道府県労働局や地方公共団体、商工関係団体、経済産業局等の事業主支援機関と連携を図りつつ、下図の取組により、**55,078事業所が利用**

生産性向上人材育成支援センター

①人材育成に関する相談
センター担当者が企業を訪問するなどして人材育成に関する課題や方策等を整理

②訓練のコーディネート
企業の課題に合わせて最適な人材育成プランを提案の上、訓練等をコーディネート

③訓練の実施
企業ごとの人材育成プランをもとに、職業訓練や指導員派遣等を実施

生産性向上・現場力の強化

在職者を対象とした職業訓練領域のイメージ図

在職者訓練

企業の生産現場が抱える課題解決のために機械系、電気・電子系、居住系のものづくり分野を中心に実施（P71参照）

訓練コース：8,958コース
受講者数：65,092人

指導員派遣・施設設備貸与

事業主等の要望に応じてテクノインストラクターの派遣や施設設備等の貸出を実施

指導員派遣：3,919人
施設貸与：10,473件

生産性向上支援訓練

生産管理、品質管理、IoT、マーケティング、データ活用など、あらゆる産業分野の生産性向上に資する訓練を実施（P73参照）

訓練コース：4,877コース
受講者数：60,602人

「上記実績のうち」
※DXの推進に資する人材の育成を支援する訓練コース（DX対応コース）を実施

訓練コース：742コース
受講者数：7,975人

「上記実績のうち」
※70歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練コース（ミドルシニアコース）を実施

訓練コース：716コース
受講者数：4,623人

高
↑
専門知識及び技能・技術のレベル
↓
低

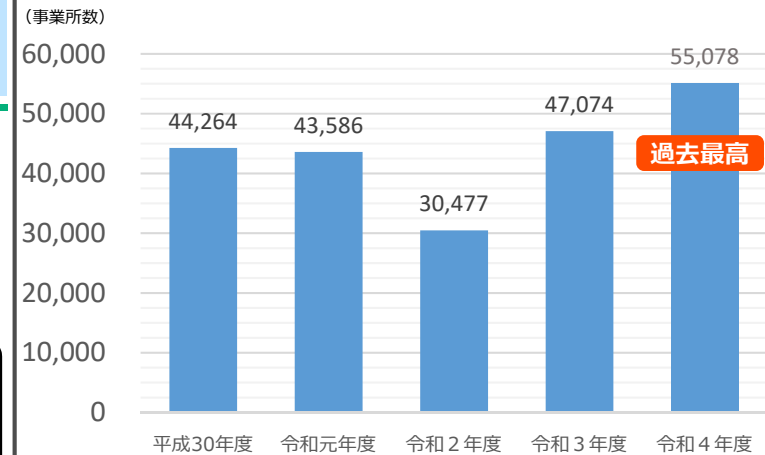
製造業、建設業

(ポリテクセンター・ポリテクカレッジにおいて実施)

全ての業種

(民間機関等に委託して実施)

中期目標期間における利用事業所数実績

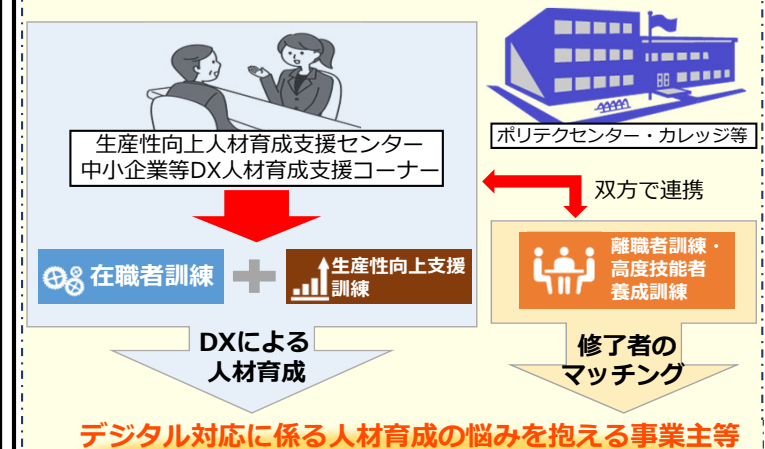


利用事業所の確保に向けた取組 新規

○中小企業等におけるDX人材育成の推進

生産性向上人材育成支援センター内に中小企業等DX人材育成支援コーナーを設置し、中小企業等の「デジタル対応に係る人材育成の悩み」等に対応するため、訓練コーディネート等を実施

中小企業等DX人材育成支援コーナーのスキーム



数値目標の達成状況

② 在職者訓練の実施人数 **65,092人** [54,220人]

③ 在職者訓練を利用した事業主における生産性向上等につながった旨の回答 **94.1%** [93.8%] ※③は令和4年12月末時点 ※[]内は前年度実績

②目標：64,000人以上 達成度：101.7%

③目標：90%以上 達成度：104.6%

主な取組内容② ◆ 在職者訓練の実施

ポリテクセンター・ポリテクカレッジにおいて、在職者向け訓練を実施
○コロナ対策の実施、訓練需要への的確な対応により、8,958コース、
65,092人に訓練を実施（うち中小企業受講者数37,767人）

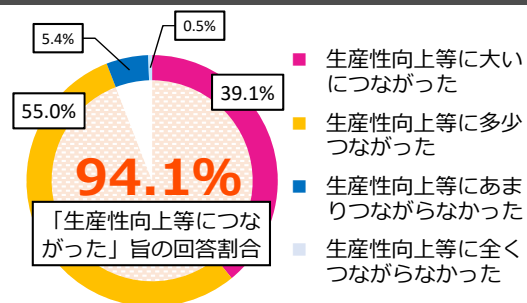
中期目標期間における受講者実績



受講者確保に向けた取組 **拡充**

- ① 機構本部が全国団体や個別企業に積極的な周知・広報を行ったほか、各職業能力開発施設が加盟団体に対して人材育成ニーズに関する調査を行い、加盟団体からの希望を踏まえ、訓練の実施に向けた検討及び調整を図るといった**全国的な対応**
- ② 訓練ニーズが集中する時期を逃さずに、**地域の人材育成ニーズを捉えた訓練コース**を設定するとともに、年間を通じて事業所訪問を積極的に行い、そこで把握した**個別のニーズ**を踏まえ、直ちに訓練コースを追加設定
- ③ 訓練の受講に際して、**事業主等が抱える心理的、時間的、経済的な負担に弾力的に対応**できる訓練形態である**オンライン訓練の推進**
- ④ 生産性訓練との一体的な広報による**様々な人材育成ニーズの掘り起こし、受講歴のある企業への動きかけ及び受講歴のない企業の新規開拓**
- ⑤ 全国の訓練受講者に学科をオンラインで配信した後、全国数か所の職業能力開発施設で実技を行うという、機構のスケールメリットを活かした**施設間連携によるオンライン訓練の拡充**

事業主アンケート結果 ※令和4年12月末時点

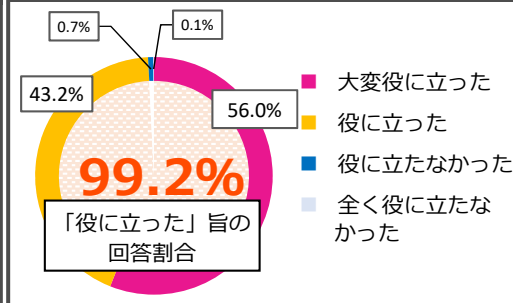


(有効回答事業所数 10,387事業所)

【生産性向上等につながった主な意見】

- ・ 専門的なスキルを身に付けた社員が増えたことで、現場の人員配置の幅が広がった。
- ・ 正しい知識を身に付けていることを再確認でき、自信を持って品質改善や向上のためのプロジェクトに取り組めるようになった。
- ・ 解決できる範囲が拡大し、コストダウンにつながった。

受講者アンケート結果 ※令和5年3月末時点



(有効回答者数 59,457人)

【役に立った主な意見】

- ・ 業務の中で曖昧に行っていた事の整理ができ、改める必要がある点が明確になった。
- ・ 時間をかけてしてきた作業をなくして業務時間短縮につながると感じました。
- ・ 普段のシステム要件定義などの業務では培うことのできない分野の知識を実作業を通して学ぶことができた。

事業主の声（株式会社フジ機工）

在職者訓練：ステンレス鋼のTIG溶接技能クリニック（ポリテクセンターいわき）
生産性向上支援訓練：生産現場の問題解決 他（ポリテクセンター福島）

- ・ 技術者には新たな技能・技術の習得を目的として在職者訓練を、管理職や指導職には知識の習得を目的として生産性向上支援訓練を受講させました。
- ・ これらの訓練受講後には、時間に対する意識の変化が見られました。**管理職や指導職の時間に対する意識が変わり、それが現場全体に広がったことで、生産性向上につながりました。**また、在職者訓練を受講した従業員は、新たに習得した技能・技術を「現場ですぐに活かすことができている」と話しており、今では担当するラインにおいて業務を指導する立場となりました。
- ・ 県内に複数の施設があり、訓練コースは多種多様にあることは大変ありがたいです。また、**弊社の現状に合わせたオーダーメイドコースも提案していただける点も素晴らしいと思います。**

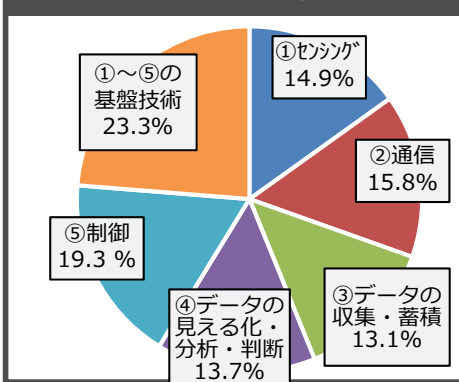


近藤代表取締役社長

主な取組内容③ ◆第4次産業革命に対応した訓練コースの開発・見直し 拡充

- 第4次産業革命に対応した訓練コースの開発・見直しを行い、**新たに34コース開発等を行い、計292コース整備**するとともに、**延べ788コースを5,116人に対して実施した。**
- 重要かつ喫緊の課題であるDXにつながるデジタル技術に対応できる人材育成に向けた取組として、**機構が実施するDXに対応した訓練の考え方を整理**した上で、これまでの第4次産業革命に対応した訓練コースを再構築し、**DX対応訓練コースとして整備**した。

対応する訓練・技術要素

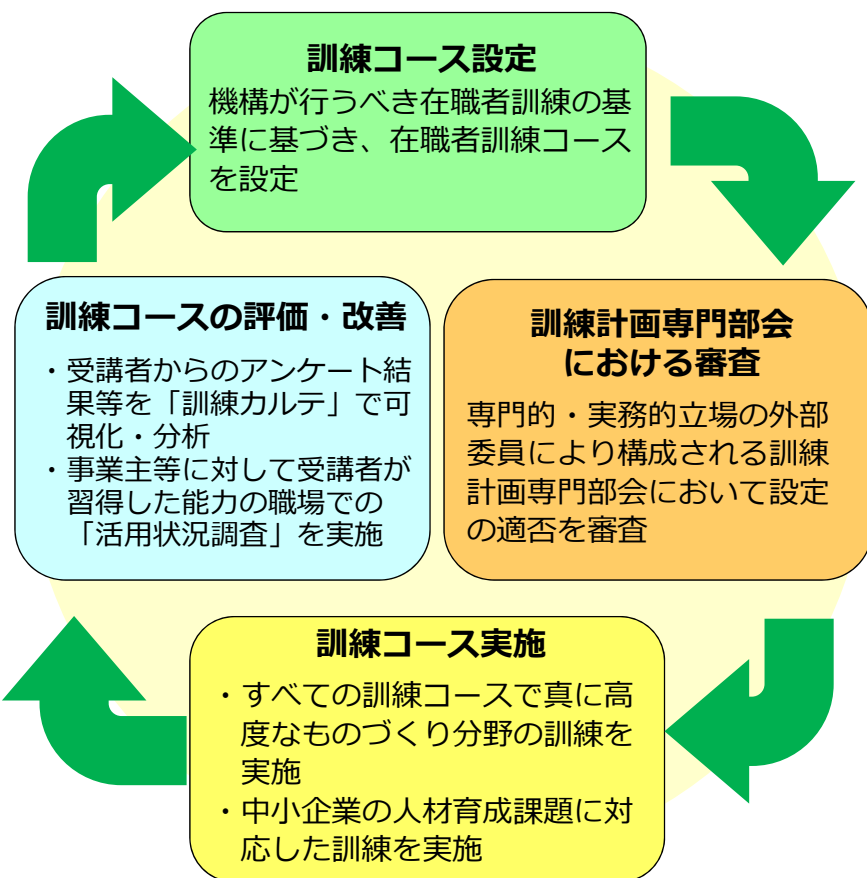


訓練コースの開発事例

【コース名】
ディープラーニングによる正常・異常検知技術

【訓練内容】
AIの活用による生産性向上に向けて、画像認識技術を活用したディープラーニングによる製品状態の分析・判断を行うシステムの開発実習を通して、製品の異常をAIで検知する技能・技術を習得します。

主な取組内容④ ◆訓練コースの設定・実施・評価・改善等



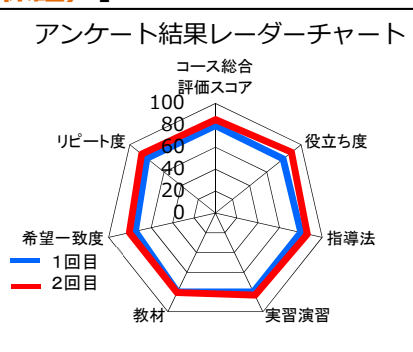
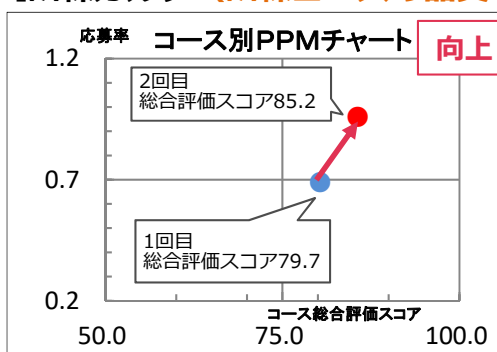
訓練コースの評価・改善事例

【コース名】精密測定技術
【訓練内容】測定作業の生産性向上をめざして、適正化に向けた測定実習を通して、精密で信頼性の高い測定を行うための理論を学び、測定器の定期検査方法を含めた正しい取扱いと、測定方法、データ活用、誤差要因とその対処に必要な技能・技術を習得する。

○コースを実施した結果、**<第1回目の総合評価スコアは79.7>**となり、「役立ち度」、「指導法」、「実習演習」、「教材」にそれぞれ改善できる事項があると考えた。

【改善内容】
始めに受講者が何を学びたいのか、丁寧な聞き取りを行った。また、理論を簡潔にまとめ、実習では後れをとっている受講者には個別に対応した。さらに、座学で行った理論の説明が、実習で行う課題にどう関連するかを実演するとともに、実習の際には書画カメラでプロジェクトに拡大表示させる等の工夫を行った結果、全ての項目におけるスコアが上昇し、**<第2回目の総合評価スコアは85.2>**となり、訓練コースの品質を高めることができた。

【訓練カルテ（訓練コースの品質を保証）】



◀時系列でのコースの動きを示した「コース別 PPMチャート」と7つの項目で訓練コースのアンケート結果を可視化した「アンケート結果レーダーチャート」により、分析し、改善を実施。

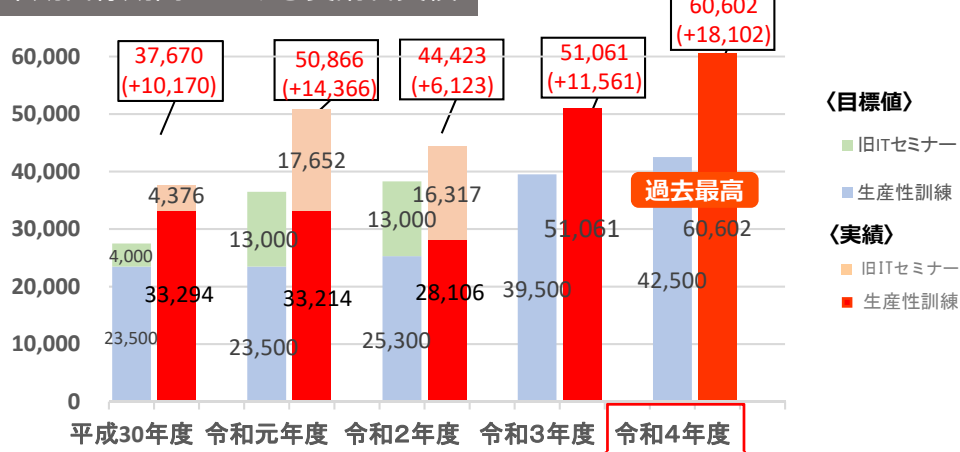
主な取組内容⑤

◆生産性向上支援訓練の実施 過去最高

実施実績 4,877コース、60,602人 [4,294コース、51,061人]
 (ものづくり分野だけでなく、あらゆる産業分野の中小企業等を対象)
 うち、DX人材育成の支援等への取組

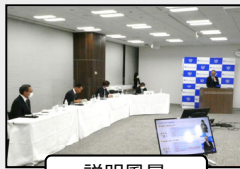
- DXの推進に資する人材の育成を支援する訓練コース（DX対応コース）を実施（全受講者のうち7,975人受講）
- 70歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練コース（ミドルシニアコース）を実施（全受講者のうち4,623人受講）

中期目標期間における受講者実績



受講者確保に向けた取組

- 他機関・他業務との連携
 - ・日本商工会議所が開催する委員会においてDX対応コースを説明し、全国の商工会議所に向け、DX人材育成の支援の必要性を広くPR
 - ・高齢部門が開催するシンポジウムにおいて、ミドルシニアコースを説明し、高齢者の雇用対策を行う企業に対して広くPR
- オンラインコースの実施
 - ・新しい生活様式を踏まえた社会変化に対応した同時双方向通信による訓練コースを展開し、広く受講者を確保（全受講者のうち9,257人受講）



説明風景

カリキュラムモデルの開発・見直し

- 訓練コースの開発
 - ・DX対応コースのカリキュラムモデル含め、新たに3コース開発（うちDX対応コースは1コース） 計128コース整備[125コース]
- DX対応コースの拡充
 - ・DX対応コースについて、開発・見直しを行い、新たに12コース拡充 計58コース整備 [46コース]

DX対応コースの選定・分類

共通領域（全11コース）

- ①DXに向けたスタートコース
 - DXの推進に必要な知識や導入事例が知りたい
- ②ネットワーク・セキュリティに関するコース
 - 社内ネットワークのセキュリティ対策を進めたい

3つの課題（全47コース）

- ①デジタル化と新たな生活様式の課題への対応
 - 自社業務に適切なITツールを選定したい
- ②業務プロセスの課題への対応
 - システム化に伴うコストの考え方を知りたい
- ③ビジネスモデルの課題への対応
 - IoTによるビジネス環境の変化や動向を知りたい

利用者の声

利用訓練：RPAを活用した業務効率化・コスト削減
 利用事業主名：株式会社シズナイロゴス



【きっかけ】

人手不足や働き方改革への対応等の変革が求められていることを踏まえ、データを活用した運営など会社全体のDXを促進したい
 また、社内に業務効率化の意識を芽生えさせたい



【訓練の実施】

デジタル化の現状を学びつつ、DXを題材とした業務効率化について学ぶ訓練を提案。また、全ての職種の社員が受講し、社員間でデジタル化の推進について議論のできる訓練にカスタマイズ



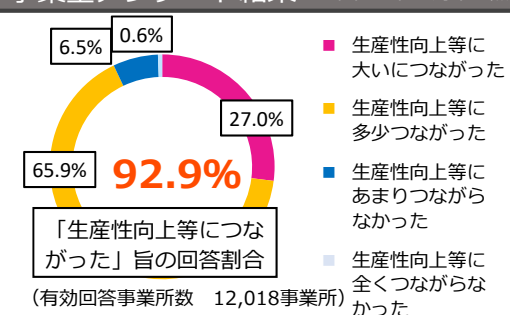
【訓練の効果】

RPAに関する手順習得のみならずRPAを活用した業務改善にまで目を向ける社員も現れ、会社全体のDXリテラシーが向上した。
 また、社内の部署ごとの作業の見える化ができた。

次のコースは
 "DXの推進"
 を受講予定

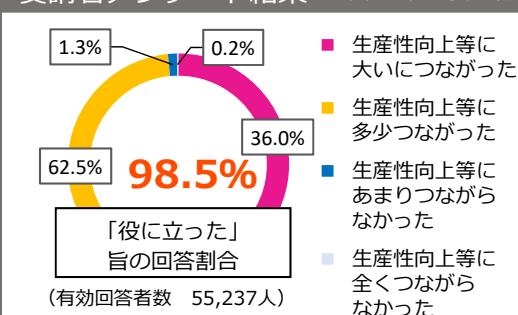
次のSTEP

事業主アンケート結果 ※令和4年12月末時点



- 【生産性向上等につながった主な意見】
- ・社員一人ひとりがデジタル化による業務改善に取り組むようになった
 - ・時間管理や顧客満足度の向上について知識が向上し、課題解決に結びついた

受講者アンケート結果 ※令和5年3月末時点



- 【役に立った主な意見】
- ・DXの概要や導入事例を学ぶことができた
 - ・社内DXの進め方が明確になった
 - ・ITツールを活用することで、業務改善や生産性向上につながるとわかった

1-4-4 職業訓練指導員の養成、 職業訓練コースの開発、国際協力の推進等

○概要

・職業訓練指導員（テクノインストラクター）の養成

職業能力開発総合大学校（東京都小平市）において、「技能習得の指導」、「訓練コーディネート」、「キャリアコンサルティング」及び「問題発見解決力」等の幅広い能力を有する人材を養成するための訓練（指導員養成訓練【ハイレベル訓練】）を実施しています。また、テクノインストラクターの専門性の拡大・レベルアップ等を図るための研修（指導員技能向上訓練【スキルアップ訓練】）も実施しています。

【指導員養成訓練の種類】

① 指導員養成課程：普通職業訓練を担当できるレベルのテクノインストラクターを養成

＜指導力習得コース＞

職業能力開発総合大学校の総合課程在籍者を対象に、1年間の訓練を実施。

＜訓練技法習得コース／訓練技法・技能等習得コース＞

職業能力開発大学校の応用課程修了者又は一般工科大修了者等を対象に、半年又は1年間の訓練を実施。

＜実務経験者訓練技法習得コース＞

一定の技能・技術を有する者等を対象に、1月以上1年未満の訓練を実施。

＜職種転換コース＞

職業訓練指導員免許を既に有している者を対象に、新たな訓練科目の免許を取得するため半年又は1年間の訓練を実施。

② 高度養成課程：高度職業訓練を担当できるレベルのテクノインストラクターを養成

＜専門課程担当者養成コース＞

普通職業訓練において訓練を担当している者等を対象に、半年間の訓練を実施。

＜職業能力開発研究学域＞

職業能力開発総合大学校の総合課程修了者等を対象に、2年間の訓練を実施。

＜応用課程担当者養成コース＞

職業能力開発大学校の専門課程の訓練を担当している者等を対象に、1年間の訓練を実施。

・訓練コースの開発等

厚生労働省と機構との協議により選定したテーマで調査・研究・開発を実施し、都道府県、民間教育訓練機関等へ情報提供を行っています。また、民間教育訓練機関における教育訓練サービスの質向上に向けた支援を実施しています。

・国際協力の推進

国等からの要請を受けて、開発途上国等からの研修員受入れやテクノインストラクターの海外派遣等を実施しています。

評価項目 No. 1-4-4 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：B、R2年度：B、R3年度：B)

I 中期目標の内容

① 職業訓練指導員養成課程修了者数 500人以上

※テクノインストラクターが今後10年間で2,000人不足すると予想されており、その養成が必要なため、そのうち半数(10年間で1,000人=5年間で500人)を機構が実施する職業訓練指導員養成課程で養成することとして設定。(残り半数は都道府県において養成)

② スキルアップ訓練の受講者数 25,000人以上

※スキルアップ訓練の受講者数の実績(平成25年度~28年度の年間平均受講者数5,010人)を踏まえて設定

II 指標の達成状況

目標(指標)に対する取組状況	指標	令和4年度		R3年度	R2年度	R1年度	H30年度
		実績値	達成度	達成度			
・ハイレベル訓練の実施 ・指導力習得コースの着実な運営	職業訓練指導員養成課程修了者数 (目標値 中期計画期間中に500人以上 (令和4年度目標値 100人以上))	104人	104.0%	144.0%	153.0%	122.0%	118.0%
・スキルアップ訓練の実施 ・受講しやすいオンライン研修等の実施 ・最新のデジタル技術を習得するための研修の実施	スキルアップ訓練の受講者数 (目標値 中期計画期間中に25,000人以上 (令和4年度目標値 5,000人以上))	5,390人	107.8%	118.3%	55.2%	97.5%	107.5%

要因分析(実績値/目標値が120%以上又は80%未満)

指標	要因分析(①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること)同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の可否についても記載すること。
職業訓練指導員養成課程修了者数	
スキルアップ訓練の受講者数	

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
ハイレベル訓練の実施及びテクノインストラクターの魅力の発信	ハイレベル訓練について、課程再編後の指導員養成課程及び高度養成課程を着実に実施することにより、指導力習得コースの修了者が79名と高い実績を確保するなど、目標値を超えることができた。 また、機構や都道府県におけるテクノインストラクターの安定的な確保にむけて、各種競技大会及び厚生労働省と連携した広報活動等を積極的に実施し、魅力の発信に努めた。
ニーズにもとづく訓練コースの開発及び積極的な広報活動によるスキルアップ訓練の実施	最新のデジタル技術を習得するための研修やオンライン訓練の指導技法等を習得するための研修等ニーズに沿った研修を充実させるとともに、厚生労働省と連携し、都道府県等に対する積極的な広報活動を実施することで多くの受講者を確保することができた。
訓練コースの調査・研究・開発の実施及び成果の普及・活用の取組	厚生労働省と機構において選定した13テーマについて、調査・研究・開発を実施するとともに、職業能力開発体系や職業訓練に係る教材などその成果をホームページで公開、研究報告書等にまとめ関係機関へ配布することにより、広く普及を図った。

参考指標

職業大基盤整備センターホームページへのアクセス件数	平成30年度 1,991,840件、令和元年度 2,200,346件、令和2年度 2,821,831件、令和3年度 2,334,112件、令和4年度 2,260,026件
職業大基盤整備センターホームページからのカリキュラム等のダウンロード件数	平成30年度 80,771件、令和元年度 176,746件、令和2年度 324,999件、令和3年度 109,355件、令和4年度 76,246件

参考事項

○職業訓練指導員の養成

※[]内は前年度実績

数値目標の達成状況

① 指導員養成課程修了者数 **104人** [144人]

①目標：100人以上
達成度：104.0%



主な取組内容① ◆ 指導員養成訓練の実施 テクノインストラクターに必要な技能・技術を習得するための訓練

指導員養成課程

修了者数98人[144人]

※前年度実績においては旧課程の長期養成課程修了者を含む

離職者を対象とする職業訓練等の**普通職業訓練を担当できるテクノインストラクターの養成**を目的とし、その対象者や訓練期間等が異なる5つのコースを実施

コース名	対象者	訓練期間
指導力習得コース	総合課程在籍者	1年
訓練技法習得コース	応用課程修了者等	6か月
訓練技法・技能等習得コース	一般大学等修了者 ※特定の科目を履修した者	1年
実務経験者訓練技法習得コース	各種資格保持者等	1月以上1年未満
職種転換コース	指導員免許所持者等	6か月又は1年

高度養成課程

修了者数24人[11人]

※数値目標の修了者数には職業能力開発研究学域において新たに指導員免許を取得した者のみ計上(6人)

高度技能者養成のための職業訓練等の**高度職業訓練を担当できるテクノインストラクターの養成**を目的とし、その対象者や訓練期間等が異なる3つのコースを実施

コース名	対象者	訓練期間
専門課程担当者養成コース	普通職業訓練担当者	6か月
職業能力開発研究学域	総合課程修了者等	2年
応用課程担当者養成コース	専門課程担当者	1年

受講者確保に向けた取り組み

○総合課程在籍者への受講勧奨

・総合課程3年生を対象とする指導力習得コースの受講者確保のために、職業大において指導力習得コースの説明会を実施した。説明会では機構内で活躍しているテクノインストラクターだけでなく、都道府県の職員や法務省の作業専門官といった外部の方にも講演いただき魅力を伝えた。

○総合課程以外の対象者への受講勧奨

・指導員養成訓練のパンフレットやリーフレット等を都道府県、認定職業訓練校、一般大学等の関係機関に送付した。また、職業能力開発施設を活用した説明会や、高校生向けのオンライン進学イベント「夢ナビライブ」に参加し、広報を実施した。



▲広報用パンフレット

テクノインストラクターに係る広報活動の実施

○各種競技大会等会場における広報ブースの設置

・若年者ものづくり競技大会や技能五輪全国大会において、テクノインストラクターの魅力発信を目的とした広報ブースを設置しリーフレット等を活用した広報活動を実施することで、ものづくりの高い技能・技術を有する大会参加者等にテクノインストラクターの魅力を伝えた。



▲広報ブースの様子



▲作成したリーフレット

○こども霞が関見学デーにおける広報動画の放映

・霞が関の府省庁等が子供たちを対象に行っているこども霞が関見学デーにおいて、厚生労働省と連携して広報動画を放映することで、テクノインストラクターを知る機会の少ない子供たちにテクノインストラクターの魅力を伝えた。



▲放映した広報動画

数値目標の達成状況

②目標：5,000人以上 達成度：107.8%

② スキルアップ訓練受講者数 **5,390人** [5,916人] (参考) 実施コース数 520コース [450コース]

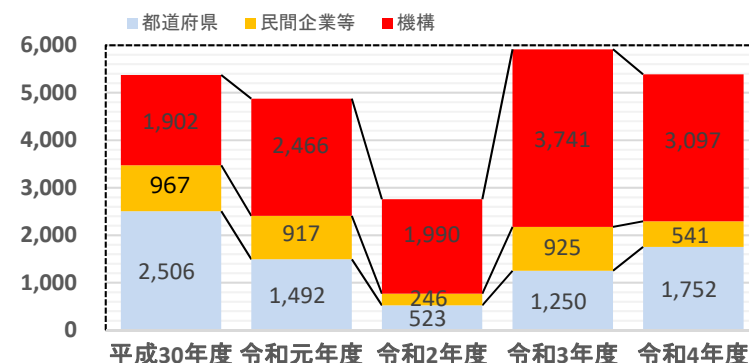


主な取組内容② ◆ スキルアップ訓練の実施

テクノインストラクターの専門性拡大やレベルアップ等を図るための訓練

- 「BIMを活用した施工図作成技術」等の**最新のデジタル技術を習得するための研修**や、「オンライン訓練のための動画作成と配信技術」等の**オンライン訓練の指導技法等を習得するための研修**等ニーズに沿った研修を充実させ、前年度よりも多種多様な研修コースを実施(520コース実施 [450コース])
- タイムリーな情報を掲載したPTU研修便りや厚生労働省と連携した受講勧奨通知など、特に都道府県に対する周知・広報を積極的に実施することで**都道府県からの受講者が増加**し、機構のテクノインストラクターだけでなく、都道府県も含めた**テクノインストラクター全体のスキルアップに寄与**(都道府県1,752人受講 [1,250人])

今中期目標期間における実績比較



主なスキルアップ訓練の種類(※概ね2~5日(12H~30H))

- 訓練技法開発研修…訓練コース・コーディネイト、指導技法等を習得
- 技能・技術実践研修…技術革新等に対応するための実践的な技能・技術を習得
- 一般研修…キャリアコンサルティング、安全衛生等の能力を習得

受講者の所属別内訳

- 都道府県 1,752人 [1,250人]
- 民間企業等 541人 [925人]
- 機構 3,097人 [3,741人]

スキルアップ訓練受講者の声

「建築BIM技術」受講者

3日間という短い期間にもかかわらず、内容が盛り沢山で大変充実した研修だった。BIMで色々な事が可能ということがよく理解できた。また、BIMの可能性、実務でどの様に活用されているかも説明してもらえたので良かった。

「オンライン訓練のための動画作成と配信技術」受講者

オンライン授業や通常授業での教材作成、体験授業、広報ツールなどさまざまな場面で活用できそう。オンライン研修だったので、実際のオンライン訓練のイメージもつかむことができとても参考になった。

○訓練コースの開発、国際協力の推進等

※[]内は前年度実績

主な取組内容③ ◆ 海外からの研修員の受入れ等

- テクノインストラクターの開発途上国への派遣
カンボジアに長期派遣専門家として1人派遣[1人]
- 海外からの研修員の受入れ、研修講師の派遣
・視察型研修
8か国から5件、34人、延べ6施設に受入れ [延べ54か国から6件、88人]

JICA課題別研修「職業訓練の運営・管理と質的強化」に係る視察事例

ニカラグア等4か国の研修員が、九州ポリテクカレッジ、ポリテクセンター福岡を視察した。訓練内容、使用する機器やカリキュラム、訓練受講者に対するフォローアップの状況等について意見交換を行った。



- ・技術研修
カンボジアから16人、2件、2施設受入れ【コース名】機械保全、PLCネットワーク

技術研修の事例(四国ポリテクカレッジ)

カンボジアの指導員が産業人材育成プログラムの一環として、四国ポリテクカレッジでPLCネットワークに関する研修を約2週間受講し、知識・技能・技術を習得して、帰国後に同内容の訓練が実施できるようになることを目的としている。



- ・研修講師の派遣
1件、2人の研修講師を機構から派遣 [派遣件数1件、1人]

(参考) 令和元年度実績【海外からの研修員の受入れ、研修講師の派遣】

- 海外からの研修員の受入れ
 - ・技術研修 [カンボジア、ミャンマーから6人、2施設に受入]
 - ・視察型研修 [延べ94か国から18件、181人、延べ26施設に受入]
- 研修講師の派遣 [延べ9人の講師を機構から派遣(派遣件数3件)]

主な取組内容④ ◆ 訓練コースの調査・研究・開発の実施及び成果の普及・活用

○厚生労働省と機構との協議により13テーマを選定・実施

- ・厚生労働省 政策上の見地から必要とされるテーマ
- ・機構 職業能力開発業務の実施に必要なテーマ

主な調査・研究・開発テーマ

- ・ **リカレント教育の一環としてのオンラインにより無料で学べる職業教育動画教材等の開発、配信について**
- ・ 全国の求職者を対象としたオンラインによる職業訓練（IT分野）の訓練効果及び課題に関する調査研究
- ・ 求職障害者に対する職業訓練に係るニーズ及びスキルチェック等に関する調査研究
- ・ 職業訓練のICT化に係る指導技法等の開発

○ 成果を職業大基盤整備センターのホームページで公開し、民間教育訓練機関や地方公共団体等へ研究報告書等を配付することにより普及・活用

【アクセス件数】	2,260,026件	[2,334,112件]
【ダウンロード件数】	76,246件	[109,335件]
【配付機関（延べ）】	2,402機関	[2,092機関]

リカレント教育の一環としてのオンラインにより無料で学べる職業教育動画教材等の開発、配信について

背景

第11次職業能力開発基本計画においてIT活用等の企業横断的に求められる基礎的内容を中心とする動画の作成、公開が盛り込まれこと等を踏まえて調査・研究・開発を実施

目的

いつでも・どこでも・だれでも学べる職業訓練動画の作成及びオンライン配信の仕組みを検討・構築

成果

「ものトレTV」リーフレット▶

- ・ 「デジタル技術を活用したものづくり動画教材」「生産性向上支援訓練に関する動画教材」「eラーニング教材等を活用した動画教材」の3つのカテゴリそれぞれの動画教材を制作
- ・ YouTubeに「ものトレTV」チャンネルを開設し、制作した職業教育動画教材を配信



主な取組内容⑤ ◆ 関係機関等との連携

○ニーズの把握・訓練計画の審議等

- ・ **運営委員会（機構本部）**
職業能力開発業務の運営に関する事項（中期計画・年度計画等）について審議
- ・ **地方運営協議会（各都道府県）**
職業能力開発業務ニーズの把握、訓練計画の策定及び実施、
求職者支援訓練の認定事務等に関することの協議、業務実績の報告、訓練の周知・広報に係る連携要請等を実施

○雇用対策、人材育成等に関する協定に基づく取組

地方公共団体と緊密に連携し、雇用対策や人材育成等を一体的に推進するため、協定に基づく取組を実施

○「就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォーム」への参画

「就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォーム」に参画し、都道府県労働局、都道府県、就労等支援機関、経済団体、労働団体等の関係機関と連携を図り、就職氷河期世代に対する支援を実施

○関西蓄電池人材育成等コンソーシアムへの参画 新規

近畿経済産業局が事務局となり、**蓄電池に関連する人材を中長期的、戦略的に育成するために設置されたコンソーシアム**に、機構本部、ポリテクセンター関西及び近畿ポリテクカレッジも参画し、今後の講ずるべき取組等を議論・検討

参画団体等一覧▶



○「未来ロボティクスエンジニア育成協議会（CHERSI）」との連携

学卒者訓練においてDX、GXに対応した訓練カリキュラムの開発及び見直しに向けた検討を行うための参考として、CHERSI関連企業2社（安川電機、川崎重工）の見学、意見交換を実施したほか、インドのTATA Technologies社員を対象とした職業能力開発施設見学を実施

1-5 障害者職業能力開発業務

重要度：高

○概要

・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

機構が運営する障害者職業能力開発校2校（中央障害者職業能力開発校（埼玉県所沢市）（以下「中央校」という。））、吉備高原障害者職業能力開発校（岡山県加賀郡吉備中央町）（以下「吉備校」という。）（以下、中央校及び吉備校を併せて「機構営校」という。）は、全国の広範な地域から「職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者※」という。）」を積極的に受け入れ、より効果的な指導技法等を開発しながら先導的な職業訓練を実施しています。

<中央校における訓練科> 機械製図科、電子機器科、テクニカルオペレーション科、建築設計科、DTP・Web技術科、OAシステム科、経理事務科、OA事務科、職域開発科、職業実務科

<吉備校における訓練科> 機械製図科、電子機器科、システム設計科、経理事務科、OA事務科、職域開発科、職業実務科

※「特別支援障害者」とは

障害者職業能力開発校において重点を置いて支援すべき対象者で、以下に該当する者をさします。

- (1) 一般的な集合訓練の実施に困難な面があり、障害の態様に応じた個別の対応を特に要する障害者
- (2) 障害の態様に応じた職業訓練に関わる技法・経験がまだ十分蓄積されておらず、新たな技能習得ノウハウの開発・試行等の対応を要する障害者
- (3) 特別な支援を要する障害者に対して適切に対応できる精神科医などの専門家や支援者等との継続的な連携・協力を要する障害者

具体的には以下のとおりとされています。

- ①視覚障害1級・2級の者
- ②上肢障害1級の者
- ③2級以上の両上肢機能障害及び2級以上の両下肢機能障害を重複する者
- ④脳性まひによる上肢機能障害1級・2級の者
- ⑤体幹障害1級・2級であって、特に配慮を必要とする者
- ⑥精神障害者
- ⑦発達障害者
- ⑧高次脳機能障害者
- ⑨重度知的障害者
- ⑩知的障害及び身体障害の重複障害であって、特に配慮を必要とする者

・就職に向けた取組

ハローワーク等との連携による支援や従来の訓練では就職が困難な対象者の就職促進に取り組んでいます。

・障害者に対する指導技法等の開発・普及

先導的職業訓練の実施により得られた指導技法等について、他の障害者職業能力開発校及び一般の職業能力開発校等へ普及を推進することにより、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り組んでいます。

評価項目No. 1-5 障害者職業能力開発業務

重要度 高

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：B、R2年度：B、R3年度：B)

I 中期目標の内容

- ① **職業訓練上特別な支援を要する障害者（特別支援障害者）の定員に占める割合 60%以上**
※特別支援障害者の定員に占める割合の実績（平成25～28年度の年間平均59.6%）を踏まえて設定
- ② **訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率 75%以上**
※訓練修了者の就職率の実績（平成25年度～28年度の年間平均77.3%）を踏まえて設定
- ③ **指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数500機関以上（毎年度100機関以上）**
※「障害者職業訓練推進交流プラザ」（障害者職業能力開発校、一般の職業能力開発校及び都道府県）の受講機関数の実績（平成25～28年度の年間平均40機関）にH30以降の拡充を踏まえた「指導技法等体験プログラム」の実施計画数50機関（平成28年度実績44機関の約1.1倍）を加えた90機関の約1.1倍として設定
- ④ **指導技法等の提供に係る「職業訓練実践マニュアル」、「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コース設置・運営サポート事業」の利用機関に対して追跡調査を実施し、「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価 90%以上**
※障害者職業訓練に関するマニュアル等の提供等を受けた機関に対するアンケート調査において「マニュアルが有用であった」旨の評価の実績（平成25～28年度の年間平均92.3%）を踏まえて設定
(注) 「職業訓練実践マニュアル」は、冊子を作成した年の翌年度に評価することに留意。「専門訓練コース設置・運営サポート事業」は、複数年度にわたり実施するものであり、評価対象となる利用機関は年間数件となるため、本中期目標期間の終了時にのみ評価することに留意

【重要度：高】 「働き方改革実行計画」等を踏まえ、障害者が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍でき、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していくため、機構営校においては、先導的な職業訓練の実施を通じて開発した特別支援障害者等に対する指導技法等を職業能力開発校等に対してより一層普及させるという重要な役割を担っているため。

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指 標	令和4年度		R3年度	R2年度	R1年度	H30年度
		実績値	達成度	達成度			
<ul style="list-style-type: none"> ・特別支援障害者の重点的な受入れ ・障害特性に配慮した職業訓練の実施 	職業訓練上特別な支援を要する障害者（特別支援障害者）の定員に占める割合 （目標値 60%以上）	59.2%	98.7%	93.3%	98.7%	112.7%	112.0%
<ul style="list-style-type: none"> ・経済・雇用失業情勢に対応した就職促進対策の実施 ・特注型企业連携訓練の推進 	訓練終了後3か月時点の就職率 （目標値 75%以上）	79.3%	105.7%	101.7%	105.1%	97.5%	101.1%
<ul style="list-style-type: none"> ・障害者職業訓練推進交流プラザの開催 ・指導技法体験プログラムの実施 	指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数 （目標値 中期計画期間中に500機関以上（年間100機関以上））	132機関	132.0%	144.0%	147.0%	132.0%	130.0%
<ul style="list-style-type: none"> ・専門訓練コースの設置、運営サポート事業の実施 ・職業訓練実践マニュアルの作成と普及 	指導技法等の提供に係る「職業訓練実践マニュアル」、「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コースの設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価 （目標値 90%以上）	98.0%	108.9%	109.1%	110.2%	111.1%	111.1%

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指 標	要 因 分 析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否を記載すること。
職業訓練上特別な支援を要する障害者（特別支援障害者）の定員に占める割合	
訓練終了後3か月時点の就職率	
指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数	②「法人の努力結果」及び③「外部要因」 開催方法についてオンライン方式を取り入れたり、受講しやすいよう集合方式とオンライン方式を選択できるようにする等開催方法を工夫した他、指導技法等体験プログラムの実施回数を増やしたことにより、目標を超える参加者機関数を維持したと考える。 なお、令和5年度の目標は、厚生労働省から指示された第5期中期目標を踏まえ、「指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数120機関以上」としている。
指導技法等の提供に係る「職業訓練実践マニュアル」、「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コースの設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価	

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
特別支援障害者の受入れ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練生募集については訪問による募集活動を再開し、各都道府県のハローワークや大学、高等学校等への募集活動を実施した。また、オープンキャンパスや見学会も開催し、年間を通じて計画的な募集活動を展開した。 ・ 合格を通知した者を含めると特別支援障害者の割合は60%以上が見込まれたものの、就職先が決まり訓練受講を辞退する等があったため、<u>休職障害者の職場復帰に向けた訓練も含めて募集活動を更に行い、訓練生確保に努めた。</u> ・ こうした取組により、特別支援障害者の定員に占める割合は昨年度を3.2ポイント、実数では8人上回るとともに、入校生全体に占める割合は75.9%と令和3年度の74.1%を上回った。
就職への取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練開始後早期に就職活動支援を実施。訓練生の状況に応じて支援メニューを設定し、きめ細かな支援に取り組んだ。また、両校を会場とした企業説明会を開催し、訓練生に採用担当者との面談の機会を設定した。 ・ 施設内訓練で習得した技能を実際の職場で生かせるよう行う特注型企業連携訓練については、対象訓練生の希望等を踏まえて適切な訓練に誘導し、就職につなげた。 ・ こうした取組により、令和3年度の就職率を上回った。
障害者職業訓練推進交流プラザの開催及び指導技法等体験プログラムの実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業訓練推進交流プラザは<u>動画配信方式から集合方式とオンライン方式を選択できるように設定</u>、集合形式においては、これまでコロナ禍により実施を見送っていた<u>参加者相互の情報交換等の場</u>を設けて実施した。 ・ 指導技法等体験プログラムはコロナ禍の経験を踏まえてオンラインによる実施をあらかじめ計画、これまでよりも回数を増やして対応し、受講機会の確保に努めた。また、レディメイドによるプログラムに加えてオーダーメイドによるプログラムを提供し、各校のニーズに応じてきめ細かに対応した。

参考指標

--	--

参考事項

○特別支援障害者に対する職業訓練の充実・就職に向けた取組

数値目標の達成状況

※ []内は前年度実績

①特別支援障害者の定員に占める割合 **59.2%** [56.0%]

目標：60%
達成度：98.7%

※参考

特別支援障害者の入校生全体に対する割合 **75.9%** [74.1%]

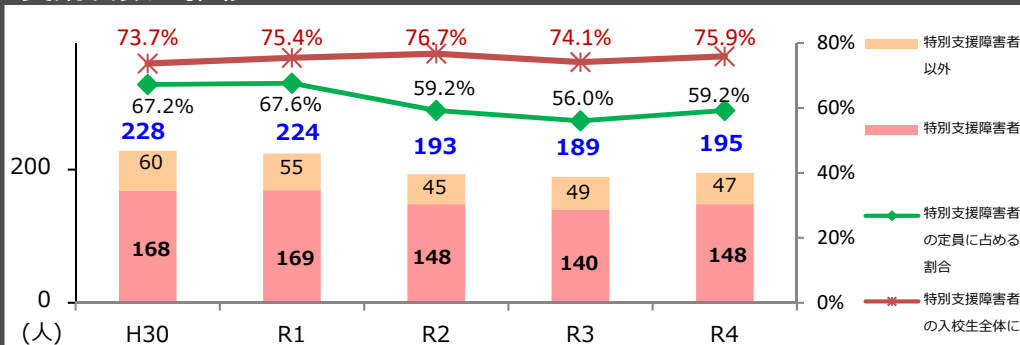
主な取組内容① ◆特別支援障害者の受入れ

- ・訓練生募集に係る広報、周知等の募集活動については、訪問による募集活動を再開し、年間を通じて計画的な全国の関係機関への訪問等に取り組んだ。関係機関のニーズに応じてオンラインによる募集活動も引き続き行った。
- ・他の障害者校では受入れが進んでいない**特別支援障害者の積極的な受入れ148人(定員250人中)** 入校都道府県数 36都道府県
(参考)ほかの障害者校における特別支援障害者の定員に占める割合：令和3年度 38.3%
- ・両校においてオープンキャンパスを開催。中央校は毎月の開催。吉備校は、年1回のオープンキャンパスに加え、支援機関や対象者向け施設見学会を随時開催。両校とも**訓練体験を伴う内容**で実施。
- ・特別支援学校だけでなく**大学や高等学校も訪問**し、幅広い募集活動を展開した。



訓練内容紹介動画

受講者数の推移



- ・訪問による募集活動を再開するとともに、先方のニーズに応じてオンラインによる活動も並行して行った。加えて、訪問機関に対して電話等によるその後の状況確認も取り入れた。
- ・上記の結果、**入校者数、特別支援障害者数、特別支援障害者の定員に占める割合のすべてが昨年度を上回る結果**となった。特に特別支援障害者数は8人増となった。
- ・特別支援障害者の入校生全体に対する割合は**75.9%**と令和3年度(74.1%)を**上回った**。

主な取組内容②

◆障害特性に配慮した訓練カリキュラム・適切な訓練科の選択支援

- ・訓練科ごとの**技能訓練に加え、障害特性に応じた支援**を実施
 - 精神障害者：ストレス対処、体調や気分の自己管理、対人関係構築等
 - 発達障害者：コミュニケーションスキル、パーソナルスペースの理解等
 - 高次脳機能障害者：記憶力、注意力低下等を補完する代替手段の獲得等
- ・導入訓練等による訓練体験・相談等を通じて、個々の特性や適性を把握し適切な訓練科の選択支援や効果的な個別訓練カリキュラム作成を実施
- ・コロナ拡大等により、**職業訓練実施に支障が生じる事態に備えたオンライン訓練**について、**体制を整備し必要時に実施**

特別支援障害者に対する職業訓練の工夫

中途視覚障害者への支援

障害名：視覚障害（1級）
経過：自動車整備関係の事業所に内定していたが、視神経症を発症し辞退。本人の興味等を踏まえ、自動車販売店での事務職を目指し訓練受講。整備職から事務職への職種転換となるため、パソコン操作のスキル付与に加え、拡大読書器や音声読み上げソフトなど、視覚障害者に特化した就労支援機器の操作方法等を付与

【広域センター】

- ・支援機器を活用した事務の訓練
- ・職場実習では指導員が事業所訪問し、支援機器の使い方や業務に沿ったスキル付与を支援

【高齢・障害者業務課】

- ・事業所からの雇入れ相談を地域センターと共有
- 【地域センター】
- ・地域の支援体制構築
- ・ジョブコーチ支援

【ハローワーク】

- ・ケース会議への参加
- ・求人情報の提供

【障害者就業・生活支援センター】

- ・ケース会議への参加
- ・職場定着支援

【中央障害者雇用情報センター】

- ・支援機器の貸出

就職活動、定着支援では地域の支援機関と連携

企業連携職業訓練を活用した支援事例

障害名：精神障害（3級）

経過：DTPの訓練生に対し、イラストレータを使用した企業広告（チラシ）の作成業務への就職に向けて支援を実施

事前に業務内容を把握し、訓練場面で業務を再現

企業連携訓練（9日間）実施

企業の評価は高く合格レベルだったが、本人は将来キャリアアップした際に、さらに高いレベルの業務に対応できるか不安あり

将来的に想定される業務内容を把握し、訓練場面で再現

企業連携訓練（13日間）実施

採用

数値目標の達成状況

※ []内は前年度実績

② 訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率
79.3% [76.3%]

目標：75%
 達成度：105.7%

主な取組内容③

◆特注型企业連携訓練

- 施設内の訓練で習得した技能を実際の職場で活用することが困難な特別支援障害者の訓練生に対し、**雇入れを検討している企業での訓練を組み合わせる事により、当該企業における職務や環境に応じたスキルの習得を支援**
- 企業内訓練で明らかとなった課題について、施設内訓練で改善を図り雇用可能性を向上
- 実施者 26人 [37人] / 実施修了者 27人 [40人]
- 就職者 26人 [38人]、うち訓練先企業への就職者 19人 [30人]



特注型企业連携訓練 ご案内

主な取組内容④

◆就職への取組

○訓練生に対する支援

- 訓練開始後早期に訓練と並行して就職活動に向けた支援を実施。就職活動の流れや注意点に加え、自分に合った働き方の検討、自己理解の促進、模擬面接等講座を実施
- 訓練終了後3か月以降も、未就職の訓練生に対する就職に向けた相談支援を継続的に実施

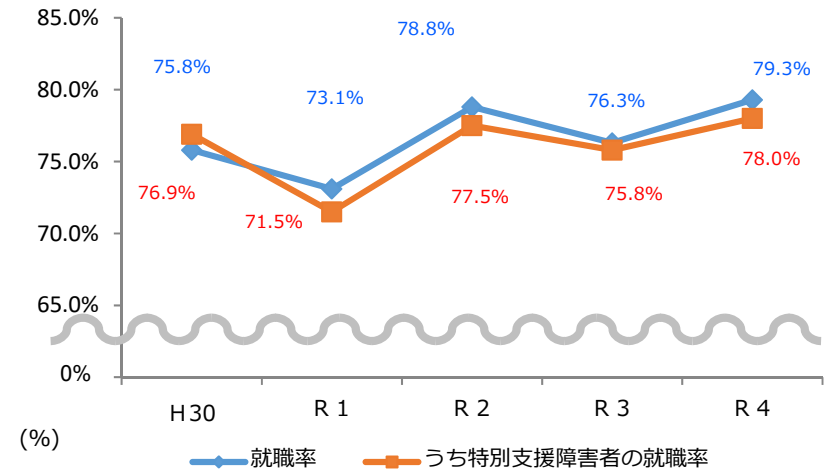
○企業への積極的な働きかけ

- 雇用率未達成企業等を対象とした障害者採用準備講座（**訓練生によるプレゼンテーション形式での訓練成果発表**など企業に対してアピールする場としても活用）については、定員等に配慮し開催（参加企業 44社 [※中央校、吉備校合計]）
- 担当カウンセラーや訓練指導員が訓練生の**地元である全国各地へ可能な範囲で出向き、面接同行や企業に対して訓練状況等を説明**
- 障害者求人の中から訓練生にマッチする可能性のある企業を選定し、訪問等により事業所の求める人材を聴取したことに基づき、訓練生の状況を踏まえたきめ細かな訓練等を実施



障害者採用準備講座

訓練修了者等の就職率の推移



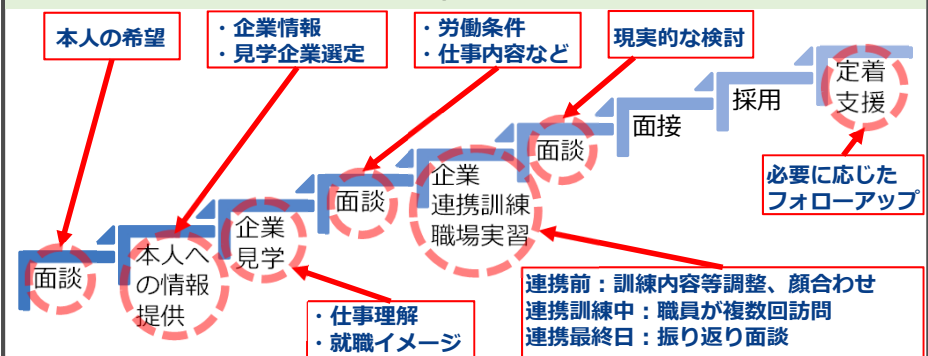
参考：他の障害者校の就職率

H30:69.9%、R1:64.2%、R2:60.1%、R3:61.8%

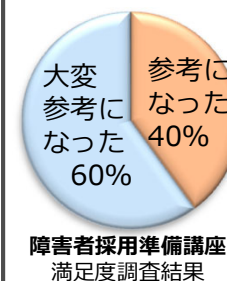
（厚生労働省調査「令和3年度公共職業訓練等実績」より）

就職率向上に係る取組

職場実習・企業連携職業訓練等を合わせた実践的な職業訓練



障害者採用準備講座等を通して、訓練施設や訓練生の質の高さをPR



採用準備講座や施設見学に参加した企業からの声

- 職種別に必要な技能が訓練コースとして分かれており、スキルアップに向けてきめ細かいサポートが受けられることがわかった
- 技能支援だけでなく適応支援にも力を入れており、実践的な職業訓練を行っていることがわかった
- 企業連携訓練では企業のニーズに応じ、オーダーメイドメニューが設定でき、実践的な技能を習得できる工夫がなされていると感じた

○障害者に対する指導技法等の開発・普及等

数値目標の達成状況

※ []内は前年度実績

③指導技法等の提供に係る支援メニューの受講機関数

132機関 [144機関] 目標：100機関 達成度：132.0%

④指導技法等の提供後の追跡調査で「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価

98.0% [98.2%] 目標：90% 達成度：108.9%

主な取組内容⑤ ◆障害者職業訓練推進交流プラザ

- ・ハイブリッド方式で開催し、一般校等からの事例発表や、機構営校からの職業訓練実践マニュアル説明を実施。また、会場参加者については**グループ別検討会による意見交換や情報共有**を実施
- ・参加者数 107人 [180人]
うち障害者校・一般校・都道府県 65機関 [84機関]
アンケートによる有用度 **97.3%** [91.5%]

主な取組内容⑥ 指導技法等体験プログラム

- ・職業訓練指導員等を対象に、訓練場面の見学や訓練体験、実際の指導場面やグループワークを通じた指導技法等の紹介。また、**オーダーメイドコースも追加で開催**し、各校のニーズにきめ細かく対応（吉備校においては4回の支援入門コースを全てオンラインで実施。）
実施回数 **20回** [16回]
- ・参加機関 **67機関** [60機関]（うち一般校 **36校** [34校]）
アンケートによる有用度 100.0% [100.0%]

主な取組内容⑦ ◆専門訓練コース設置・運営サポート事業

- ・他の障害者校等において、特別支援障害者の職業訓練機会を更に広げられるよう、これまで機構営校が蓄積した訓練ノウハウを活用し、専門訓練コースの設置・運営を支援
支援の実施：**3校（新規1校）**
うち専門訓練コース開設：**継続1校**

主な取組内容⑧ ◆職業訓練実践マニュアル

- ・令和3年度に作成した「職業訓練実践マニュアル 訓練生個々の特性に応じた効果的な訓練実施に向けた取組み～基礎編～」について、広報誌やホームページへの掲載のほか、技法普及を行う場面で解説しながらの紹介等、効果的な普及を実施
アンケートによる有用度 **97.0%** [96.4%]
- ・令和4年度は、「**職業訓練実践マニュアル 訓練生個々の特性に応じた効果的な訓練実施に向けた取組み～実践編～**」を作成・配布

主な取組内容⑨ ◆職業訓練指導員の計画的な育成及び専門性の向上

- ・障害者の職業訓練を担う指導員について、専門性の向上を図るため、計画的な育成に資する「障害者職業訓練職人材育成システム」を本格運用

指導技法等体験プログラム コース別実績

プログラム	内容	回数	参加実績
支援入門コース	精神・発達障害者への職業訓練の基礎的知識の習得	8回 [10回]	42機関[49機関] うち一般校27校[31校]
専門支援実践コース	指導体験等を通じて、精神・発達障害者の実践的な職業訓練の習得	6回 [4回]	9機関[7機関] うち一般校6校[0校]
委託訓練コース	委託訓練担当者向けに、精神障害者等向け委託訓練参考マニュアルなどを解説	1回 [0回]	6機関[0機関] うち一般校4校[0校]
管理・運営コース	精神・発達障害者の専門訓練科の管理・運営についての情報交換	4回 [1回]	7機関[2機関] うち一般校3校[0校]
導入期の訓練コース	精神・発達障害者の導入期における訓練の解説	1回 [1回]	3機関[2機関] うち一般校1校[1校]

精神障害者等の増加、多様な障害ニーズに応じた支援技法等の提供の工夫

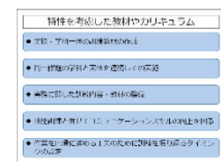
訓練生の自己理解を促進し、対応力を高めるための支援技法の提供

障害特性や支援に関する知識付与

生活チェックシート

行動観察シート

機構営校の訓練フィールドを活用した、実践力向上の為の支援



訓練カリキュラム作成例



訓練場面の見学・解説



機構営校内の訓練生に訓練指導

指導技法等提供内容の継続的な改善、対象施設への継続的な支援



1-6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等

○概要

都道府県支部において、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、職業訓練を実施する民間教育訓練機関等に対しての周知・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・助言を実施しています。

<求職者支援制度の概要>

雇用保険を受給できない求職者の方に対し、
①無料の職業訓練（求職者支援訓練）を受講する機会を確保し、
②一定の支給要件を満たす場合は、訓練期間中に給付金を支給するとともに、
③ハローワークにおいてきめ細かな支援を実施することにより、
早期の就職を支援するための制度です。

<求職者支援制度における機構の役割>

- 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

評価項目No. 1-6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：B、R2年度：B、R3年度：B)

I 中期目標の内容

定量指標なし

II 指標の達成状況

定量指標なし

III 評定の根拠

根拠	理由
認定職業訓練の的確な審査に係る取組	求職者支援制度に係る職業訓練の認定にあたっては、就職に資する訓練内容となっているかの的確に審査を行った。 また、民間教育訓練機関等の申請を促進するため、説明会等を通じた制度改正（デジタル系訓練コースの奨励金特例措置等）等の周知・広報の実施に加え、社会のデジタル化の進展に対応した訓練コースを参考とするためのモデルカリキュラムを開発するなど、機動的な対応を図った。
実施状況確認の実施等に係る取組	実施されたすべての訓練コースに対し、定期的（月1回）に実施状況確認を行うことにより、不正防止と指導・助言による訓練の質の向上に努めた。 また、訓練実施機関が抱える課題を把握し、訓練の質向上を目的とした求職者支援訓練サポート講習を全都道府県で実施した。

参考指標

--	--

参考事項

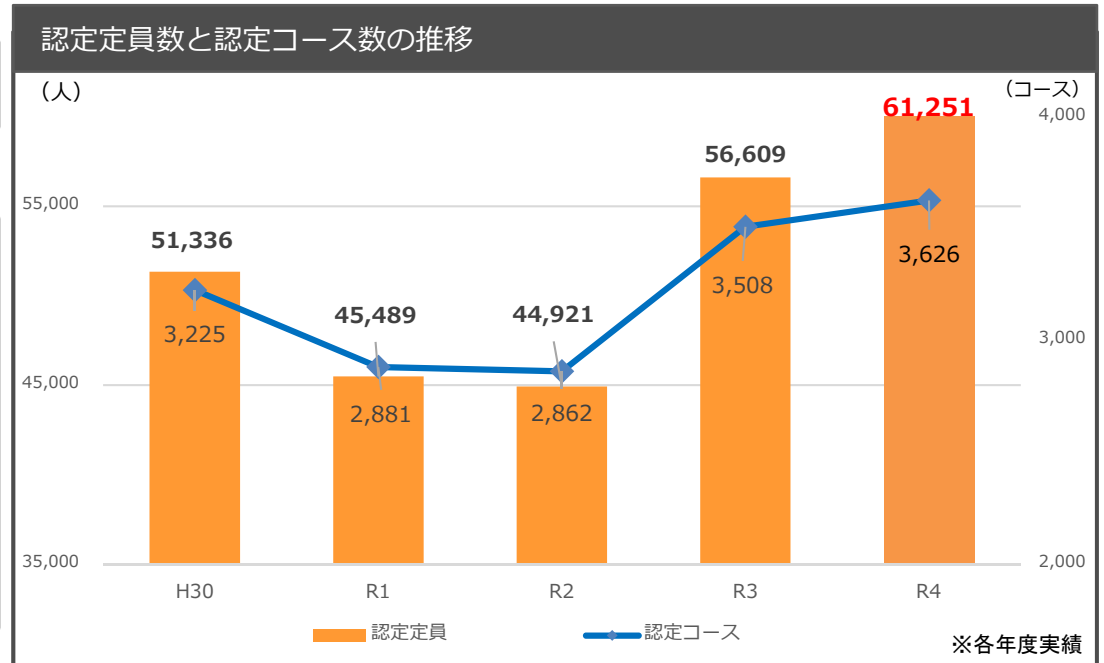
○職業訓練の審査・認定

※[]内は前年度実績

主な取組内容① ◆ 認定職業訓練の的確な審査

- 審査コース数 **3,733コース** [3,608コース]
- 審査定員 **62,442人** [58,170人]
※(参考) 令和4年度認定上限値: **68,214人**

- 認定コース数 **3,626コース** [3,508コース]
- 認定定員 **61,251人** [56,609人]
- ・うち**デジタル系**(IT分野+デザイン分野(Webデザイン))の実績
認定コース数 **799コース**、認定定員 **16,331人**
- ・うち**オンライン**訓練コースの実績
認定コース数 **355コース**、認定定員 **7,613人**
- ・うち**eラーニング**コースの実績
認定コース数 **147コース**、認定定員 **4,112人**
- ・うち**就職氷河期世代活躍支援**プラン対応コース及び**短期・短時間**特例コースの実績
認定コース数 **1,047コース**、認定定員 **16,156人**



「社会のデジタル化に対応していくために」

eラーニング・デジタル系訓練の推進

- 配慮が必要な方など、求職者の個々の状況に応じて訓練が受講できるようにするため、自宅で受講できる**オンライン訓練コース**や**eラーニングコース**の申請促進に向け積極的な周知・広報を実施
- 社会のデジタル化の進展に対応していくため、**デジタル系訓練コース**の設定を促進するための情報提供を実施
- ・営業・販売・事務分野を実施している機関に対して、ITの要素を追加したカリキュラム変更の提案やデジタル系コースの応募状況が好調であることを他分野を実施している訓練実施機関に情報提供を実施

「民間教育訓練機関等の効果的な訓練申請を促進するために」

求職者支援制度の周知、説明

- 説明会等を通じた制度の周知・広報**や訓練実施上の注意事項説明を実施
- 【説明会】 **125回**開催
- 【参加者】 **1,088人**
- 【相談件数】 **6,514件**
- 民間教育訓練機関や関係団体等を訪問し、申請に係る協力要請を実施

訓練カリキュラムの作成支援

- 訓練カリキュラム及び職業能力証明シートを盛り込んだ「**カリキュラム作成ナビ**」をホームページや相談の機会を通じて民間教育訓練機関等に提供し、訓練カリキュラム等の**円滑な作成を支援**
- 【アクセス件数】 **4,362件**
- 【ダウンロード件数】 **10,936件**

○実施状況確認の実施及びノウハウの提供



主な取組内容②

◆ 実施状況確認の実施等

○認定した訓練について実地による訓練実施状況の確認を行い、**訓練実施機関への指導・助言を実施**

実施状況確認件数（巡回指導） 11,745件 [10,086件] 参考：開講コース数 **3,256コース** [2,791コース]

【主な確認内容】

- ・認定内容に基づき、適切に訓練が実施されているか
- ・受講者に対するアンケート結果に対し、適切に対応しているか
- ・就職支援の実施体制が整備され、適切な就職支援が実施されているか
- ・**訓練実施機関が抱える課題はないか** など



○求職者支援訓練サポート講習の実施

訓練実施機関が抱える課題を把握し、**訓練の質向上を目的とした求職者支援訓練サポート講習**を機構による創意工夫の取組として全都道府県で実施

実施回数 47回 [47回] **受講者数 493人 [485人]**

講習名	実施回数	受講者数	有用度
受講者募集の勘所とポイント（メッセージ編）	3回	21人	95.2%
受講者募集の勘所とポイント（プロモーション編）	10回	93人	97.8%
精神障害・発達障害の特徴と対応について	8回	112人	97.2%
特別な配慮が必要な方への支援について	3回	27人	100%
早期就職を実現させる訓練運営	12回	130人	100%
ケーススタディで学ぶ就職支援	3回	24人	100%
ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの実践的展開	1回	18人	100%
受講者対応スキルの向上について ～苦情や要望があったときあなたならどう対応しますか～	5回	47人	97.7%
トラブル事例に学ぶ 求職者支援訓練における個人情報管理とリスク対応	2回	21人	100%

実施状況確認における指導・助言の事例

- ・訓練実施機関から「就職活動にあまり積極的ではない受講生がいるが、どうしたらよいか。」との相談があったことから、日々の朝礼などの機会を通して、就職の意義や就職活動の重要性などを受講者にしっかりと伝えるよう助言した。

○求職者支援訓練サポート講習の受講者（訓練実施機関）に対するアンケート

求職者支援訓練サポート講習内容が訓練運営に「活用できる」又は「どちらかといえば活用できる」との回答

98.5% [98.3%]

サポート講習受講者アンケートの感想・意見

- ・「受講者募集の勘所とポイント（プロモーション編）」を受講し、自分では気付かないことを気付かせていただきました。顧客目線に立って物事を考えていこうと思いました。
- ・訓練受け入れ前の訓練目的の説明の必要性が理解できました（オリエンテーション時）。実際に取組をしている内容が聞けて参考になりました。

2-1 業務運営の効率化に関する事項

・効果的・効率的な業務運営体制の確立

組織体制については、業務量の変化に見合った効率的な業務運営体制となるよう見直しを行っています。

・業務運営の効率化に伴う経費節減等

効率的な執行に努め、一般管理費及び業務経費の節減を行っています。

・人事に関する計画

効果的・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っています。

また、人件費の抑制に努めるほか、給与水準について検証を行い、合理的な理由がない場合には必要な措置を講じることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、検証結果や取組状況について公表しています。

・契約の適正化

原則として一般競争入札等によることとし、調達等合理化計画に基づき、契約の適正化を推進しています。

監事及び会計監査人による監査や、契約監視委員会において、契約状況等のチェックを受けています。

3-1 財務内容の改善に関する事項

・予算、収支計画及び資金計画

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、予算の範囲内で執行しています。

・雇用促進住宅

雇用促進住宅の譲渡により生じた収入（年賦）については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法（平成14年法律第165号）等の規定に従い国庫納付を行っています。

4-1 その他業務運営に関する重要事項

・シナジーの一層の発揮に向けた取組

法人統合による業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図るための取組を行っています。

・内部統制の充実・強化

「行動規範」の浸透による統制環境の確保、内部監査室によるモニタリングの充実等の取組を行っています。

・情報システムの適切な整備・管理、情報セキュリティ対策の推進

政府の方針を踏まえ、情報システムの適切な整備・管理を行うとともに、適切な情報セキュリティ対策を講じています。

・関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施

使用者代表、労働者代表、障害者代表及び学識経験者等から意見等を伺い、ニーズに即した業務運営を行っています。

機構の業務実績に係る自己評価を行うとともに、その結果等を業務運営に反映させ、PDCAサイクルの徹底を図っています。

評価項目No. 2-1 業務運営の効率化に関する事項

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：B、R2年度：B、R3年度：B)

I 中期目標の内容

- ① 一般管理費の節減
第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて15%以上の額を節減
※第3期中期目標と同水準の節減目標を設定
- ② 業務経費の節減
第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて5%以上の額を節減
※第3期中期目標と同水準の節減目標を設定
- ③ 人件費の抑制
第4期中期目標期間の各年度において、平成29年度予算と同額以下に抑制

II 指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指標	令和4年度		R3年度	R2年度	R1年度	H30年度
		実績値	達成度	達成度			
・調達時期の早期化による効率的な予算執行、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施等による支出の抑制	一般管理費の節減 (目標値 第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて15%以上の額を節減)	▲15.0% (予算額1,902百万円)	100%	80%	60%	40%	20%
	業務経費の節減 (目標値 第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて5%以上の額を節減)	▲5.0% (予算額26,861百万円)	100%	80%	60%	40%	20%
・国に準じた給与制度の運用により適正な水準を維持	人件費の抑制 (目標値 第4期中期目標期間の各年度において、平成29年度予算と同額以下に抑制)	32,367百万円	100%	100%	100%	100%	100%

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。
一般管理費の節減	
業務経費の節減	
人件費の抑制	

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
人材の確保に係る取組	人材の確保については、職員の募集に当たり、機構ホームページに新たに開設した採用特設サイトや就職情報サイト等を通じて機構の社会意義を周知するとともに、職業能力開発職、障害者職業カウンセラー職及び事務職について各施設の職員による地方の大学等に対する広報活動を積極的に行った。
契約の適正化に係る取組	調達等合理化計画に基づく調達等に努め、監事及び会計監査人より、当機構の入札・契約手続については、適正に実施されているとの評価を得た。

参考指標

--	--

参考事項

評価項目No. 3-1 財務内容の改善に関する事項

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：B、R2年度：B、R3年度：B)

I 中期目標の内容

定量指標なし

II 指標の達成状況

定量指標なし

III 評定の根拠

根 拠	理 由
予算の適正な執行に係る取組	運営費交付金については、収益化基準に基づき、適正に執行した。
保有資産の見直しに係る取組	保有資産のうち、職員宿舎3件の処分を行った。
雇用促進住宅の譲渡・廃止に係る取組	雇用促進住宅の譲渡により生じた収入（年賦）については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法（平成14年法律第165号）等の規定に従い国庫納付を行った。

参考指標

--	--

参考事項

評価項目No. 4-1 その他業務運営に関する重要事項

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H30年度：B、R1年度：B、R2年度：B、R3年度：B)

I 中期目標の内容

定量指標なし

II 指標の達成状況

定量指標なし

III 評定の根拠

根 拠	理 由
シナジーの一層の発揮に係る取組	法人統合によるシナジーの一層の発揮に向けて、「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」を現場の支援に十分に活かすためのテクノインストラクター等を対象にした研修等の実施、高年齢者雇用アドバイザー等による障害者雇用や職業能力開発に係る支援策の紹介、 <u>機構の事業主支援をわかりやすくまとめた業務連携ツール（チラシ、動画、インフォグラフィックデータ）の配布等</u> 、各業務の担当部署や施設間の連携に努めた。 また、情報提供・広報については、高齢・障害・求職者支援の三分野の業務をコンパクトにまとめた支部リーフレットを活用する等、都道府県支部単位としての一体的かつ効果的な広報の実施に努めた。
内部統制の充実・強化に係る取組	内部統制については、令和4年度コンプライアンス推進計画を策定した。同計画に基づき、各部及び施設等におけるコンプライアンス研修、コンプライアンス認識度調査等の実施、内部監査の機会を活用したモニタリングの実施、外部通報窓口の設置等に取り組み、内部統制の充実・強化を図った。
情報システムの適切な整備・管理及び情報セキュリティ対策の推進に係る取組	政府の方針を踏まえ、情報セキュリティにおける組織的対策・人的対策・技術的対策を総合的に実施した。

参考指標

--	--

参考事項

2-1 3-1 ○ 業務効率化に伴う経費節減並びに予算、収支計画及び資金計画

数値目標の達成状況

平成29年度予算と比較した予算の節減

① 一般管理費 **▲15.0%** ② 業務経費 **▲5.0%**

目標：最終事業年度(令和4年度)までに①15%以上②5%以上の節減

数値目標の達成状況

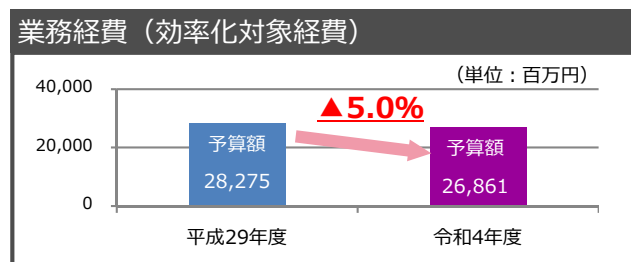
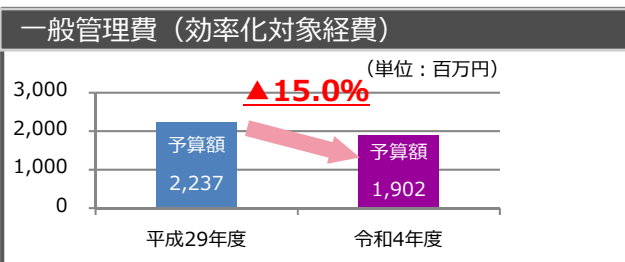
平成29年度予算との比較

③人件費 **同額**

③目標
平成29年度
予算と同額以下

主な取組内容① ◆ 経費節減の取組

- 調達時期の早期化による効率的な予算執行に努めるとともに、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施等により、支出の抑制を図ることとして、予算において、一般管理費を平成29年度比15.0%の節減、業務経費を平成29年度比5.0%の節減
- 運営費交付金について、業務部門の活動は業務達成基準、管理部門の活動は期間進行基準を採用し、予算の効率的な執行等を勘案した計画額の配分を行い、適正に執行した



主な取組内容② ◆ 人件費抑制の取組

- 国に準じた給与制度の運用により適正な水準を維持（国に準じた給与制度の概要）
 - ・ 事務職員について、国と同じ俸給表（行政職俸給表(一)）を適用
 - ・ 諸手当について、国と同様の制度を適用
 - ・ 55歳を超える職員について昇給停止

ラスパイレス指数（年齢勘案）

104.1 [104.6] ※ []内は前年度実績

<国に比べて給与水準が高い理由>

- ・ 大卒以上の者の占める割合が高い
- ・ 職員宿舎の廃止を進めていること及び全国規模の異動が多いことから住居手当を支給される者の占める割合が高い

2-1 ○ 人事に関する取組等

主な取組内容③ ◆ 人材の確保・育成等

◆ 人材の確保 ◆

- ・ オンライン形式の説明会開催、一部選考の実施
- ・ 採用特設サイトの開設
- ・ 魅力ある職場づくりを推進するための機構版「働き方改革方針」に基づく取組
- ・ 職業訓練指導員について、民間企業から任期付き雇用を積極的に実施

◆ 職員研修の充実 ◆

- ・ 職員の専門性と意識の向上を図るため、各研修の対象者層に求められる知識や技能・技術等のほか、各研修の受講者アンケートの結果なども踏まえた研修実施計画を策定・実施
- ・ 研修機会の確保のため、オンライン形式による実施に一部切替

◆ 人員の適正配置 ◆

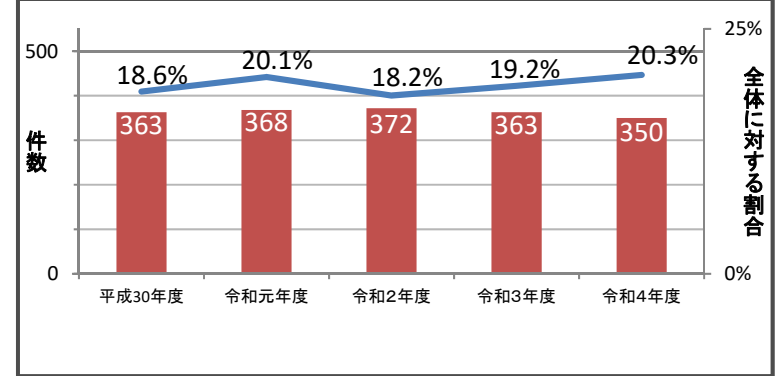
- ・ 全国ネットワークによる質の高いサービスを提供・維持するための人員の配置
- ・ 業務の円滑な遂行等を念頭に、職員の適性等を総合的に考慮した人事異動
- ・ 年度途中の人事異動等、機動的な人員配置の実施

2-1 ○ 契約の適正化

主な取組内容④ ◆ 調達等合理化計画に基づく取組の着実な実施

- 随意契約に関する内部統制の確立のため、随意契約によるものについては、調達手続開始前に随意契約による理由等が適切であるか「随意契約検証チーム」において、厳正なチェック
- 調達手続を開始する前に、競争性が確保されているか自主点検を行ったうえで、入札・契約手続運営委員会による審議を経て調達を実施することにより、競争性及び透明性を確保
- 不適切な調達を防止するため、本部において各施設における調達案件の中から一部の案件を抽出し、「自主点検マニュアル」に定められた事項を実施しているか確認
- 監事及び会計監査人より、当機構の入札・契約手続については、適正に実施されているとの評価

参考：競争性のない随意契約件数及び割合の推移



3-1 ○ 雇用促進住宅

主な取組内容⑤ ◆ 譲渡収入（年賦）の国庫納付

- 雇用促進住宅の譲渡により生じた収入（年賦）については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法（平成14年法律第165号）等の規定に従い国庫納付を実施

【国庫納付額（令和4年度）】 0円 ※国庫納付額は、譲渡収入の総額から譲渡・廃止に必要な経費の見込額を控除した残余の額であること。

4-1 ○ シナジーの一層の発揮に向けた取組

主な取組内容⑥ ◆ 一体的な広報の実施

- 広報基本方針に基づき、都道府県支部広報実施計画を策定し、支部単位での**一体的な広報活動**を実施



▲ 中小企業向け広報誌に高齢者・障害者雇用、職業能力開発支援にわたる事業紹介ページを掲載

主な取組内容⑦ ◆ 業務運営面での一体化・活性化

- 訓練・学習の進捗等に配慮が必要な学生への支援ノウハウの普及のための研修を実施
- 職業能力開発業務と職業リハビリテーション業務の担当部署による検討会を開催し、職業リハビリテーション等の技法を活用した支援ツールの開発等、特別な配慮が必要な訓練受講者に対する効果的な支援方法を拡充（P58参照）
- 高齢者雇用アドバイザー等が、事業主に対する相談・援助等の際に、障害者雇用、職業能力開発における生産性向上支援訓練等機構の事業主支援について併せて紹介
- 施設間連携の取組の共有
 - ・ 地方施設間連携の取組をとりまとめ、好事例を施設へフィードバック
 - ・ 機構の事業主支援をわかりやすくまとめた業務連携ツール（チラシ、動画、インフォグラフィックデータ）の配布、広報資料の相互設置
 - ・ 施設間での業務研修、各業務部門が連携した事業所訪問の実施



地方施設における施設間連携取組事例

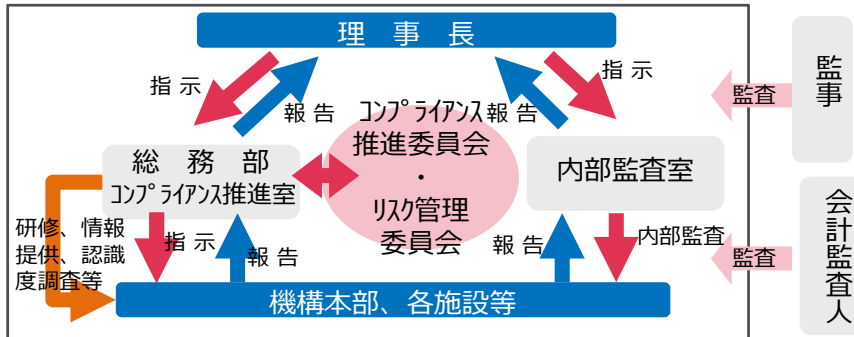
- ・ 求職者支援訓練サポート講習（「精神障害・発達障害の特徴と対応について」）について、障害者職業カウンセラーが講師を担当
- ・ 特別な配慮が必要な職業能力開発施設の訓練受講者に対し、地域センターにおいて相談支援等を実施

▲ 事業主支援に係る業務連携ツール（インフォグラフィックデータ）の活用

4-1 ○ 内部統制の充実・強化及び情報セキュリティ対策の推進

主な取組内容⑧ ◆ 内部統制システムの整備

- 理事長の指示の下、コンプライアンスを中心とするリスク管理を担当する総務部と、厳正な監査をする内部監査室による **2元構造**の体制の内部統制システムを整備



主な取組内容⑨ ◆ 内部統制の向上

- 「行動規範」の浸透
 - ・ 施設長等による行動規範研修等の実施
- コンプライアンス推進の取組
 - ・ コンプライアンス推進計画を策定
 - ・ 全職員に「コンプライアンスマニュアル」を活用した研修等を実施
 - ・ 全役職員を対象としたコンプライアンス認識度調査の実施
 - ・ 公益通報制度及び通報相談窓口（J E E Dホットライン）の周知徹底
- リスク管理
 - ・ 「ハラスメントリスクへの対応に係る基本方針」に基づくリスク管理
 - ・ 個人情報の漏えい防止及び情報セキュリティ対策の徹底



主な取組内容⑩ ◆ 情報セキュリティ対策

組織的対策	人的対策	技術的対策
<ul style="list-style-type: none"> ○ 政府統一基準に対応した情報セキュリティ関係規程等に基づく業務実施を徹底 ○ 運用・保守業者のセキュリティ対策に係る実施体制や安全管理措置を確認 ○ 情報セキュリティ監査を計画的に実施 ○ 情報セキュリティ及び情報システムの整備を総合的かつ個別に推進するため、内部体制を強化 ○ 情報システムの管理体制であるPMOの設置に係る体制整備のための情報収集や役割の検討 ○ 当機構における情報システム整備及び管理の基本的な方針の策定に向けた検討 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 情報化統括責任者（CIO）補佐官からの情報セキュリティに関する助言・講習の実施 ○ 職員の情報セキュリティ意識向上を図るための研修を実施（新規採用職員研修、情報セキュリティ講習（オンライン形式）等） ○ 情報セキュリティの自己点検、eラーニングによる研修及び標的型メール攻撃模擬訓練を実施 ○ 情報セキュリティに関する職員向けメールマガジンの配信 ○ 情報セキュリティ対策7か条の掲示（令和3年9月見直し） 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 個人情報等のインターネット経由での漏出防止対策・自動ファイル暗号化ツールによる情報保護対策 ○ 標的型攻撃対策装置等による標的型メール攻撃対策、SOCによる通信の24時間監視 ○ Webウイルス対策機器等によるインターネットからのウイルス感染対策

4-1 ○ 関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施

主な取組内容⑪ ◆ 外部有識者の意見を踏まえた業務の実施

- 評議員会
 - 機構業務について意見交換の上、要望等を聴取
- 外部評価委員会
 - 外部の学識経験者等で構成する外部評価委員会において、業務実績及び自己評価について意見を聴取するとともに業務運営に反映