

第4期中期目標期間 (平成30～令和4年度) 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	12
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	18
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	24
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	29
1-3-2 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等	33
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	37
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	42
1-4-2 高度技能者養成のための職業訓練の実施	47
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	52
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	58
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	62
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	69
7. 管理的事業	
2-1 業務運営の効率化に関する事項	} 72
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	

第4期中期目標期間における高齢・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營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	B	
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	B	
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」）

$(3(B) + 5(S) \times 2(\text{「重要度：高」})) \div (2(\text{項目数}) + 1(\text{「重要度：高」})) \div 4.3 \rightarrow$ 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

	H30	R1	R2	R3	R4	見込評価	期間実績評価
自己評価	B	B	A	B	B	B	B
大臣評価	B	B	A	B	—	B	—

○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

定年の定め廃止、65歳以上への定年の引上げ、66歳以上の継続雇用の制度を導入した事業主に支給。

（平成28年10月19日創設、平成29年5月1日及び平成30年4月1日に制度改正により助成額等を変更、令和3年4月1日に制度改正により助成額変更、他社による継続雇用制度の導入への助成が追加）

(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等を実施した事業主に支給。

（平成31年4月1日創設、令和2年4月1日に制度改正により支給要件を変更）

(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。

（平成29年4月1日創設、平成30年4月1日に制度改正により支給要件を変更）

(4) 高年齢者雇用環境整備支援コース

（平成31年3月末をもって廃止、経過措置により支給）

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	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	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・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）	804回	123.7%	761回	117.1%	874回	134.5%	884回	136.0%	945回	145.4%
・審査・点検マニュアル等を用いた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）	78.2日	115.1%	82.5日	109.1%	61.9日	145.4%	88.1日	102.2%	83.2日	108.2%

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）
給付金の説明会の実施回数	②「法人の努力の結果」③「外部要因」 平成30年度において、関係機関等との共同開催等あらゆる機会を積極的に活用したことにより回数の増加につながったため、実績値120%を超えた。令和2年度以降において、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ため、実績値120%を超えた。
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	②「法人の努力の結果」③「外部要因」 令和2年度において、申請者が使用する支給申請手引きに、支給要件のポイントや支給対象・対象外の事例を掲載した。また、審査・点検マニュアル等を精査し新任者でもわかりやすい内容に改正するとともに、早期支給が可能なチェックリストを用いた効率的な事務処理及び決裁手続きの見直しを行い処理期間の短縮を図った。さらに、緊急事態宣言発令により厳しい経営状況になる企業等が多く、助成金等の早期支給が求められたため効率的な事務を実施し、実績値120%を超えた。

Ⅲ 評価の根拠

根 拠	理 由
事業主説明会の積極的な開催機会の設定と、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	<ul style="list-style-type: none"> ・平成30年度においては、関係機関等との共同開催等あらゆる機会を積極的に活用することに努めた。 ・令和2年度以降は、新型コロナウイルス感染症感染拡大により、説明会開催会場の収容人数を制限せざるを得なかった。また、これまで他機関と共同開催していた説明会についても中止することが多く、制度紹介の機会が減少となることを見込まれた。そのため、説明会の参加を控えた事業主向けの説明用動画を作成し、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をした。 ・給付金業務担当者全国会議や給付金業務担当者地区別研修会、給付金業務担当者連絡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。 ・申請が集中した年度については、支給処理が滞留しないよう、給付金ごとの受付件数を把握するとともに、支給決定件数及び処理期間の状況を把握し、受理から支給決定までの審査過程ごとに原因を分析し、審査体制及び審査業務の見直し等の必要な対応により処理の遅滞防止に努めた。

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	給付金によって定年引上げや機械設備・雇用管理制度の導入等の取り組みに変化があった割合 平成30年度88.1% 令和元年度86.4% 令和2年度87.3% 令和3年度86.7% 令和4年度91.6%
説明動画再生回数	令和2年度（令和2年7月から令和3年3月の累計） 7,034回 令和3年度（令和3年5月から令和4年3月の累計） 11,310回 令和4年度（令和4年5月から令和5年3月の累計） 6,103回

参考事項

○ 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

数値目標

- ① 給付金の説明会の実施回数 毎年度650回以上
- 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

数値目標の達成状況

指標	H30	R1	R2	R3	R4
①給付金の説明会の実施回数	804回 (123.7%)	761回 (117.1%)	874回 (134.5%)	884回 (136.0%)	945回 (145.4%)
②申請1件あたりの平均処理期間	78.2日 (115.1%)	82.5日 (109.1%)	61.9日 (145.4%) 過去最高	88.1日 (102.2%)	83.2日 (108.2%)

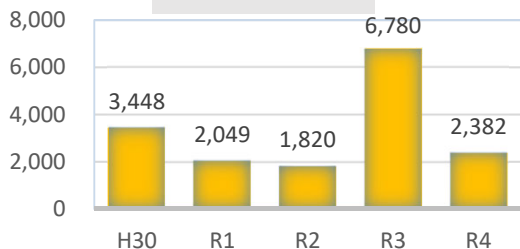
◆効率的な支給事務

- ・審査・点検マニュアルやチェックリストを用いた効率的な事務の実施
- ・申請をより分かりやすくするため、支給要件のポイントや支給対象外事例を手引に掲載 **R1~**
- ・給付金業務担当者全国会議の実施による処理能力の向上
- ・過去の数倍に及ぶ大量申請の処理に対応するため、機構本部の横断的な審査応援体制を構築し、早期の支給に尽力 **R3**
- ・支部窓口への業務ヒアリング実施による実態把握及び分析

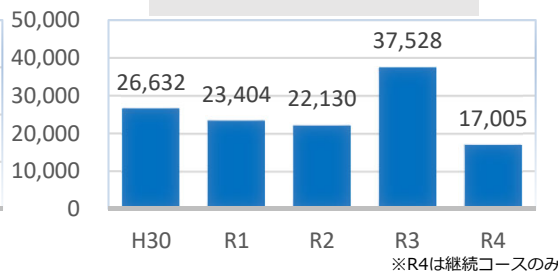
参考 支給金額の推移

	H30	R1	R2	R3	R4
支給金額(千円)	2,978,590	1,939,847	1,778,691	7,102,014	1,339,802

支給件数の推移



相談・問合せ件数の推移



主な取組内容

◆効果的な周知・広報

- ・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
- ・給付金制度の改正等について、ホームページ、定期刊行誌、メールマガジン等を通じて周知
- ・コロナ禍で、事業主説明会の参加を控えた事業主に向けて説明用動画をホームページ及びYouTubeで配信 **R2~** **コロナ**

◆適正な支給業務の実施

- ・現況調査実施回数
- ・不正受給を行った事業主名等を公表する制度による不正受給の抑止

	H30	R1	R2	R3	R4
現況調査	664回	538回	462回	937回	698回
不正受給が判明した件数	0件	0件	0件	0件	0件

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

	H30	R1	R2	R3	R4	見込評価	期間実績評価
自己評価	S	S	S	S	S	S	S
大臣評価	S	S	S	S	-	S	-

○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「高年齢者雇用開発フォーラム（令和3年度より「高年齢者活躍企業コンテスト」に改称）」を開催し、優良事例の表彰等を行うとともに、定年延長、継続雇用延長等をテーマに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

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)

難易度 高

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	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	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	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))	8,967件	149.5%	11,821件	197.0%	7,903件	131.7%	8,342件	139.0%	8,776件	146.3%
<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)	65.4%	163.5%	66.1%	165.3%	61.0%	152.5%	64.0%	160.0%	65.8%	164.5%

要因分析（実績値/目標値が120%超又は80%未満の場合は記載）

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）
制度改善提案件数	②「法人の努力結果」 制度改善提案は今中期計画からの新しい取組であることから、その円滑な導入を図るため、都道府県支部によるプランナー等との連絡調整会議において、機構本部から直接、実施手順等を説明するとともに、プランナー等の活動状況を分析し、提案につなげるためのポイントや好事例等を随時プランナー等へ提供した。また、制度改善提案の進捗状況を毎月都道府県支部と共有して進捗管理を徹底した結果、平成30年度、令和元年度は目標を大幅に上回る提案を行うことができた。令和2年度からはコロナ禍における新しい生活様式に対応した取組を徹底し、高齢法改正の動きを視野に入れつつ、積極的に事業主へアプローチを行った結果、例年と同程度のアプローチ数となり、目標値を超える提案ができた。 ③「外部要因」 令和2年3月に改正高齢法が成立し、高齢者の就業に対する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。
制度改善提案により見直しを進めた事業主の割合	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け入れが進んだことから目標値を達成することができた。 ③「外部要因」 令和3年4月に改正高齢法が施行され、制度改善提案に係る検討を積極的に進める企業が増えたことから目標値を達成することができた。

Ⅲ 評価の根拠

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"> ・今中期計画からの新しい取組である制度改善提案の円滑な導入を図るため、機構本部による都道府県支部・プランナー等への直接指導、進捗管理の徹底、好事例の提供等を行った。これにより積極的な事業主へのアプローチ及び制度改善提案の実施につながり、令和2年3月に成立した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、また、令和2年度下半期より法施行に先駆けて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。 ・プランナー等へ好事例を紹介、企業訪問時におけるノウハウ等の助言・研修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

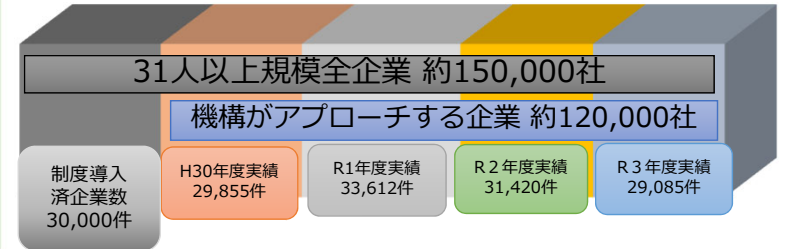
- ① 事業主に対する65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げに係る制度改善提案件数30,000件以上
- ② 制度改善提案により見直しを進めた事業主の割合 40%以上

数値目標の達成状況

指標	H30	R1	R2	R3	R4
①制度改善提案件数	8,967件 (149.5%)	11,821件 (197.0%) 過去最高	7,903件 (131.7%)	8,342件 (139.0%)	8,776件 (146.3%)
②見直しを進めた事業主の割合	65.4% (163.5%)	66.1% (165.3%) 過去最高	61.0% (152.5%)	64.0% (160.0%)	65.8% (164.5%)

制度改善提案に向けたアプローチ 123,972件

2018年度から2021年度の4年間で、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約12万社全てにアプローチした。



主な取組内容

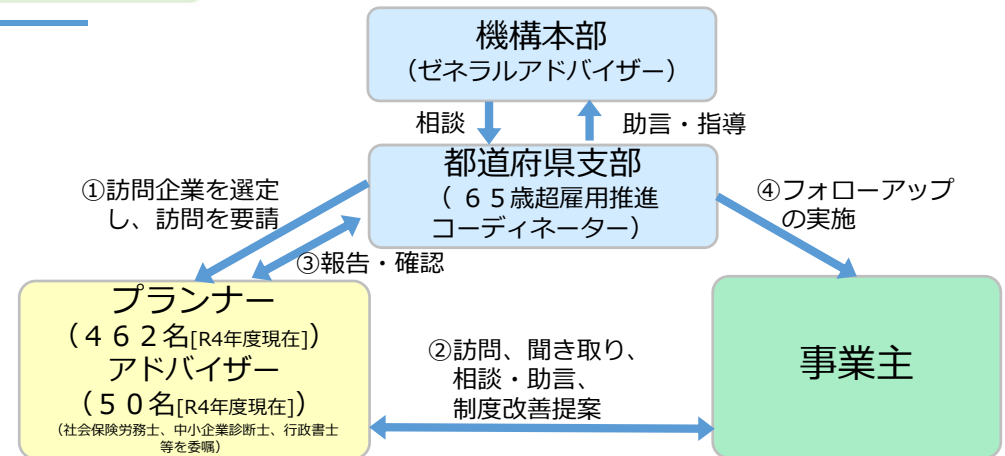
◆プランナー・アドバイザーによる制度改善提案等

- ・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。特に、65歳を超える継続雇用など法を上回る取組に係る具体的な制度改善提案を実施
- ・改正高年齢者雇用安定法の施行を踏まえて、70歳までの定年引上げ、70歳までの継続雇用制度の導入に係る提案を実施 **R2~**
- ・新しい生活様式に対応した取組としてオンラインによる相談・助言を実施 **R2~** **コロナ**

訪問による相談・助言

	H30	R1	R2	R3	R4
件数	36,578件	41,126件	30,886件	31,418件*	31,223件
事業所数	26,768所	30,244所	23,681所	23,675所	23,097所

*令和5年度に修正



- ・企業に合う65歳以上への定年延長、65歳を超えた継続雇用延長等を提案
- ・提案にあたっては、各企業の状況を踏まえ、①課題の洗い出し、②具体的な課題解決策の提案、③制度見直しのメリット、④取組の進め方などを記載
- ・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

○サービスの質の向上及び実践的手法の開発等

◆サービスの質の向上を図るための研修、情報共有等

- プランナー及びアドバイザーに対して基本的知識・技能の付与から最新の知識・実践的ノウハウまで体系的に習得させる研修を実施
→新たな研修の実施 「雇用力評価ツール活用促進研修」 **R2~**
- 新型コロナウイルス感染拡大防止のため、本部と各都道府県支部等をオンライン接続し、オンライン研修を実施 **R2~** **コロナ**
- 本部による指導、事例等の情報提供
→高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

○生涯現役社会の実現に向けた啓発広報活動

◆高齢者雇用支援月間※（10月）における取組

- 高齢者雇用開発コンテスト※
【表彰】H30年度31社、R1年度30社、R2年度28社、R3年度19社、R4年度30社
- 高齢者雇用開発フォーラム※
→記念講演、トークセッション等を実施
- 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、高齢者雇用の先進事例の発表等

※令和3年度にそれぞれ以下のとおり改称
「高齢者雇用支援月間」→「高齢者就業支援月間」
「高齢者雇用開発コンテスト・フォーラム」→
「高齢者活躍企業コンテスト・フォーラム」

◆マスメディア等による啓発広報活動

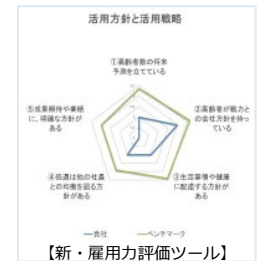
- 日経新聞への広告掲載
・シンポジウム（東京/大阪）の実施内容を全面掲載
・コンテストの実施結果を全面掲載 等

掲載記事▶



◆実践的手法の開発、普及等

- 実践的ツールの開発、調査研究
→65歳超雇用に向けた企業の課題を診断する「新・雇用力評価ツール」を開発 **R1**
- 『65歳超雇用推進事例集』の改訂 **H30,R1**
- 『70歳雇用推進マニュアル』の作成 **R2**
→『65歳超雇用推進マニュアル』の内容を見直すとともに、改正高齢法の解説などを掲載
- 「70歳雇用推進事例集」の作成
→70歳までの就業機会を確保する措置を講じた事例を掲載 **R3~**
- 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）



◆高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（H30:6回、R1:6回、R2:5回、R3:5回、R4:4回）
→学識経験者による講演、企業による事例発表、パネルディスカッション
主なテーマ：H30,R1「継続雇用・定年延長」、R2「賃金・評価制度」、R3「高齢者雇用安定法改正」、R4「キャリア形成」「健康管理・安全衛生」
Web配信を実施 **コロナ** **R3~**
- 65歳超雇用推進事例サイト（R3より「70歳雇用事例サイト」に改称）
→高齢者雇用開発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・情報を提供（毎月52,000部発行）
- 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

	H30	R1	R2	R3	R4
有用度	96.2%	92.1%	91.5%	92.3%	93.4%



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

	H30	R1	R2	R3	R4	見込評価	期間実績評価
自己評価	A	A	A	A	A	A	A
大臣評価	A	A	A	A	－	A	－

○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。

・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

職場に適応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

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)

重要度 高

難易度 高

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	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	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
<ul style="list-style-type: none"> 他の機関では支援が困難な個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））	21,175人	110.3%	21,201人	110.4%	18,036人	93.9%	19,458人	101.3%	20,370人	106.1%
<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））	19,185所	105.4%	19,492所	107.1%	15,766所	86.6%	20,472所	112.5%	20,545所	112.9%
<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）	72.6%	108.4%	70.4%	105.1%	68.8%	102.7%	72.1%	107.6%	72.0%	107.5%
<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）	88.1%	103.6%	88.4%	104.0%	88.4%	104.0%	89.8%	105.6%	89.2%	104.9%

要因分析（実績値/目標値が120%超又は80%未満の場合は記載）

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）
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を実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個別性が高く、障害特性の把握が困難で効果的な支援方法の検討に時間を要する精神障害者、発達障害者等に対し、職業評価において時間経過に伴う行動変化や対人面での特徴等をきめ細かに把握し、個々の特性等に応じた職リハ計画を策定した。 ・ 研究部門が開発した支援ツールを活用し、個々の特性に応じた支援を実施した。 ・ コロナ禍においては、自宅待機等となった障害者に対する不安軽減、離職した障害者への再就職支援に努め、セーフティネットとしての役割を果たした。
事業主のニーズを踏まえた専門的支援の積極的な実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主支援ニーズが特に高い13センターにおいて、障害者の雇用管理に係る具体的な課題や支援ニーズが明らかではない等の事業主に対し、「提案型の事業主支援」を実施し、提案シートを提示する事業主像及び効果的に提示するタイミングの整理等を行い、令和5年度からの本格実施に向けた取組を行った。 ・ 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するため、その取組に必要な他の支援機関にはないノウハウを提供する体系的な助言・援助を実施した。 ・ 精神障害者をはじめとしてテレワークへの適応に困難を感じる対象者への配慮等、コロナ禍において新たな課題を有する事業主への支援等について報告書を取りまとめ、事業主の相談に対応できるようにした。
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に向けた支援の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就職や職場定着に向けた取組として、ハローワークを交えた計画的なケース会議、自身での振り返りを可能とするための体調チェックシート等の提案、訪問支援にオンライン相談等を組み合わせた支援を実施した。 ・ 令和元年度から新たな支援として「気分障害者適応支援カリキュラム」を導入したほか、オンライン講座により、対象者に合わせたセルフマネジメントスキルの付与を行う等支援メニューを拡充し、個々の特性や課題に応じて、既存のメニューを含め、それらを柔軟に組み合わせた支援を実施した。

参考指標

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）	平成30年度 96.0%	令和元年度 96.4%	令和2年度 96.5%	令和3年度 94.5%	令和4年度 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）	平成30年度 92.6%	令和元年度 91.9%	令和2年度 91.7%	令和3年度 92.4%	令和4年度 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

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 **19,200人以上**

数値目標の達成状況

指 標	H30	R1	R2	R3	R4
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	21,175人 (110.3%)	21,201人 (110.4%) 過去最高	18,036人 (93.9%)	19,458人 (101.3%)	20,370人 (106.1%)

主な取組内容

◆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

○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

支援事業所数 **18,200所以上**

数値目標の達成状況

指 標	H30	R1	R2	R3	R4
支援事業所数	19,185所 (105.4%)	19,492所 (107.1%)	15,766所 (86.6%)	20,472所 (112.5%)	20,545所 (112.9%) 過去最高

◆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】
H30:583件 R1:579件 R2:413件 R3:608件 R4:842件
 - ⇒【セミナー等での講師回数】
H30:66回 R1:71回 R2:54回 R3:56回 R4:71回

- 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
 - ・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
 - ・感染への不安や遠隔地に居住し、通所が困難な障害者の支援ニーズに応じて、オンラインによる相談支援等を実施 **R3~ コロナ**
 - ・コロナ禍において、在職中の障害者の状況把握、自宅待機や入社時期が遅れる障害者への不安軽減、離職した障害者への再就職支援を実施 **R2~ コロナ**
- 職業評価の実施、職リハ計画の策定などきめ細かな職リハサービスの実施
 - ・研究部門が開発した支援ツールを活用し、対象者の特性について、数日かけてきめ細かに把握
 - ・職リハ計画はインフォームド・コンセントを徹底し、対象者自身の希望や意見の反映等に努め、支援の進捗状況を踏まえて計画を柔軟に見直し

主な取組内容

◆専門的支援の実施

- 支援ニーズや個々の状況に応じた支援を効果的に組み合わせた提案シートを提示し体系的支援を行う「提案型事業主支援」を事業主支援ニーズが特に高い13センターに拡大し、積極的に実施提案シートを提示する事業主像及び効果的に提示するタイミングの整理等を行い、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 **R2~**
- 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するため、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、その取組に必要なノウハウを提供する体系的な助言・援助を、計画的かつ積極的に展開
- テレワークの適応等、新たな課題を有する事業主への支援等について報告書を作成 **R3**

◆事業主支援ワークショップ

- 障害者雇用課題を有する事業所を集め、その課題改善に向けた端緒を探ることを目的として計画的に実施
 - ⇒ H30:142回 R1:148回 R2:131回 R3:144回 R4:146回
- 新型コロナウイルス感染症対策を踏まえ、オンラインによる開催も行った **R2~ コロナ**

○職業準備支援の推進

数値目標

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**

数値目標の達成状況

指 標	H30	R1	R2	R3	R4
就職率	72.6% (108.4%)	70.4% (105.1%)	68.8% (102.7%)	72.1% (107.6%)	72.0% (107.5%)

主な取組内容

◆個々の支援ニーズ等に対応した支援の実施

- <精神障害> ・うつ病等の気分障害の求職者のストレス対処等の適応力向上を図る専用の「適応支援カリキュラム」を全国実施 **R1~**
- <発達障害> ・自らの特徴やセールスポイントを振り返り、その内容を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支援
 - ・研究部門によって改良された「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> 個々の状態に応じた補完手段の習得支援

◆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
- ・ストレス等の把握やテレワークを想定したセルフマネジメントスキルの付与
- ・障害種別によらず課題別事項別に再構成した支援メニューから講座等を柔軟に選択、組み合わせ
- ・ストレスマネジメント講座等のオンラインによる配信

○精神障害者の総合雇用支援の推進

主な取組内容

◆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
- 医療機関等との連携による支援の実施

	H30	R1	R2	R3	R4
利用者数	2,625 人	2,618 人	1,943 人	2,169 人	2,380 人
職場復帰率	84.8%	84.1%	86.7%	87.7%	87.5%

※R元年度まではアセスメント等を行った者を対象としていたが、R2年度からプログラムを開始した者を対象とした計上方法に変更。

○ジョブコーチ支援の推進

数値目標

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**

数値目標の達成状況

指 標	H30	R1	R2	R3	R4
職場定着率	88.1% (103.6%)	88.4% (104.0%)	88.4% (104.0%)	89.8% (105.6%)	89.2% (104.9%)

過去最高

主な取組内容

◆個々の対象者の態様に応じた支援の実施

- 事業主に対して支援対象者の雇用管理上の助言・援助及び支援方法の伝達等を実施し、段階的に支援主体をジョブコーチから事業所内の支援体制に徐々に移行
- 相談支援を中心としたジョブコーチ支援の実施
 - *特にコロナ禍により訪問支援が制限されたため、頻度や期間が空いても振り返りを可能とするためのツール（体調チェックシート、業務日誌）の提案 **R2~**、オンライン相談を組み合わせた支援を実施 **R3~** **コロナ**

◆社会福祉法人や企業等のジョブコーチとの協同支援の推進

- ・訪問型及び企業在籍型ジョブコーチとの協同支援により、地域の就労支援ネットワーク資源を有効に活用して効率的に就労支援を実施
- ・ジョブコーチ支援事業推進協議会の実施により、地域センターを中核としたジョブコーチ支援ネットワークの機能を強化

◆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
- ・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
- ・精神障害者の雇用管理に課題を有する事業主に対して、ジョブコーチ支援等、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
- ・厚生労働省がとりまとめた「精神障害者等の就労パスポート」について、検討委員会への参画、試行活用の実施、完成版の普及等への積極的な協力 **R1~**

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

	H30	R1	R2	R3	R4	見込評価	期間実績評価
自己評価	B	A	B	A	A	B	B
大臣評価	B	B	B	A	—	B	—

○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

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：A)

重要度 **高**

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	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	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	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)	57.4%	112.5%	59.5%	116.7%	55.0%	107.8%	63.2%	123.9%	62.7%	122.9%
・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)	96.1%	120.1%	96.6%	120.8%	95.9%	119.9%	96.3%	120.4%	96.8%	121.0%
・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))	835人	139.2%	923人	153.8%	366人	61.0%	677人	112.8%	733人	122.2%
・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)	99.5%	124.4%	98.3%	122.9%	98.3%	122.9%	96.6%	120.8%	98.0%	122.5%

要因分析（実績値/目標値が120%超又は80%未満の場合は記載）

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）
<p>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）</p>	<p>②「法人の努力結果」 コロナ禍においては、助言・援助等の一部をオンラインにより実施するなど工夫した結果、感染症予防対策のため来所による参加を躊躇していた関係機関にとっての安心感や、施設の体制上移動を含めた長時間の参加が難しかったことへの負担軽減につながり、支援を希望する関係機関が増えた。</p>
<p>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）</p>	<p>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。</p>
<p>ジョブコーチ養成研修及びジョブコーチ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）</p>	<p>②「法人の努力結果」及び③「外部要因」 ・集合研修について、平成30年度から機構本部に加えて大阪でも実施する等により研修回数を増やすとともに、高い受講ニーズに対応するため、研修の質を確保できる範囲で積極的な受入れをした結果、平成30年度及び令和元年度は目標数を大幅に超える受講者数となった。 ・一方、令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大のため、全国に緊急事態宣言が発令された第1四半期において研修の中止や延期等の措置を取らざるを得なかったこと、「3密」回避のため受講定員を制限したこと、首都圏や近畿圏への往来や広域移動を自粛する傾向が続いたこと、受講決定者の直前キャンセルも多く生じたことにより、受講者の大幅減となった。 ・令和4年度においては、感染症対策を講じつつ、一部の研修にオンラインを活用して受講ニーズに応えた。</p>
<p>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）</p>	<p>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ことや、ケーススタディや支援の現状と課題を踏まえた意見交換など受講者参加型の研修を実施することにより、支援の実践的なノウハウ付与に継続して取り組んだためと考えられる。</p>

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"> ・地域の就労支援の基盤強化のため、関係機関データベースや就労支援機関マップを作成して関係機関の状況を把握したうえで、地域センターの支援場面を活用した実習や、関係機関の関心が高いテーマを設定した集合形式の研修を積極的に実施した。 ・コロナ禍においては、支援の一部をオンラインにて実施するなど工夫をした結果、支援を希望する関係機関が増えた。
ジョブコーチの養成及びスキル向上のための研修等の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・集合研修について、機構本部に加えて大阪でも実施する等により研修回数を増やすとともに、高い受講ニーズに対応するため、研修の質を確保できる範囲で積極的な受入れをした。地域センターの実技研修も回数を増やして対応し、特にコロナ禍においては事業所実習の実施回数も増やし、受講希望ニーズに迅速に対応した。 ・コロナ禍における研修機会確保のため、一部の研修においてはオンラインにて実施した。機構本部開催に際し複数の研修室をライブ映像で繋げる設備を適宜活用し、対人接触の低減を図った他、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マニュアルの作成等、きめ細かく対応した。
助言・援助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の所属長に対する追跡調査における評価	<ul style="list-style-type: none"> ・助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査では、中期計画期間を通じて90%以上の評価を得ており、障害者就労支援内容・方法の改善に貢献した。 ・ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修受講者の所属長への追跡調査では、中期計画期間を通じて90%以上の評価を得ており、障害者の職場定着支援に貢献した。
政策提言に向けた取組（職リ八人材の育成の取組を通じて蓄積された専門性の活用）	<ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省からの要請を受け、従来の施策の範囲にとらわれず障害者本人を中心としたシームレスな就労支援の実現のために、雇用施策と福祉施策の連携強化に関する国の施策検討の場に、職リ八人材の育成に関する専門家として参画し、職リ八人材育成のために実施する研修の内容や方法について提案を行い、今後の方針の取りまとめに寄与した。

参考指標

地域の関係機関に対する助言・援助を行った実機関数	<table> <tr> <td></td> <td>平成30年度</td> <td>令和元年度</td> <td>令和2年度</td> <td>令和3年度</td> <td>令和4年度</td> </tr> <tr> <td>実機関数：</td> <td>2,157所</td> <td>2,158所</td> <td>1,888所</td> <td>2,132所</td> <td>2,131所</td> </tr> </table>		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	実機関数：	2,157所	2,158所	1,888所	2,132所	2,131所																														
	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																																						
実機関数：	2,157所	2,158所	1,888所	2,132所	2,131所																																						
ジョブコーチ養成研修及びスキル向上研修の開催回数、受講者数	<table> <tr> <td></td> <td>平成30年度</td> <td>令和元年度</td> <td>令和2年度</td> <td>令和3年度</td> <td>令和4年度</td> </tr> <tr> <td>【ジョブコーチ養成研修】</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>開催回数：</td> <td>8回</td> <td>10回</td> <td>8回</td> <td>11回</td> <td>10回</td> </tr> <tr> <td>受講者数：</td> <td>757人</td> <td>821人</td> <td>329人</td> <td>600人</td> <td>626人</td> </tr> <tr> <td>【スキル向上研修】</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>開催回数：</td> <td>3回</td> <td>4回</td> <td>3回</td> <td>4回</td> <td>4回</td> </tr> <tr> <td>受講者数：</td> <td>78人</td> <td>102人</td> <td>37人</td> <td>77人</td> <td>107人</td> </tr> </table>		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	【ジョブコーチ養成研修】						開催回数：	8回	10回	8回	11回	10回	受講者数：	757人	821人	329人	600人	626人	【スキル向上研修】						開催回数：	3回	4回	3回	4回	4回	受講者数：	78人	102人	37人	77人	107人
	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																																						
【ジョブコーチ養成研修】																																											
開催回数：	8回	10回	8回	11回	10回																																						
受講者数：	757人	821人	329人	600人	626人																																						
【スキル向上研修】																																											
開催回数：	3回	4回	3回	4回	4回																																						
受講者数：	78人	102人	37人	77人	107人																																						

参考事項

○地域の関係機関に対する助言・援助等

数値目標

- 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
- 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

数値目標の達成状況

指標	H30	R1	R2	R3 過去最高	R4
就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合	57.4% (112.5%)	59.5% (116.7%)	55.0% (107.8%)	63.2% (123.9%)	62.7% (122.9%)
「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価	96.1% (120.1%)	96.6% (120.8%)	95.9% (119.9%)	96.3% (120.4%)	96.8% (121.0%)

○職リハの専門的な人材の育成

数値目標

- ① 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 600人以上
- ② 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

数値目標の達成状況

指標	H30	R1 過去最高	R2	R3	R4
ジョブコーチ養成研修等の受講者数	835人 (139.2%)	923人 (153.8%)	366人 (61.0%)	677人 (112.8%)	733人 (122.2%)
「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価	99.5% (124.4%)	98.3% (122.9%)	98.3% (122.9%)	96.6% (120.8%)	98.0% (122.5%)

◆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

主な取組内容

◆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の中核的役割を期待される機関及び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、地域の就労支援の基盤強化に貢献
 - ・関係機関データベースや就労支援機関マップで情報共有
 - ・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、関心の高いテーマを設定した研修を積極的に実施
 - ・支援の一部についてオンラインにて実施 **R2～**

◆実務的研修等

- マニュアル・教材の作成・提供
- 実務的研修
 - 「就業支援基礎研修」全地域センター
 - 「就業支援実践研修」14エリアに分けて実施

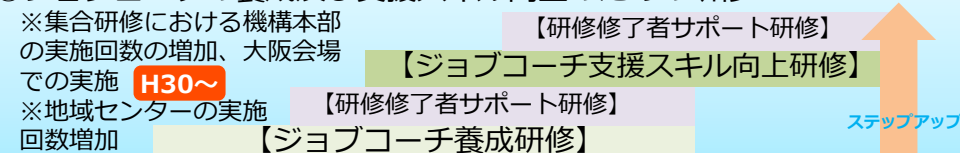


	H30	R1	R2	R3	R4
受講者（全体）	3,534人	3,275人	2,676人	2,802人	2,817人
満足度	98.3%	98.4%	98.4%	98.5%	98.9%

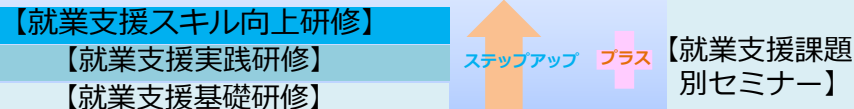
主な取組内容

◆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

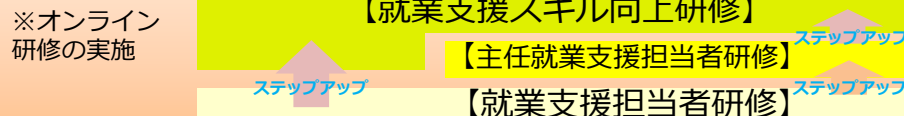
- ジョブコーチの養成及び支援スキル向上のための研修



- 医療・福祉等分野における職リハ実務者の養成研修



- 障害者就業・生活支援センター職員研修



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

	H30	R1	R2	R3	R4	見込評価	期間実績評価
自己評価	A	B	A	A	A	A	A
大臣評価	A	B	A	A	—	A	—

○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

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)

難易度 高

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2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点を得るという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	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	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	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)	5.29点	105.7%	4.80点	96.0%	5.33点	106.7%	5.80点	116.0%	5.33点	106.7%
	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)	7本	100.0%	5本	100.0%	6本	100.0%	5本	100.0%	6本	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))	9件	150.0%	7件	116.7%	9件	150.0%	6件	100.0%	6件	100.0%

要因分析（実績値/目標値が120%超又は80%未満の場合は記載）

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
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	②「法人の努力結果」 精神障害者雇用管理ガイドブック、難病関連のマニュアル等、厚生労働省の要請や外部有識者からの意見等を踏まえ、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タイムリーな成果物の作成に努め、当初の目標を大きく上回る成果を出すことができた。

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機関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に、各研究テーマにおいて有識者ヒアリングを実施又は研究委員会を開催し、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、令和3、4年度については、部門横断的な意見交換会において、研究テーマに係る研究の視点や手法について議論を行い、それらを踏まえて、次年度の研究計画を策定した。 ・ コロナ禍の影響により、対面での面接調査の実施が困難であったが、研究委員会及び面接調査のWeb会議方式での実施や、面接調査の電話又はメールでの実施等の代替策を講じた。
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"> ・ 職業リハビリテーション研究・実践発表会では、従来の広報に加えて、新たに事業主団体や就労支援機関ネットワーク等に、チラシやメールマガジンなどでの周知を依頼するなど、積極的に広報活動を行った。平成30年度については、参加者1,229人、口頭発表及びポスター発表124題といずれも過去最高の結果を得ることができた。令和2年度については、新型コロナウイルス感染症への対応を考慮し、障害者職業総合センターホームページに発表動画を掲載した。令和3年度については、コロナ対策として参加人数を制限して開催した一方、NIVRホームページに動画及び発表資料のほか基礎講座の動画を新たに掲載した。なお、令和4年度については、引き続きコロナ対策を講じた上で規模を縮小し開催することに加え、新たに特別講演、パネルディスカッションをライブ配信した。 ・ NIVRホームページについては、令和2年7月にリニューアルをして見やすくするとともに、調査研究報告書やマニュアル等の検索機能を付加した。また、研究員が執筆するコーナーを設けて、職業リハビリテーションに係る諸外国の最新の取組やツールの活用方法等の記事を掲載。加えて、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掲載し、それを契機に他の成果物の閲覧を促進する取組や閲覧者の意見を把握するためのアンケートを行った。 ・ 開発した支援技法を広範かつ速やかに普及すると共にコロナ禍に対応するため、機構職員には訪問やWeb会議システムの活用、関係機関職員には対面・オンライン方式による支援技法普及講習の実施の他、講習資料（音声付動画）をホームページに掲載した。
政策提言に向けた取組（職リハ人材の育成の取組を通じて蓄積された専門性の活用）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働政策審議会障害者雇用分科会において、今後の障害者雇用施策の検討が進められる中で、令和2年度に4回、令和3年度に1回、研究結果の報告を行った。 ・ 参議院厚生労働委員会(平成31年第198回国会)の参考人質疑（障害者雇用促進法改正）において参考人からパンフレット「目がみえなくなってきた従業員の雇用継続のために」の活用の有効性を紹介された。 ・ 厚生労働省からの要請を受け、「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」「厚生科学審議会疾病対策部会難病対策委員会」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

- 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
- 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

数値目標の達成状況

指標	H30	R1	R2	R3	R4
各研究テーマの評価の平均点	5.29点 (105.7%)	4.80点 (96.0%)	5.33点 (106.7%)	5.80点 (116.0%)	5.33点 (106.7%)
評価を受ける研究テーマ数	7本 (100.0%)	5本 (100.0%)	6本 (100.0%)	5本 (100.0%)	6本 (100.0%)

◆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

令和元事業年度大臣評価の指摘を踏まえ、内部で研究実施体制の改善・強化に係る検討会を設け、幅広く議論を行った。その結果、一例として「障害者職業総合センター研究業務運営要領」を改正し、調査・研究の質を向上させるため、令和3年度より外部の有識者の意見を聴きつつ調査の内容や進め方の改善を継続的に行うとともに、研究担当者を中心として厳格に進捗を管理すること等とした **R3~**

(※) 外部関係機関アンケート

○職リハ技法の開発及び普及

主な取組内容

◆職業リハビリテーション技法の開発

○高次脳機能障害者支援

日本版「記憶障害に対する学習カリキュラム」 R2

2010年オーストラリアで開発され公的に効果が検証された学習カリキュラム「Making the Most of Your Memory」と、これに基づく医療機関Epworth Health Careの実践結果を援用し、**記憶障害に対する学習カリキュラム**を作成し、試行

○精神障害者支援

「日常生活基礎力形成支援」の技法開発 R1

うつ病等による退職者の復職後の職業生活を維持するために日常生活における睡眠、食事又は運動等の様々な基礎的スキルについて、知識及びその必要性の理解、具体的スキルの習得と活用の習慣化を図るためのカリキュラムを開発

上記を含め、各分野において毎年度、マニュアル等を作成

主な取組内容

◆実施した研究テーマ

- ・下記を含む研究テーマ 29本を実施

研究テーマ/概要	評価(※)
「プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態把握に関する調査研究」 R1~ →プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針、合理的配慮指針を踏まえて、企業がどのような取組を行っているか、企業及び在職障害者へ調査を行った結果をまとめている	有用度 100%
「効果的な就労支援のための就労支援機関と精神科医療機関等の情報共有に関する研究」 H29~ →支援機関と医療機関等の情報共有の視点やスキルの効果的な普及方法を明らかにし、情報提供により、職場定着に資する情報共有シート等のツールを開発	有用度 88.7%

○発達障害者支援

発達障害者のアセスメントシート等の作成 H30

発達障害者一人ひとりに応じたアセスメントについて、①障害特性を幅広く把握するチェックシート、②発達障害者の情報処理過程や特徴を踏まえた分析シート、③個人と環境との相互作用に着目したアセスメントシートを作成又は改良し、適切な支援方法を検討する技法を開発した他、毎年度マニュアル等成果物を作成

◆支援技法普及講習

- ・広域センター・地域センターの職員を対象に、技法開発担当職員が地域に出向き、演習を主体とした支援技法の講習を実施
- ・Web会議システムを活用した講習を実施 **R2~ コロナ**

成果の普及

年度	実施箇所	受講者数
H30	26か所	455人
R1	26か所	512人
R2	26か所	429人
R3	88か所	1,310人
R4	90か所	1,375人

○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

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）

数値目標の達成状況

指標	H30	R1	R2	R3	R4
マニュアル等の作成件数	9件 (150.0%)	7件 (116.7%)	9件 (150.0%)	6件 (100%)	6件 (100%)

主な取組内容

◆職リハ研究発表会の開催

○職リハ研究・実践発表会

	H30	R1	R2	R3	R4
来場者	1,229人	1,228人	—	348人	417人
配信視聴数	—	—	オンデマンド 2,540	オンデマンド 976	ライブ502/ オンデマンド747
有用度	97.2%	97.1%	—	96.7%	98.9%



第26回 職業リハビリテーション研究・実践発表会

- ・新型コロナウイルス感染症への対応を考慮し、NIVRホームページに動画及び発表資料を掲載し、開催。 **R2**
- ・新型コロナ対策を講じて規模を縮小して開催。NIVRホームページに動画及び発表資料を掲載 **R3**
- ・令和3年度の取組に加えて、ライブ配信を実施。 **R4** **コロナ**

○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て実施

◆学会等発表、各種研修等講師

- 学会等発表：74件 ○成果物の展示・配信：70件 **H30~R4**
(日本発達障害学会、日本産業精神保健学会等)
- 研修等講師：625件 (国立保健医療科学院 難病患者支援従事者研修 等)

◆事業主のニーズを踏まえた実践的手法の開発・提供

- ・企業における合理的配慮に関する動画「みんな輝く職場へ～事例から学ぶ 合理的配慮の提供～」の作成 **R1**
- ・障害者雇用に関するQ&Aのホームページ掲載及び「はじめての障害者雇用～事業主のためのQ&A～」の作成 **R2** **R3**
- ・「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 **R4**



○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[R4年度末]
- ・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

- ・下記を含む37本のマニュアル、教材、ツール等作成

◆マニュアル、教材、ツール等の作成

	概要	成果(※)
精神障害者雇用管理ガイドブック	精神障害者の雇用ノウハウをできるだけわかりやすく提供している。具体的なイメージが持てるよう事例を掲載	有用度 99%
難病のある人の就労支援活用ガイド	保健医療分野での相談支援場面から必要な障害者雇用支援や治療と仕事の両立支援等につなぐ	有用度 96%
高次脳機能障害者の復職におけるアセスメント	職務内容、配置など復職の際に検討しなければならないポイント、本人の希望を取り入れながらスムーズに復職を進めるための方法や事例を紹介	有用度 93%

(※) 外部関係機関アンケート

◆インターネットによる情報発信

○NIVRホームページ

- ・リニューアルし見やすくするとともに、調査研究報告書やマニュアル等の検索機能を付加 **R2**、研究員が執筆するコーナーを新たに設け、職業リハビリテーションに係る諸外国の最新の取組や、ツールの活用方法等の記事を掲載 **R2~**

◆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
- ・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
【H30】1,331,210件【R1】1,550,196件【R2】397,727件
【R3】134,556件【R4】149,344件
※R2年度途中よりカウント方法が変更。
- ・労働政策審議会障害者雇用分科会において、今後の障害者雇用施策の検討が進められる中で、調査研究に係る報告を行った。(R2年度4件、R3年度1件) **R2** **R3**

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

	H30	R1	R2	R3	R4	見込評価	期間実績評価
自己評価	B	B	B	B	B	B	B
大臣評価	B	B	B	B	—	B	—

○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%。令和3年2月までは2.2%）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、常用雇用労働者数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	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	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	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 申告・申請における変更点や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)	582回	121.3%	347回	72.3%	619回	129.0%	620回	129.2%	612回	127.5%
<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)	99.75%	100.8%	99.73%	100.7%	99.73%	100.7%	99.66%	100.7%	99.81%	100.8%

(注) 新型コロナウイルス感染症により事業損失が生じた事業主に対して納付金の納付を猶予(最大一年間)したため、その影響額を除いている。

要因分析(実績値/目標値が120%超又は80%未満の場合は記載)

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)
障害者雇用納付金に係る事業主説明会開催回数	①「制度、事業内容の変更」②「法人の努力結果」 平成30年度については、法定雇用率の引き上げ、精神障害者である短時間労働者の算定特例等の制度改正があり、改正内容を事業主に対して詳細に説明する必要があり、説明会の開催回数を増やして実施した結果、実績値120%を超えることとなった。 ②「法人の努力結果」③「外部要因」 令和元年度は新型コロナウイルス感染症感染拡大防止のため、事業主説明会の一部を中止した結果、実績値が80%未満となった。 令和2年度から令和4年度については、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、開催回数を増やした結果、実績値120%を超えることとなった。
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、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等により積極的に納付督促を実施した。
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し、利用件数が増加した。

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

- 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
- ② 障害者雇用納付金の収納率 99%以上

数値目標の達成状況

指標	H30	R1	R2	R3	R4
①事業主説明会開催回数	582回 (121.3%)	347回 (72.3%)	619回 (129.0%)	620回 (129.2%)	612回 (127.5%)
②収納率	99.75% (100.8%)	99.73% (100.7%)	99.73% (100.7%)	99.66% (100.7%)	99.81% (100.8%)

【参考】 租税公課の収納率	平成30年度 国税:98.9% 労働保険:98.9%	令和元年度 国税:98.3% 労働保険:98.9%	令和2年度 国税:97.9% 労働保険:98.0%	令和3年度 国税:98.8% 労働保険:99.0%	令和4年度 実績は公表前
------------------	----------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	-----------------

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、平成30年4月の制度改正事項（障害者法定雇用率の引き上げ等）を含め、フローチャートや具体的なケースの記入例によりわかりやすく説明 **H30~**
- 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 **R2~**
- 新型コロナウイルス感染症に関連する取扱いに係るQ & A集を追加 **R2~**
- 制度・手続等を説明する動画をYouTubeで配信 **H30~** **コロナ**
- 特例給付金の記入説明書、動画を新たに作成し、ホームページに掲載 **R2~**
- 新型コロナウイルス感染症感染拡大防止対策を講じ、事業主説明会を開催参加できない事業主に動画閲覧を勧奨。また、電子申告申請又は郵送による申告・申請の手続を行うよう周知 **R2~**

◆事業主の利便性の向上

	H30	R1	R2	R3	R4
電子申告申請の利用	8,978件	9,926件	11,112件	13,372件	15,162件
インターネットバンキングによる電子納付の利用	9,605件	11,859件	13,108件	16,052件	18,392件

納付金納付対象事業主数、収納額等

	H30	R1	R2	R3	R4
事業主数(件)	25,367	28,280	27,657	27,553	28,259
納付確定額(百万円)	28,319	36,665	34,587	36,408	39,280
収納額(百万円)	28,247	36,565	34,494	36,283	39,205

調整金及び報奨金等支給額・支給事業主数

	H30	R1	R2	R3	R4
事業主数(件)	16,948	15,755	17,459	24,867	25,662
金額(百万円)	24,276	22,499	25,236	28,156	27,684

◆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

	H30	R1	R2	R3	R4
申告事業主数	50,023件	50,877件	51,559件	51,616件	51,566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					
	H30	R1	R2	R3	R4
電話督促	3,042件	3,923件	3,403件	3,330件	2,885件
督促訪問	29件	28件	29件	9件	5件
督促文書 ・督促状の発出	164件	243件	268件	224件	246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					
	H30	R1	R2	R3	R4
件数	5件	6件	3件	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 H30:12,096件 R1:12,482件 R2:9,141件 R3:10,932件 R4:10,136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
- 的確な調査を行うため、多様な調査事例を共有し、調査チェックリストを活用
- 調査業務担当者を対象として経験に応じた研修を実施

1-3-2 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等

	H30	R1	R2	R3	R4	見込評価	期間実績評価
自己評価	B	B	B	B	A	B	B
大臣評価	B	B	B	B	—	B	—

○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ように認めら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 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 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	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	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	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、助成金業務担当者を対象とした会議・研修を実施	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）	27.6日	108.7%	26.2日	114.5%	25.9日	115.8%	25.2日	119.0%	24.5日	122.4%
・納付金の事業主説明会等の機会や職業安定機関等が開催するセミナー等の場を活用し、感染症対策に留意しつつ助成金説明会を開催	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）	931回	133.0%	792回	113.1%	894回	127.7%	935回	133.6%	984回	140.6%

要因分析（実績値/目標値が120%超又は80%未満の場合は記載）

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）
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」 平成30年度については、他部署が主催する説明会、労働局、地方公共団体、企業団体等が主催する各種説明会、セミナー等を積極的に活用した結果、実績値120%を超えることとなった。 ②「法人の努力結果」、③「外部要因」 令和2年度から令和4年度については、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、開催回数を増やした結果、実績値120%を超えることとなった。

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
効率的な助成金支給業務の実施	助成金の早期支給に向けて、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。また、支給業務手引き及びチェックリストの活用等により、適正かつ効率的な点検確認を行った。さらに、事業主アンケートの意見を踏まえ、認定申請に係るフロー図や添付書類の例をホームページに掲載するなどにより、効率的な助成金支給業務を実施した。
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、新型コロナウイルス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、新型コロナウイルス感染症の影響により、在宅勤務やICT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。

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

- 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）
- ② 助成金の周知に係る事業主説明会開催回数 700回以上

数値目標の達成状況

指標	H30	R1	R2	R3	R4
① 申請1件あたりの平均処理期間	27.6日 (108.7%)	26.2日 (114.5%)	25.9日 (115.8%)	25.2日 (119.0%)	24.5日 (122.4%) 過去最高
② 助成金の説明会の実施回数	931回 (133.0%)	792回 (113.1%)	894回 (127.7%)	935回 (133.6%)	984回 (140.6%) 過去最高

主な取組内容

◆ 効果的活用に向けた周知・広報

- ・新設助成金及び制度改正の内容について毎年度ホームページで周知
- ・コロナ禍で、事業主説明会の参加を控えた事業主にも配慮し、助成金制度に係る説明動画を作成し、YouTubeで配信 **R2~** **コロナ**
(再生回数：R2:3,313回 R3:5,983回 R4:6,057回)
- ・説明動画の配信を案内したリーフレットを作成し、「働く広場」「エルダー」に差し込み配付 **R2**、「エルダー」に広告を掲載
- ・雇用保険二事業で実施される障害者雇用に係る助成金を含め、体系的にまとめたガイドブックを事業主等向けに改訂し、ホームページで周知するとともに、助成金の概要と問合せ先をまとめたリーフレットを作成し、相談等に活用 **R1~**
- ・助成金の利用に係るFAQ（よくある質問）を作成し、ホームページ等で周知 **R2~**

◆ 適正な支給業務の実施

- ・申請事業主に対して不正受給を行った際の措置を周知するとともに、疑義案件への厳正な調査・点検・確認作業の実施
- ・不正受給を行った事業主名等を公表する制度による不正受給の抑止
- ・不正受給が判明した件数 0件（平成30年度～令和4年度）

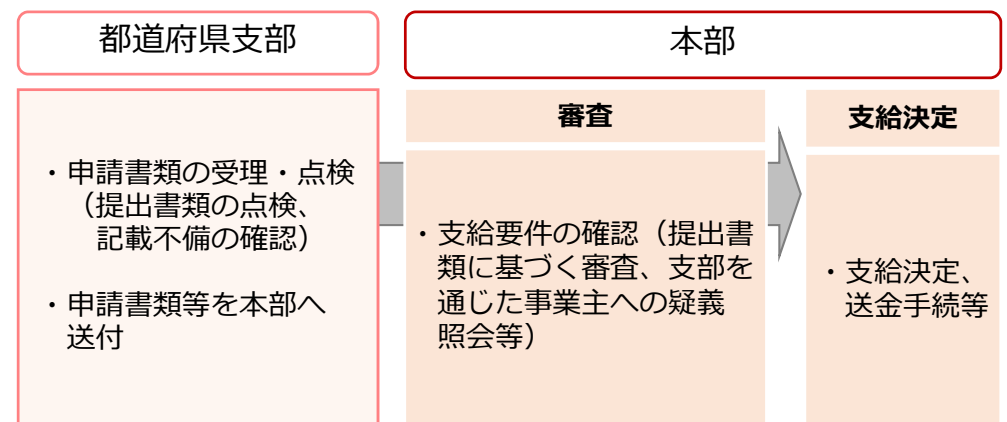
助成金の支給等

	件数	金額（千円）
平成30年度	5,087	727,262
令和元年度	3,740	631,853
令和2年度	2,154	399,657
令和3年度	1,206	416,015
令和4年度	1,850	710,949

◆ 効率的な助成金支給業務の実施

- ・障害者相談窓口担当者の配置助成金及び障害者職場実習支援事業に関するQ & A集の作成 **H30**
- ・障害者雇用助成金システムを活用した月ごとの助成金支給に係る進捗状況の把握、遅延の生じた場合の事務処理の見直し・改善
- ・助成金業務担当者会議では、事前に把握した担当者の意見・要望について対応方針を整理・会議の内容に反映 **R1~**
- ・助成金支給事業主に対してアンケート調査を実施し、結果を支部にフィードバックし業務改善に活用
- ・動画の配信に合わせ、動画の内容や助成金の利用に関する視聴者向けアンケートをホームページに開設し実施 **R2~**

支給に係る審査業務の現在の流れ



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

	H30	R1	R2	R3	R4	見込評価	期間実績評価
自己評価	B	B	B	B	B	B	B
大臣評価	B	B	B	B	—	B	—

○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	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	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・感染症防止対策を講じた上での実施 ・オンライン形式による講習の実施 ・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))	6,210人	110.9%	6,225人	111.2%	3,806人	68.0%	5,903人	105.4%	6,068人	108.4%
・無観客開催(令和2年度)、選手及び関係者のみ開催(令和3年度)により、アビリンピック来場者に対するアンケートは実施できず	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)	98.3%	109.2%	99.3%	110.3%	--.-%	--.-%	--.-%	--.-%	98.8%	109.8%

要因分析(実績値/目標値が120%超又は80%未満の場合は記載)

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)
障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数	③外部要因 令和2年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、1回当たりの受講者数を制限し、法令遵守のため受講が必要な者の受講機会の確保を優先したことにより、減少した。
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	③外部要因 令和2年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、無観客により開催したため。 令和3年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、大会会場へ入場できる者を選手及び関係者等に制限したため。

Ⅲ 評定の根拠

根 拠	理 由
情勢に応じた質の高い講習の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・講習の実施に当たっては、質疑応答のほか、グループワークによる意見交換、演習等の手法を積極的に取り入れるなど、双方向性を確保し講習内容の質を担保して実施した。 ・令和2年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策を講じたことにより、受講者が減少したが、令和3年度については、基本的な感染症対策を講じながら、受講者数を調整し実施回数を増やした。また、受講機会確保のため、緊急措置として、全国の受講希望者を対象に機構本部にてオンライン形式の講習を実施した。 ・令和4年度においても、年度目標を達成した前年度と同様に、基本的な感染症対策を講じながら実施回数の増等の取組みを行い、中期目標を達成した。
コロナ禍における全国アビリンピックの開催	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症対策のため、令和2年度は無観客、令和3年度は大会会場へ入場できる者を選手及び関係者等に制限して開催した。このような中、令和3年度においては多数の選手の参加があり、前年は実施を見合わせた技能デモンストレーションを実施した。 ・入場に当たっては、事前の登録に加え「コロナウイルスワクチンを2回接種後2週間経過している方、又は来場初日から原則72時間以内に採取した検体によるPCR検査の結果が陰性であることを証明できる方」に限るなど、万全な感染症拡大防止策を講じた。 ・技能五輪との合同開閉会式及び競技風景の様子をLIVE配信した。
アビリンピックプロモーション業務の実施	アビリンピックのブランディングの親和性を高めるため、マスコットキャラクター「アビリス」を決定し、周知広報等に活用した。また、多くのフォロワーを有するジャーナリスト（堀潤氏）にアビリンピックオフィシャルレポーターにご就任いただき、大会の開催趣旨等をより分かりやすく説明するインタビュー形式による動画の作成（令和3年度）、大会会場において、堀潤氏を司会、アビリンピック参加経験者等をゲストとしたカンファレンスを開催しアビリンピックへの理解促進等を図った（令和4年度）。

参考指標

全国アビリンピックLIVE配信動画視聴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割合	障害者の技能への理解が深まった旨の割合 令和2年度：98.5% 令和3年度：98.5% 令和4年度：98.4%
--	---

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

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**)

数値目標の達成状況

指標	H30	R1	R2	R3	R4
受講者数	6,210人 (110.9%)	6,225人 (111.2%)	3,806人 (68.0%)	5,903人 (105.4%)	6,068人 (108.4%)

主な取組内容

◆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

	H30	R1	R2	R3	R4
講習実施回数	80回	82回	93回	96回	96回
有用度	97.9%	97.2%	97.1%	96.3%	96.9%

- 講習では、質疑応答のほか、グループワークによる意見交換、演習等の手法を積極的に取り入れるなど、双方向性を確保し講習内容の質を担保して実施

○オンライン講習の実施

- 講習の一部についてオンライン形式による実施方法を各都道府県支部に通知 **R2,R3** **コロナ**
- 感染症拡大の影響により辞退者が発生していたことなどを踏まえ、本部によるオンライン形式の講習を1月と2月に実施 **R3** **コロナ**
- 本部によるオンライン配信と支部での集合形式を合わせたハイブリッド形式の講習を試行実施 **R4**

○講習テキストの改訂

- 5年に一度の大幅な改訂のための企画検討委員会を開催し、令和元年度のテキストに反映 **H30,R1**
- テキストでは、障害者職業生活相談員として実践的に活用できる内容を取り入れ、年度ごとに最新の情報を取り入れて改正 **R2~**

◆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

	H30	R1	R2	R3	R4
貸出事業所	226事業所	258事業所	195事業所	183事業所	214事業所
有用度	91.6%	96.3%	88.0%	87.4%	89.9%

- 地方説明会（愛知・大阪・福岡等）のほか、障害者ワークフェア、地方アビリンピックの出展等により、貸出制度の利用勧奨等を実施 **H30~**



難聴者向けスピーカー



拡大読書器

◆障害者の職場改善事例の収集等

- 精神障害・発達障害のある方の雇用促進・キャリアアップに取り組んだ職場改善好事例を収集し、9事例を表彰し事例集として配布 **H30**
- 中高年齢層の障害者の雇用継続に取り組んだ職場改善好事例を募集し、10事例を表彰し事例集として配布 **R1**
- 令和2年度は、障害者の健康、安全への配慮に取り組んだ雇用事例を募集し11事例を表彰、令和3年度は「障害者の労働安全衛生対策ケースブック」として配布 **R2,R3**
- 令和4年度は、中小企業における支援人材の活用に取り組んだ事例を募集し、9事例を表彰 **R4**

◆定期刊行誌「働く広場」の発行

- 毎月52,000部発行
アンケートによる有用度



	H30	R1	R2	R3	R4
有用度	92.4%	88.1%	90.8%	82.8%	88.7%

◆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>

	H30	R1	R2	R3	R4
障害者雇用優良事業所表彰	48件	47件	57件	36件	38件
優秀勤労障害者表彰	47件	46件	44件	32件	37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作品を全国5会場で展示

	H30	R1	R2	R3	R4
応募点数	1,871点	1,634点	1,206点	1,898点	1,569点
表彰件数	80件	80件	80件	80件	80件

◆公開座談会の開催

○テーマ

例) 発達障害者の雇用を促進するために
～雇用事例から学ぶ職場定着に向けた支援のポイント～ **H30**

	H30	R1	R2	R3	R4
参加者数	89人	107人	35人	32人	21人
有用度	98.1%	97.6%	100%	100%	100%

○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
マスコットキャラクター
アビリス **R3**

数値目標

① 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**

数値目標の達成状況

指標	H30	R1	R2	R3	R4
障害者の技能への理解が深まった旨の割合	98.3% (109.2%)	99.3% (110.3%)	--.-% (--.-%)	--.-% (--.-%)	98.8% (109.8%)

主な取組内容

◆全国アビリンピック

LIVE配信動画視聴者に対するアンケート調査結果障害者の技能への理解が深まった旨の割合
R2 98.5% R3 98.5% R4 98.4%

	H30 第38回大会	R1 第39回大会	R2 第40回大会	R3 第41回大会	R4 第42回大会
開催場所	沖縄県那覇市	愛知県常滑市	愛知県常滑市	東京都江東区	千葉県千葉市
実施種目	22種目	23種目	25種目	25種目	25種目
総選手数	382人	382人	330人	370人	362人
来場者数	延べ約 56,000人	延べ約 152,000人	無観客開催 LIVE等 アクセス数 93,721件	関係者のみ開催 LIVE等 アクセス数 114,310件	約1,200人 LIVE等 アクセス数 83,292件

◆周知広報の取組

- 開催県、協力県と連携した広報
 - 沖縄県による公式キャラクター、ロゴマークの設定 **H30**
 - SNSや広報媒体による情報発信等
- PRイベントの開催 **H30**
 - 県庁ロビーにおいてPRパネルやポスター原画入賞作品を展示
- アビリンピック公式Webサイト及びSNSの開設 **R2~**
 - 技能五輪との合同開会式、競技風景、成績発表の様子をLIVE配信
- マスメディア等による紹介
 - テレビニュース(NHK地方放送ほか)、地元新聞等
- アビリンピックプロモーション業務の実施 **R2~**
 - ブランドワード、デザインの設定、マスコットキャラクターの公募・決定、第40回、第41回及び第42回ダイジェスト映像の公開
 - 会場内ステージでのオフィシャルレポーター（堀潤氏）司会によるカンファレンス開催 **R4**

◆大会運営の工夫等

- 特別支援学校生徒による競技ガイド **R1**
- 競技種目ごとに映像ディスプレイを設置し、課題の内容・ポイントを音声・映像で紹介 **R1~**
- 大会開催に当たり「新型コロナウイルス感染拡大防止のための具体的な措置」を策定し、全ての大会関係者が遵守 **R2~** **コロナ**

地方アビリンピックの開催

	H30	R1	R2	R3	R4
開催状況	全都道府県	全都道府県	31道府県	44道府県	47道府県
総選手数	3,406人	3,354人	1,694人	2,292人	2,594人
種目数	延べ426種目	延べ427種目	延べ350種目	延べ411種目	延べ440種目
来場者数	16,485人	17,782人	4,723人	7,722人	10,247人
マスクによる報道	234件	256件	126件	160件	156件



選手宣誓



家具



新規競技種目（ネイル施術） **R1~**

○障害者ワークフェア（同時開催）

- 企業・団体等が出展 H30:113者 R1:138者 R4:93者
- ステージイベント：R1:20者 R4:48者が出演
(R2・3年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響により中止)

- コロナ対策のため、参加選手の所属先に出向き審査を行う出張型や、競技課題に取組んだ成果物等をDVD等に保存の上、提出し審査する課題提出型等、できる限り選手が一堂に会しない形態による大会運営を実施 **R2**

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

	H30	R1	R2	R3	R4	見込評価	期間実績評価
自己評価	A	A	A	A	A	A	A
大臣評価	A	A	A	A	—	A	—

○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	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	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	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%	86.6%	108.3%	83.8%	104.8%	86.8%	108.5%	87.5%	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)	691人	108.0%	821人	110.2%	956人	104.5%	1,259人	107.6%	1,278人	106.1%

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。
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、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、企業説明会の実施や企業等に対する訓練受講者の求職情報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、80%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が60%以上、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80%以上と、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に係る取組	産業界の動向及び実施施設における実施状況等を踏まえ、PDCAサイクルによりカリキュラム開発・見直し等に毎年度取り組み、工場内の生産支援システムの開発及び保全技術者を目指した「スマート生産サポート科」の実施及び拡大だけでなく、新たに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を目指した「IoTシステム技術科」を開発及び実施し、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にもかかわらず、令和4年度までに5,005人の受講者数を確保することができた。

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

数値目標

- ① 訓練終了後3か月時点の就職率 80%以上
- ② 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

数値目標の達成状況

指標	H30	R1	R2	R3	R4
①就職率	87.5% (109.4%)	86.6% (108.3%)	83.8% (104.8%)	86.8% (108.5%)	87.5% (109.4%)
②受講者数	691人 (108.0%)	821人 (110.2%)	956人 (104.5%)	1,259人 (107.6%)	1,278人 (106.1%)

主な取組内容



◆就職に資する訓練の実施及び支援

- ・生産現場で役立つ技能・知識の習得
- ・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

- ・ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング

○新しい生活様式に対応するための取組 R2～ コロナ

- ・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の提供
- ・感染対策を十分に行った上で、対面授業を実施しつつ、一部の座学においてオンライン訓練を実施

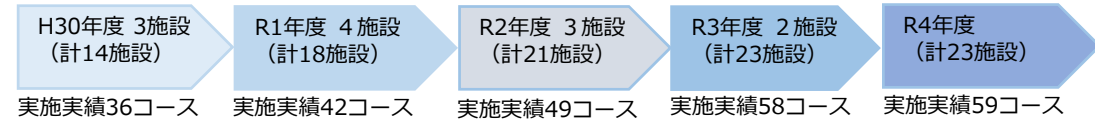
○正社員就職への支援

- ・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

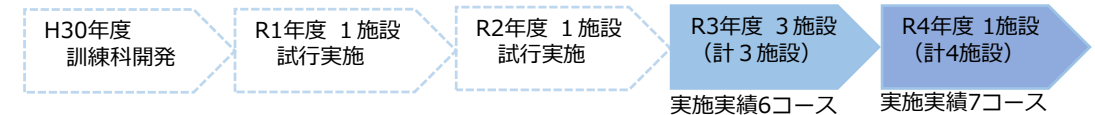
	H30	R1	R2	R3	R4
正社員就職率	66.8%	66.4%	64.8%	65.0%	66.0%
(参考) 正社員を希望する者の正社員就職率	83.1%	83.8%	85.0%	83.4%	81.6%

◆第4次産業革命の進展に対応した訓練の実施

- ・工場内の生産支援システムの開発及び保全技術者を目指した「スマート生産サポート科」を実施。



- ・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を目指した訓練カリキュラムを開発し、「IoTシステム技術科」として実施。



◆第4次産業革命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

- ・職業能力開発総合大学校基盤整備センターに「第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会」を設置、第4次産業革命の進展に伴い求められる訓練内容等を検討し、報告書を作成 **H30**

- ・報告書を踏まえ、カリキュラムの開発及び見直しを実施。
- ・第4次産業革命の進展に対応した職業訓練指導員（テクノインストラクター）の育成等に関する調査研究を実施
- ・海外の職業訓練の状況調査を実施 **R1**

- ・「第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会」及び「第4次産業革命に対応した職業訓練指導員の育成等に関する研究会」で整理した内容を踏まえ、カリキュラムの開発やテクノインストラクターの育成等を行う **R2**



▲ R4研修パンフレット

- ・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、機構のテクノインストラクターに対して、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研修をオンラインで実施（第4期中期目標期間中1,475人）
- ・「職業訓練のICT化に係る指導技法等の開発研究会」を設置し、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試行検証及び開発を実施 **R3・R4**
- ・人材育成ニーズ等に対応した新規DX対応訓練カリキュラムの開発 **R4**

主な取組内容

◆ 人材ニーズに応じた訓練コースの設定・見直し

人材ニーズの把握

訓練計画案の作成

外部有識者による審査
※

訓練の実施、効果測定

訓練の見直し

※訓練計画専門部会において公益代表、使用者代表、労働者代表の各委員により審査

・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

	H30	R1	R2	R3	R4
内容変更コース数	311	399	276	300	286
廃止訓練コース数	88	88	29	15	29
新規設定コース数	60	47	30	12	31

	H30	R1	R2	R3	R4
(参考) 「訓練が就職に役立った」と答えた受講者の割合	93.8%	94.7%	94.3%	96.0%	97.5%

◆ 女性の就業促進を図るための取組

・女性の就業促進を図るために積極的に女性求職者等の受入れを実施

	H30	R1	R2	R3	R4
女性向け訓練コース	20施設	23施設	22施設	22施設	24施設
託児サービスの提供	39施設 170人 (191児童)	40施設 150人 (162児童)	31施設 112人 (123児童)	34施設 94人 (103児童)	35施設 110人 (118児童)
入所者総数に占める女性入所者数の割合	25.2%	26.6%	26.5%	26.3%	26.1%
(参考) 女性受講者全体の就職率	89.9%	88.0%	86.8%	88.9%	89.9%

◆ 「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

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に対して、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

	H30	R1	R2	R3	R4
訓練コース数	222	235	262	273	289
入所者数(人数)	2,462	2,710	2,969	2,959	3,275

○ 日本版デュアルシステム(短期課程活用型)

不安定就労を繰り返している若年求職者(概ね55歳未満)等を対象に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

	H30	R1	R2	R3	R4
訓練コース数	175	165	145	143	143
入所者数(人数)	1,612	1,526	1,400	1,434	1,373
就職率	93.0%	91.9%	89.8%	91.4%	92.4%
正社員就職率	81.7%	83.1%	79.8%	77.7%	80.4%

◆ 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

- ・就職困難度が高い者のうち、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しては、機構のシナジー効果を発揮して、地域センター等との連携により支援
- ・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、効果的な支援について検討 **H30~R4**
- ・機構の全ての就職支援アドバイザーを主な対象として、配慮が必要な訓練受講者に関する基礎的な知識と支援方法を学ぶ研修を実施 **R1~**
- ・PTUフォーラム(職業能力開発総合大学校)において、特別な配慮が必要な訓練受講者の支援状況及び職業能力開発施設の好事例等を情報共有 **R1・R2**
- ・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、施設に展開 **R4**

○ 50歳以上の訓練受講者に対する支援

- ・求職者が減少している中で、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、テクノインストラクターによるよりきめ細かな支援を実施

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

	H30	R1	R2	R3	R4	見込評価	期間実績評価
自己評価	A	A	A	A	A	A	A
大臣評価	B	A	A	A	—	A	—

○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

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)

難易度 高

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	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	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	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)	99.7%	104.9%	99.2%	104.4%	98.9%	104.1%	99.2%	104.4%	99.5%	104.7%
・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)	3校	100.0%	3校	100.0%	6校	100.0%	10校	100.0%	10校	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)	-	-	47人	114.6%	45人	109.8%	90人	111.1%	153人	111.7%

要因分析（実績値/目標値が120%超又は80%未満の場合は記載）

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）
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	就職率向上のために、即戦力となる実学融合の授業カリキュラムによる指導やきめ細かなキャリアコンサルティング、職業意識を高めるためのインターンシップ等を実施した。 また、新しい生活様式を踏まえてオンライン面接に対応した就職支援や正社員として就職することのメリット等の周知により、平成30年度から令和4年度まで正社員就職率98.0%以上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第4次産業革命に対応した訓練カリキュラムの見直し	生産ロボットシステムコースは、従来の各科の強みを活かした訓練科横断的なカリキュラムに新たにロボット技術の要素を取り入れた総合的なカリキュラムで構成されており、将来の生産技術・生産管理部門のリーダーの育成に寄与するものとして設置した。新規に実施する難易度の高い取組みであり、先行実施校のノウハウを新規設置校全校で共有するとともに、テクノインストラクターへの指導研修等により訓練コースの実施体制を構築した。その結果、令和3年度には、目標である全ての職業能力開発大学校（10校）で生産ロボットシステムコースを開講することができた。さらに、令和元年度修了者から5年連続で就職率100%と高い実績を挙げた。令和4年度までに335人が修了しており、同訓練コースにおける定員の90%以上である300人以上が修了し、コースを新規に設置し、就職させるというチャレンジングな目標を達成した。 また、専門課程5科のカリキュラムについて、第4次産業革命及び技術動向の進展に対応した新技術の利活用に関する内容の見直しを行った。
地域社会との連携等の取組	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」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・受託研究を平成30年度から令和4年度まで447件実施した。また、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	平成30年度 98.1%、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	平成30年度 98件、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	平成30年度 287件、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

- ① 就職希望者の就職率 95%以上
- 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
- ③ 生産ロボットシステムコースの修了者数 300人以上

数値目標の達成状況

指標	H30	R1	R2	R3	R4
①就職率	99.7% (104.9%)	99.2% (104.4%)	98.9% (104.1%)	99.2% (104.4%)	99.5% (104.7%)
②実施校数	3校 (100.0%)	3校 (100.0%)	6校 (100.0%)	10校 (100.0%)	10校 (100.0%)
③修了者数	-人 (-%)	47人 (114.6%)	45人 (109.8%)	90人 (111.1%)	153人 (111.7%)

◆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 **H30~**

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

○生産ロボットシステムコースの修了者

(令和元年度)

47名が修了。就職率100.0%
(うち正社員就職率97.8%)

(令和2年度)

45名が修了。就職率100.0%
(うち正社員就職率100.0%)

(令和3年度)

90名が修了。就職率100.0%
(うち正社員就職率100.0%)

(令和4年度)

153名が修了。就職率100.0%
(うち正社員就職率98.7%)

平成30年度	北陸・東海・九州 (新設)
令和元年度	北陸・東海・九州
令和2年度	北陸・東海・九州 関東・近畿・中国 (新設)
令和3年度	北陸・東海・九州・関東・近畿・中国 北海道・東北・四国・沖縄 (新設)

主な取組内容 ◆就職に資する訓練の実施及び支援

【在校生数】

	H30	R1	R2	R3	R4
専門課程	3,559人	3,572人	3,553人	3,439人	3,416人
応用課程	1,585人	1,557人	1,549人	1,574人	1,600人
総合課程	415人	418人	417人	398人	374人



▲就職先での作業風景

早期に学生の就職意欲、広い視野と高い職業観が養われるよう支援

	H30		R1		R2		R3		R4	
	就職率	正社員就職率	就職率	正社員就職率	就職率	正社員就職率	就職率	正社員就職率	就職率	正社員就職率
専門課程	99.4%	97.1%	98.8%	96.2%	98.5%	97.4%	99.4%	98.0%	99.2%	97.3%
応用課程	100.0%	99.1%	99.5%	98.5%	99.2%	98.8%	98.9%	99.4%	99.7%	99.4%
総合課程	100.0%	98.9%	100.0%	100.0%	100.0%	98.9%	100.0%	93.1%	100.0%	96.3%
合計	99.7%	98.1%	99.2%	97.4%	98.9%	98.1%	99.2%	98.3%	99.5%	98.3%

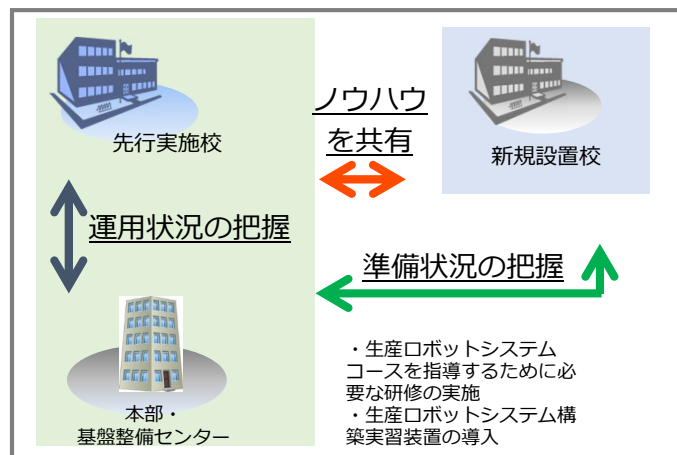


感染症対策を行った上で対面授業を実施

○新しい生活様式に対応するための取組 **R2~** **コロナ**

- ・新しい生活様式を踏まえて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を実施
- ・入校試験当日の体調不良者のための追試験を設定
- ・3密の解消、消毒・換気の徹底などの対策を十分に行った上で、対面授業を実施しつつ、オンライン訓練を実施

◆生産ロボットシステムコースの運用状況の把握・展開等



平成30年度設置校3校、令和2年度設置校3校、令和3年度設置校4校、本部及び職業大基盤整備センターで構成する委員会を開催しノウハウを共有 **R1~**

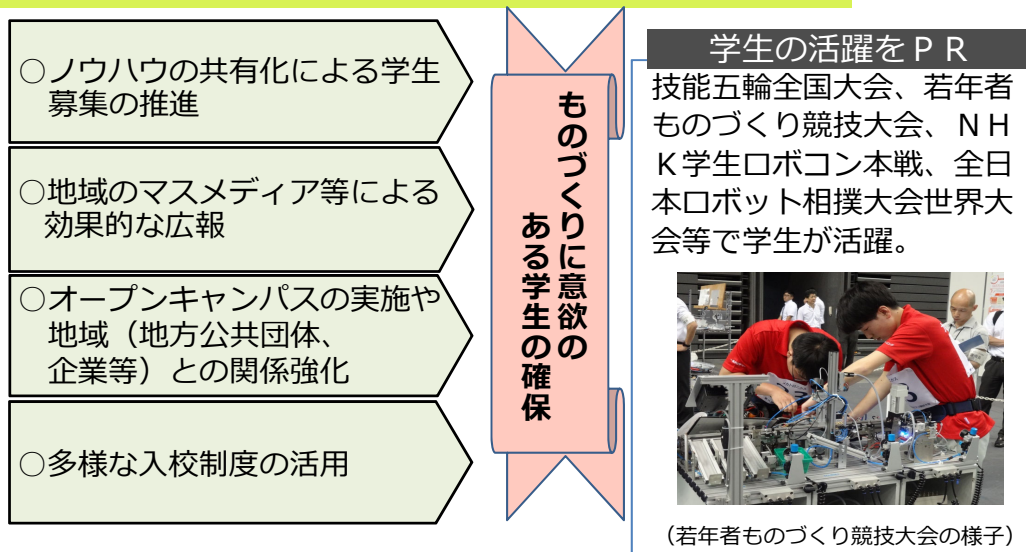
先行設置校・新規設置校のテクノインストラクターに対し、生産ロボットシステムコースを指導するために必要な研修を実施し、指導体制を構築。 **R1~**

主な取組内容

◆ 訓練コース・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
- ポリテクカレッジのテクノインストラクターによる委員会で、産業構造の変化や技術革新等に対応したカリキュラム及びシラバス（訓練支援計画書）の見直し
- 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シラバス等、実習課題の設定
- 「第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会」において作成した第4次産業革命の進展に伴い求められる訓練内容報告書を踏まえ、カリキュラムの開発及び見直しを実施 **R1～**
- オンライン訓練に対応するため、実施可能なカリキュラム等を検討 **R2～**
- DX、GXに対応した技能・技術の習得を目標としたカリキュラムの見直しを実施 **R4**

◆ポリテクカレッジの魅力向上・入校生確保に向けた取組



◆ 地域社会との連携等

- 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・受託研究を実施

	H30	R1	R2	R3	R4
共同研究	88件	87件	82件	77件	75件
受託研究	10件	11件	5件	6件	6件

◆ ポリテックビジョン等の実施

- 職業訓練の成果物の展示や研究発表、ものづくり体験コーナー、ロボット製作・競技会等のイベントを通じて、ものづくりに関する高度で実践的な職業訓練や研究開発の現状を地域の企業や高校等に公開
- 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

	H30	R1	R2	R3	R4
ポリテックビジョン	24会場 /9,796人	23会場 /12,435人	24会場 /503人	23会場 /1,935人	24会場 /3,736人
ものづくり体験教室	305回 /42,525人	288回 /39,343人	76回 /2,677人	90回 /4,415人	161回 /10,414人

- 新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、多くのポリテクカレッジで一般の参加者の受け入れを中止し、オンライン配信等により、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、一部のポリテクカレッジにおいて、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。 **R2～** **コロナ**

◆ 正社員就職の促進等 ◆

- 正社員就職を促進するための取組
 - ・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することによる意識の醸成
 - ・修了生の就職先企業への求人開拓
- 未就職修了者への徹底した支援
 - ・修了後も担当職員による就職支援を、手厚く実施
 - ・企業への働きかけにより、就職先候補を積極的に開拓
 - ・公共の就職支援窓口を紹介するなどの支援

◆ 特別な配慮が必要な学生への支援

- 特別な配慮が必要な学生に対して適切な就職支援を行うため、「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）」を活用し、地域センターや外部支援機関、家族等と連携した支援を実施

- 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、大学等と連携した取組を実施

教育訓練等の実施、研究発表会等での情報提供、工業高校等の教員に対する研修等、大学校等の施設・設備機器等の活用、テクノインストラクターの派遣、カリキュラム作成等の支援、その他

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

	H30	R1	R2	R3	R4	見込評価	期間実績評価
自己評価	A	A	A	A	A	A	A
大臣評価	A	A	B	B	－	B	－

○概要

・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

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
 - ③IT理解・活用力習得訓練
- ・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。

・IT理解・活用力習得訓練（IT活用力セミナー）の実施（R2まで）

全てのビジネスパーソンが今後標準的に身につけることを期待されるITの活用や情報セキュリティ等のIT理解・活用力を習得するための職業訓練を民間機関等に委託して実施しています。

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	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	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	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)	44,264事業所	147.5%	43,586事業所	145.3%	30,477事業所	101.6%	47,074事業所	156.9%	55,078事業所	183.6%
・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 (目標値 中期計画期間中に300,000人以上)	70,085人	113.0%	70,460人	106.8%	41,409人	62.7%	54,220人	84.7%	65,092人	101.7%
	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)	93.0%	103.3%	93.8%	104.2%	94.1%	104.6%	93.8%	104.2%	94.1%	104.6%

要因分析（実績値/目標値が120%超又は80%未満の場合は記載）

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）
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」（平成30年、令和元年、令和3年度、令和4年度） 生産性向上人材育成支援センターとして、経済団体・都道府県労働局・金融機関等の関係機関と情報共有を図り、地域における生産性向上に関する各種支援の取組状況を踏まえて、相互に連携した効率的かつ効果的な周知・広報に努めたほか、事業主支援相談員が各種支援メニューを展開するにあたり、個々の営業力の向上やコーディネート力の向上を目的とした研修を継続的に実施した結果、当該年度において、140%以上の実績を確保することができた。
在職者訓練受講者数	③「外部要因」（令和2年度） 新型コロナウイルス感染拡大防止に係る緊急事態宣言発令等に伴い、繁忙期である4月から5月まで訓練を中止等したことにより、第1四半期の訓練実績が大きく減少した（前年度比▲74%、約2万人減）。感染防止対策を実施し、中止コースの再設定、追加コース設定、事業主への再広報、新規開拓等受講者確保の取り組みにより、第2から第4四半期までの同時期の8割まで実績を伸ばしたが、年間を通して、受講を見合わせる企業が多かったため、令和元年度よりも受講者数が大きく減少（前年度比▲41%、約3万人減）し、目標値達成には至らなかった。
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 評定の根拠

根 拠	理 由
生産性向上人材育成支援センター利用事業所数	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、関係機関等との連携による効率的な周知広報や機構のシナジーの発揮等の取組により、生産性向上人材育成支援センターが提供する各種支援メニューを積極的に展開した結果、令和2年度を除き120%以上の達成度を確保した。また、各種支援メニューを展開する上で、効果的な提案等ができるよう、担当職員の営業力やコーディネート力の向上を目的とした研修を継続的に実施した。
在職者訓練受講者数及び第4次産業革命に対応した訓練コースの開発	新しいカリキュラムモデルの運用、アンケート結果や職場での活用状況を踏まえた訓練コースの改善及び機構のスケールメリットを活かした施設間連携による訓練を実施することで、地域の人材育成ニーズに対応した。また、コロナ禍においては、コロナ対策をホームページ等で周知するとともに、中止コースの再設定や追加コースの設定、受講歴のある事業主等への再広報、新規開拓、生産性向上支援訓練の受講をきっかけとした在職者訓練への誘導等に取り組んだ。さらに、平成30年度から令和4年度にかけて、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、111コース開発等を行った。これらの取組により、令和2年度及び令和3年度の目標は未達成となったものの、平成30年度、令和元年度及び令和4年度においては着実に実績を積み重ねたことで目標を達成したことから、第3期中期期間の受講者実績を上回るとともに、第4期中期期間の目標を達成した。
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	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や、受講者アンケート結果の訓練カルテによる分析を行い、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。

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 33,294人、令和元年度 33,214人、令和2年度 28,106人、令和3年度 51,061人、令和4年度 60,602人
I T活用力セミナー受講者数	平成30年度 4,376人、令和元年度 17,652人、令和2年度 16,317人
生産性向上支援訓練及びIT活用力セミナー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
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

数値目標

- 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
- ② 在職者訓練受講者数 300,000人以上
- 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

数値目標の達成状況

指標	H30	R1	R2	R3	R4
①利用事業所数	44,264所 (147.5%)	43,586所 (145.3%)	30,477所 (101.6%)	47,074所 (156.9%)	55,078所 (183.6%)
②在職者訓練受講者数	70,085人 (113.0%)	70,460人 (106.8%)	41,409人 (62.7%)	54,220人 (84.7%)	65,092人 (101.7%)
③事業主からの生産性向上等につながった旨の評価	93.0% (103.3%)	93.8% (104.2%)	94.1% (104.6%)	93.8% (104.2%)	94.1% (104.6%)

◆ 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

- 新カリキュラムモデルによる訓練実施 **R1～**
企業等の人材育成ニーズ、IoT技術等の進展に対応したコースを含む、新カリキュラムモデル（1,073コース）による訓練を実施
- 人材育成ニーズを踏まえた訓練コースの設定等
在職者訓練の基準に基づく訓練コースの設定や、アンケート結果や職場での活用状況を踏まえた訓練コースの改善を実施
- 全国の各ブロックで施設間連携を推進
機構のスケールメリットを活かし、施設間連携（テクノインストラクターの派遣や機器の共有、オンラインでの配信等）を図り、地域の幅広い人材育成ニーズに対応
- 人材育成研究会の実施
事業主団体等と共同で研究会を設置し、地域のものづくり産業が抱える人材育成ニーズを的確に把握するとともに、訓練コースの開発・実施等の支援を実施

受講者アンケート

	H30	R1	R2	R3	R4
「役に立った」旨の回答割合	99.0%	98.8%	99.2%	99.1%	99.2%

主な取組内容 ◆ 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、全国の職業能力開発施設等に生産性向上人材育成支援センターを設置するとともに、令和4年度から同センター内に中小企業等DX人材育成支援コーナーを設け、関係機関と連携を図りつつ、下図の取組を実施

在職者訓練

	H30	R1	R2	R3	R4
在職者訓練	8,275 コース	8,188 コース	6,189 コース	7,716 コース	8,958 コース
	70,085人	70,460人	41,409人	54,220人	65,092人

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

指導員派遣・施設設備貸与

	H30	R1	R2	R3	R4
指導員派遣 施設設備貸与	4,520人	5,215人	2,750人	3,864人	3,919人
	12,598 件	12,242 件	8,223 件	10,892 件	10,473 件

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

生産性向上支援訓練

	H30	R1	R2	R3 (※)	R4
生産性向上 支援訓練	2,480 コース	2,329 コース	2,265 コース	4,294 コース	4,877 コース
	33,294人	33,214人	28,106人	51,061人	60,602人

生産管理、品質管理、IoT、マーケティング等あらゆる産業分野の生産性向上に資する訓練を実施

ミドルシニアコース **R2～**

	R2	R3	R4
ミドルシニアコース	281 コース	593 コース	716 コース
	2,882人	3,750人	4,623人

DX対応コース **R4**

	R4
DX対応コース	742 コース
	7,975人

※生産性向上支援訓練においては、令和2年度まで実施したIT活用セミナーのノウハウを活かし、ITを活用した実践的な業務改善を習得する訓練コースを開発し、令和3年度より当該訓練の統合を図ったこと。

IT活用セミナー **H30～R2**

	H30	R1	R2
IT活用 セミナー	476コース	1,615コース	1,614コース
	4,376人	17,652人	16,317人

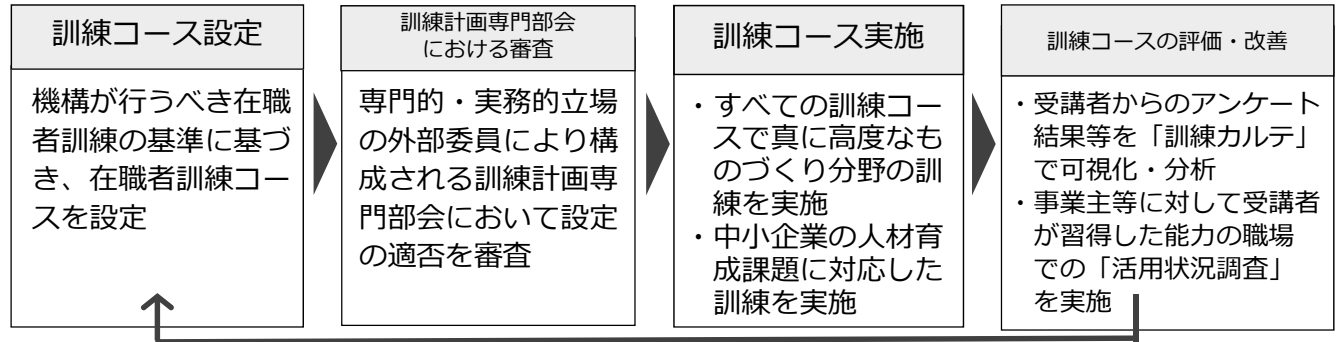
ITの活用や情報セキュリティ等のIT理解・活用力を習得する訓練を実施

主な取組内容

◆在職者訓練における第4次産業革命に対応した訓練コースの開発・見直し

- ものづくり分野におけるIoT技術等に対応した訓練コースを開発、整備
- 「第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会」の検討結果を踏まえて、カリキュラムを開発
- 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次産業革命対応コースを再構築し、DX対応訓練コースとして整備した。 **R4**

◆在職者訓練における訓練コースの設定・実施・評価・改善等



◆生産性向上支援訓練の実施

(ものづくり分野だけでなく、あらゆる産業分野の中小企業等を対象)

- 機構が企業等の生産性向上に効果的な訓練を全国で均質に実施するためのカリキュラムモデルを開発、整備
- 個別企業の課題に合わせてカリキュラムモデルをカスタマイズするオーダーコースを中心に、規模の小さな企業でも利用しやすいオープンコースも展開
- 訓練は、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実施
- 生産性向上支援訓練等の事業主支援メニューを事業主等に利用勧奨するに際して必要な営業の基本的事項や訓練の受講者、従業員を派遣した事業主の満足度向上に資する取組に関する職員研修を実施

◆ミドルシニアコースの実施 **R2~**

○65歳超の高齢者の継続雇用支援のための（70歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの）生産性向上支援訓練「ミドルシニアコース」を実施し、中高年齢層の従業員の生涯キャリア形成を支援

①役割の変化の対応

ミドルシニア世代の従業員に今後のキャリアを考えさせることや、組織の中で求められる役割を理解することを目的とした訓練

②技能・ノウハウの継承

ミドルシニア世代の従業員に自身が持つ技術やノウハウの見える化、技能継承の指導者の「教える」スキルを向上させることを目的とした訓練

◆DX対応コースの実施 **R4**

○DXの推進に資する人材の育成を支援する生産性向上支援訓練「DX対応コース」を実施し、中小企業のDXの人材育成の推進を支援

◇DX対応コースの概要

生産性向上支援訓練カリキュラムモデルの中から訓練目的・分野による分類とは別に「DX推進に向けたスタートコース」、「ネットワーク・セキュリティ」に関するコースを選定し、共通領域として設定。また、「DXに向けた3つの課題」を設定し、それぞれの課題解決に対応したコースを選定・分類した。

◆IT活用カセミナーの実施 **H30~R2**

- 中小企業等の従業員を対象にIT理解・活用力を習得するためのカリキュラムモデルを新たに開発、整備
- 生産性向上支援訓練を含めたコース体系をもとに、生産性向上支援訓練と組み合わせた利用勧奨を実施
- 少人数でも利用しやすいオープンコースに加え、個別企業の課題に合わせてカリキュラムモデルをカスタマイズするオーダーコースも展開
- 訓練は、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実施

<生産性向上支援訓練の利用事業所数及び実施コース内訳> ※「その他」には、情報通信業、医療・介護業、農業などが含まれること

利用事業所（各年度）	業種別の内訳（割合）						コース（各年度）	方式別の内訳（割合）		
	製造業	サービス業	その他	卸売・小売業	建設業	運輸業		オーダー	オープン	事業取組団体方式
H30：10,570事業所	50.9%	19.9%	12.4%	8.2%	7.0%	1.6%	H30:2,480コース	62.2%	13.0%	24.8%
R1：9,490事業所	52.9%	20.7%	11.3%	7.5%	5.8%	1.9%	R1：2,329コース	66.3%	16.1%	17.6%
R2：9,103事業所	51.8%	19.5%	12.9%	7.3%	6.8%	1.6%	R2：2,265コース	57.0%	31.8%	11.3%
R3：18,993事業所	44.9%	18.5%	14.3%	10.6%	9.5%	2.2%	R3：4,294コース	51.3%	40.6%	8.1%
R4：21,174事業所	46.7%	17.6%	14.0%	10.7%	8.8%	2.1%	R4：4,877コース	55.4%	37.0%	7.6%

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

	H30	R1	R2	R3	R4	見込評価	期間実績評価
自己評価	B	B	B	B	B	B	B
大臣評価	B	B	B	B	—	B	—

○概要

・職業訓練指導員（テクノインストラクター）の養成（ハイレベル訓練等）

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（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（スキルアップ訓練）も実施しています。

【ハイレベル訓練の種類】

1 課程再編前

- ① 長期養成課程（一般工科大卒業者やポリテクカレッジの応用課程修了者等を対象に、最長2年間の訓練を実施）
- ② 短期養成課程（実務経験者訓練技法習得コース／指導力習得コースを実施）
- ③ 職種転換課程（指導員免許を既に有している者を対象に、新たな訓練科の指導員免許を取得するため、6か月又は1年間の訓練を実施）
- ④ 高度養成課程（専門課程の高度職業訓練におけるテクノインストラクターとして従事している者を対象に、1年間の訓練を実施）

2 課程再編後

① 指導員養成課程

- i 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）
- ii 訓練技法習得コース／訓練技法・技能等習得コース（応用課程修了者又は一般工科大卒業者等を対象に、6か月又は1年間の訓練を実施）
- iii 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）
- iv 職種転換コース（指導員免許を既に有している者を対象に、新たな訓練科の指導員免許を取得するため、6か月又は1年間の訓練を実施）

② 高度養成課程

専門課程担当者養成コース／職業能力開発研究学域／応用課程担当者養成コース

・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	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	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・ハイレベル訓練の実施 ・指導力習得コースの設置 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)	118人	118.0%	122人	122.0%	153人	153.0%	144人	144.0%	104人	104.0%
・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 ・第4次産業革命に対応した 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)	5,375人	107.5%	4,875人	97.5%	2,759人	55.2%	5,916人	118.3%	5,390人	107.8%

要因分析(実績値/目標値が120%超又は80%未満の場合は記載)

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)
職業訓練指導員養成課程修了者数	②「法人の努力結果」 令和元年度においては、テクノインストラクターの確保に向けた広報に努めたことにより、指導員免許取得のために受講する長期養成課程の受講者が増えたことにより実績が大きく増加した。 ①「制度、事業内容の変更」 令和2年度及び3年度においては、テクノインストラクターの減少予測を背景に、早期にテクノインストラクターの養成を図ることを目的として、改正職業能力開発促進法施行規則が施行されたことに併せて速やかに対応し、改正後の新課程に加えて改正前の旧課程の一部も並行して実施したため、一時的に年間の修了者数が増えたことにより実績が大きく増加した。
スキルアップ訓練の受講者数	③「外部要因」 令和2年度においては、新型コロナウイルス感染拡大防止に係る緊急事態宣言発令等に伴い、訓練の中止や受講の辞退等が相次いだことにより、訓練実績が大きく減少した。職業大においては、感染防止対策を徹底するとともに、オンラインによる研修や需要が高まっているオンライン訓練の指導技法等を習得するための研修などを設定し、実施したが、目標値の達成には至らなかった。

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641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、テクノインストラクター総合情報サイトの開設やイベントでの広報活動を実施し、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多様な受講形態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、出前型、通信活用型、オンラインといった受講しやすくするような複数の受講環境の整備に努めた。 令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響によるコースの中止や受講辞退等により目標値は未達成となったが、オンライン研修の実施などの新たな取組を開始したことや、コロナ禍を背景としてニーズが高まったオンライン訓練の指導技法等の研修を実施したことにより、令和3年度及び4年度においては実績を回復し、当該年度の目標値を大きく達成した。
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、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等

数値目標

- ① 職業訓練指導員養成課程修了者数 500人以上
- ② スキルアップ訓練の受講者数 25,000人以上

数値目標の達成状況

指標	H30	R1	R2	R3	R4
①職業訓練指導員養成課程修了者数	118人 (118.0%)	122人 (122.0%)	153人 (153.0%)	144人 (144.0%)	104人 (104.0%)
②スキルアップ訓練の受講者数	5,375人 (107.5%)	4,875人 (97.5%)	2,759人 (55.2%)	5,916人 (118.3%)	5,390人 (107.8%)

主な取組内容

◆ 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・能力を習得

課程名	修了者数				
	H30	R1	R2	R3	R4
旧課程					
長期養成課程（1～2年）	72人	87人	61人	24人	-人
短期養成課程					
実務経験者訓練技法習得コース（1年以上1年未満）	41人	32人	28人	-人	-人
指導力習得コース（1年）	-人	-人	64人	-人	-人
職種転換課程（半年又は1年）	5人	3人	0人	-人	-人
新課程					
指導力習得コース（1年）				91人	79人
訓練技法習得コース（半年）				18人	15人
訓練技法・技能等習得コース（1年）	-	-	-	6人	2人
実務経験者訓練技法習得コース（1年以上1年未満）				4人	6人
職種転換コース（半年又は1年）				1人	2人

◆ 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調査・研究・開発の13テーマを選定、実施
- 成果をホームページで公開、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

	H30	R1	R2	R3	R4
アクセス件数	1,991,840件	2,200,346件	2,821,831件	2,334,112件	2,260,026件
ダウンロード件数	80,771件	176,746件	324,999件	109,355件	76,246件
配布機関（延べ）	2,306機関	2,732機関	1,549機関	2,092機関	2,402機関

◆ 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の拡大、レベルアップ等を図るための訓練（概ね2～5日（12H～30H））

- 全国のテクノインストラクターがスキルアップ訓練を受講しやすくなるよう、出前型研修や通信を活用した訓練を実施
- 新型コロナウイルスの感染拡大の影響を考慮して、新たにオンライン研修を実施 **R2～**
- 分野ごとに求められる能力に関するアンケートを各都道府県に対して実施し、よりニーズに対応したコース内容を検討

◆ 海外からの研修員の受入れ等

- 海外からの研修員の受入れ、研修講師の派遣
 - ・視察型研修 延べ76の国から22件、176人の受入れ **H30**
延べ94の国から18件、181人の受入れ **R1**
 - ・技術研修 カンボジア、ミャンマーから6人、2施設に受入れ **R1**
カンボジアから16人、2施設に受入れ **R4**
- 職員の開発途上国への派遣
カンボジアに、テクノインストラクターを専門家として派遣
- 研修講師の派遣
国・JICA等が実施した研修に対し、当機構から講師派遣
- 在職職業訓練指導員の受入れ **H30、R1**
職業大において、国が実施する「開発途上国における在職職業訓練指導員の能力向上事業」に係る在職職業訓練指導員の受入れを実施（受入人数:2人、スリランカ、インドネシア）

◆ 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）
 - ・地方運営協議会（各都道府県）
- 雇用対策、人材育成等に関する協定に基づく取組
- 地域における職業訓練の質の検証・改善事業への参画
- 「就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォーム」への参画（各都道府県） **R2～**
- 「未来ロボティクスエンジニア育成協議会（CHERSI）」への参画 **R2～**

1-5 障害者職業能力開発業務

重要度：高

	H30	R1	R2	R3	R4	見込評価	期間実績評価
自己評価	B	B	B	B	B	B	B
大臣評価	B	B	B	B	—	B	—

○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的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	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	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	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）	67.2%	112.0%	67.6%	112.7%	59.2%	98.7%	56.0%	93.3%	59.2%	98.7%
<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）	75.8%	101.1%	73.1%	97.5%	78.8%	105.1%	76.3%	101.7%	79.3%	105.7%
<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））	130機関	130.0%	132機関	132.0%	147機関	147.0%	144機関	144.0%	132機関	132.0%
<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）	100.0%	111.1%	100.0%	111.1%	99.2%	110.2%	98.2%	109.1%	98.0%	108.9%

要因分析（実績値/目標値が120%超又は80%未満の場合は記載）

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）
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（目標値中期計画期間中に500機関以上（年間100機関以上））	②「法人の努力結果」及び③「外部要因」 平成30年度、令和元年度においては、一般校に対して個別訪問を含めた指導技法等体験プログラムの利用勧奨等積極的な広報を行った結果、参加者が増大した。令和2年度以降は、コロナの影響により広報活動が難しく、指導技法等体験プログラムへの参加者が減少した一方で「障害者職業訓練推進交流プラザ」の開催方法を参集方式から動画配信方式に変更した結果、参加者の増大となった。さらに令和4年度は、集合方式とオンライン方式を選択できるように設定、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参加者相互の情報交換等の場を設けて実施した。
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
特別支援障害者の重点的な受入れ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 募集活動を計画的に行い、ハローワーク、福祉機関、学校等関係機関の個別訪問や就労支援担当者が集まる会議・研修等において、訓練内容等の周知、応募勧奨の要請を行った。またオープンキャンパスや訓練体験を伴う見学説明会、訓練内容等を紹介する動画の活用等を通じて、訓練イメージがわくよう工夫した。以上の取組により、コロナ禍による、入校控えの影響を受けながらも、特別支援障害者の定員に占める割合への影響を最低限にとどめ、平成30年度から令和4年度の平均では、特別支援障害者の定員に占める割合は61.8%、入校者全体に占める割合は75.2%と高い水準となっている。 ・ 導入訓練等による訓練体験・相談等により、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の作成につなげ、入校後において個々の特性に合わせたきめ細やかな支援を実施した。
就職に向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 技能訓練に加え、グループミーティングや講習等により、職業訓練、ひいては職業生活の安定につながる、社会生活技能向上に向けた支援を実施した。 ・ 特別支援障害者の就職促進に向けて、企業内訓練と施設内訓練を組合せた特注型企业連携訓練を推進。企業内訓練を通じて企業に対して雇用管理上の助言を行うとともに、訓練生に対しては期間中に明らかとなった課題について施設内訓練で改善を図ることで、雇用の可能性を高めるなど、ジョブマッチングに役立てた。
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を通じた技法普及	<ul style="list-style-type: none"> ・ 集合形式を基本としつつも、コロナ禍においてはオンラインを活用した開催を企画し、参加機関の裾野拡大を図るなど、参加機会の確保に努め、障害者職業訓練全般の水準向上に貢献した。 ・ 指導技法普及における利用者（指導員）からは「実際の訓練現場を解説付きで見学することにより、実践マニュアル等で得ていた情報の理解がより深まるとともに、文字情報のみでは伝わらない多くのことを知ることができた」「カリキュラムのあり方についてアドバイスがあり、障害に配慮したカリキュラムの見直しに生かすことができた」といった評価があった。

参考指標

特別支援障害者の入校生全体に対する割合	<p>○入校生全体に対する、特別支援障害者の割合は以下のとおりであり、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に受け入れている。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> <th>令和2年度</th> <th>令和3年度</th> <th>令和4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>73.7%</td> <td>75.4%</td> <td>76.7%</td> <td>74.1%</td> <td>75.9%</td> </tr> </tbody> </table>						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	73.7%	75.4%	76.7%	74.1%	75.9%																				
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																																
73.7%	75.4%	76.7%	74.1%	75.9%																																
特注型企业連携訓練の実施状況	<p>○特注型企业連携訓練の実施は以下のとおり。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> <th>令和2年度</th> <th>令和3年度</th> <th>令和4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>実施者</td> <td>31人</td> <td>35人</td> <td>21人</td> <td>37人</td> <td>26人</td> </tr> <tr> <td>実施修了者</td> <td>35人</td> <td>32人</td> <td>20人</td> <td>40人</td> <td>27人</td> </tr> <tr> <td>就職者</td> <td>32人</td> <td>27人</td> <td>20人</td> <td>38人</td> <td>26人</td> </tr> <tr> <td>うち訓練先企業に就職</td> <td>30人</td> <td>22人</td> <td>16人</td> <td>30人</td> <td>19人</td> </tr> </tbody> </table>							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	実施者	31人	35人	21人	37人	26人	実施修了者	35人	32人	20人	40人	27人	就職者	32人	27人	20人	38人	26人	うち訓練先企業に就職	30人	22人	16人	30人	19人
	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																															
実施者	31人	35人	21人	37人	26人																															
実施修了者	35人	32人	20人	40人	27人																															
就職者	32人	27人	20人	38人	26人																															
うち訓練先企業に就職	30人	22人	16人	30人	19人																															

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

- 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**
- ② 訓練終了後3か月時点の就職率 **75%以上**

数値目標の達成状況

指標	H30	R1	R2	R3	R4
特別支援障害者の定員に占める割合	67.2% (112.0%)	67.6% (112.7%)	59.2% (98.7%)	56.0% (93.3%)	59.2% (98.7%)
訓練終了後3か月時点の就職率	75.8% (101.1%)	73.1% (97.5%)	78.8% (105.1%)	76.3% (101.7%)	79.3% (105.7%)

主な取組内容

◆特別支援障害者の受入れ

- ・ハローワーク、地域センター、福祉機関、特別支援学校、大学等、さまざまな機関・施設に対して訪問、セミナーや会議等での紹介、機関誌等への掲載などにより積極的な周知・募集活動を実施
- ・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
- ・機構本部や地域センターが開催する就労支援担当者が集まる研修において訓練内容の周知・協力依頼
- ・緊急事態宣言を受け一時的に取組を停止せざるを得ない状況が生じたことから、その後各地域、各関係機関の感染症対策の方針等に配慮しつつ、大きな制約のある中、年間計画の見直し等を行い実施 **R2**
- ・訓練内容を紹介する動画を作成しホームページに公開。オープンキャンパスや訓練体験を伴う説明会を通じて、訓練内容等を具体的に分かりやすく周知

R2~

◆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

◆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

	H30	R1	R2	R3	R4
実施者	31人	35人	21人	37人	26人
実施修了者	35人	32人	20人	40人	27人
就職者	32人	27人	20人	38人	26人
うち訓練先企業への就職者	30人	22人	16人	30人	19人

◆就職への取組

○訓練生に対する支援

- ・障害特性に応じた社会生活技能に係るグループミーティングやセルフマネジメント訓練（体調管理）を繰り返し実施
- ・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）

	H30	R1	R2	R3	R4
参加企業数	47社	68社	30社※	70社	44社

※中央校では新型コロナ感染拡大の影響により中止、オンラインによる会社説明会を17社実施 **R2** **コロナ**

- ・機構職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
- ・求人企業がオンラインによる採用面接を希望の場合には適宜実施

○障害者に対する指導技法等の開発・普及等



数値目標

- ① 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）
- ② 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

数値目標の達成状況

指標	H30	R1	R2	R3	R4
受講機関数	130機関 (130.0%)	132機関 (132.0%)	147機関 (147.0%)	144機関 (144.0%)	132機関 (132.0%)
「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価	100.0% (111.1%)	100.0% (111.1%)	99.2% (110.2%)	98.2% (109.1%)	98.0% (108.9%)

主な取組内容

◆障害者職業訓練推進交流プラザ

- 障害者職業能力開発に携わる者を対象に、一般校や障害者校からの事例発表や機構宮校からの職業訓練に関する実践マニュアルの解説、テーマ別グループ討議等を実施

	H30	R1	R2※	R3※	R4
参加者数	50人	61人	168人	180人	107人
うち障害者校・一般校・都道府県	40機関	47機関	79機関	84機関	65機関
有用度	93.8%	95.8%	89.5%	91.5%	97.3%

※オンラインにより開催

コロナ

◆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
○参加者が知りたい情報を得られるように意見交換の機会を設定

	H30	R1	R2※1	R3※2	R4
実施回数	15回	16回	17回	16回	20回
参加機関	90機関	85機関	68機関	60機関	67機関
有用度	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1 新型コロナウイルス感染拡大の影響により4～6月中止に対し、7月に臨時日程にて開催

※2 一部入門コースはオンラインにより開催

コロナ

◆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、特別支援障害者の訓練機会を更に広げられるよう、これまで機構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

	H30	R1	R2	R3	R4
支援の実施	11校 新規6校 継続5校	9校 新規3校 継続6校	10校 新規2校 継続8校	6校 継続6校	3校 新規1校
専門訓練コース開設の状況等	新規開設1校 開設後支援継続3校	開設準備中3校 開設後支援継続2校	新規開設5校	新規1校 継続3校 準備中2校	継続1校

◆職業訓練実践マニュアル◆

- 職業訓練実践マニュアルを作成し、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

	職業訓練実践マニュアル	有用度※
平成30年度	「精神障害・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練編Ⅰ」	100.0%
令和元年度	「精神障害・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練編Ⅱ」	98.4%
令和2年度	「精神障害・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練編Ⅲ」	96.4%
令和3年度	「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～」	97.0%
令和4年度	「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～」	-

※翌年度に実施したアンケート結果

◆職業訓練指導員の計画的な育成及び専門性の向上

- 機構内に設置した委員会において、障害者の職業訓練を担う指導員のあるべき姿を確認、議論し、人材育成のあり方や人材の確保などについてとりまとめた報告書を作成 **H30**
○プロジェクトチームは令和2年度から令和3年度の試行実施を踏まえ、令和4年度からの本格実施に向けた変更や育成に必要な研修等に係る具体的な内容を検討 **R2～**
○「障害者職業訓練職人材育成システム」を本格運用し、実践を通じたノウハウ習得により専門性を向上 **R4**

1 - 6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等

	H30	R1	R2	R3	R4	見込評価	期間実績評価
自己評価	B	B	B	B	B	B	B
大臣評価	B	B	B	B	—	B	—

○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（eラーニングコースの新設、デジタル系訓練コース奨励金の特例措置等）等の周知・広報の実施に加え、新たな雇用・訓練パッケージ等の新規施策に係る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。
	実施状況確認時に併せて新型コロナウイルス感染症対策の取組み状況を確認し、新型コロナウイルス感染症対策に苦慮している訓練実施機関に対して、他の訓練実施機関や機構における感染症対策を情報共有することで、より安全な訓練運営となるよう助言を実施した。

参考指標

--	--

参考事項

○職業訓練の審査・認定

主な取組内容①

◆ 認定職業訓練の的確な審査

	H30	R1	R2	R3	R4
審査コース数	3,669 コース	3,177 コース	3,010 コース	3,608 コース	3,733 コース
審査定員	59,042人	50,815人	47,553人	58,170人	62,442人



	H30	R1	R2	R3	R4
認定コース数	3,225 コース	2,881 コース	2,862 コース	3,508 コース	3,626 コース
認定定員	51,336人	45,489人	44,921人	56,609人	61,251人

訓練カリキュラムの作成支援・助言

- 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**
- デジタル分野の認定促進に資する**訓練カリキュラム6コースを追加作成**（うち5コースは短期・短時間特例訓練コース） **R3**
- 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 **R4**

新たな雇用・訓練パッケージへの対応 **R2~**

- 新型コロナウイルスの影響によりシフトが減少した方等が、働きながら受講しやすい**短期・短時間特例コース**の実施に向け**カリキュラム14コースを開発**、広報用リーフレットを作成

新型コロナウイルス感染症対策 **コロナ**

- 感染症拡大防止に向けた確認リストの配付、具体的な**感染予防策**の情報提供を実施
- オンライン訓練**に対応するため訓練実施方法の見直しに向けて協議

○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**

	H30	R1	R2	R3	R4
実施状況確認件数 (巡回指導)	10,495件	9,175件	8,893件	10,086件	11,745件
開講コース数(参考)	2,557コース	2,263コース	2,300コース	2,791コース	3,256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
- ・実施状況確認時に併せて**新型コロナウイルス感染症対策の取組み状況を確認** **コロナ**
また、その取組状況を訓練実施機関の訓練説明会や施設見学会等で周知するよう指導・助言
- ・**訓練実施機関が抱える課題はないか** など

- 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

実施状況確認における指導・助言の事例

- 新型コロナウイルス感染症対策に苦慮している訓練実施機関に対して、他の訓練実施機関や機構における感染症対策を情報共有することで、より安全な訓練運営となるよう助言した。 **コロナ**
- 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。

2 - 1 業務運営の効率化に関する事項

	H30	R1	R2	R3	R4	見込評価	期間実績評価
自己評価	B	B	B	B	B	B	B
大臣評価	B	B	B	B	—	B	—

- ・ **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。

- ・ **インフラ長寿命化の推進**

インフラ長寿命化計画（行動計画）に基づく個別施設計画を策定し、施設の効率的な維持管理に努めています。

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	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	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	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)	▲3.0% (2,170百万円)	20%	▲6.0% (2,103百万円)	40%	▲9.0% (2,036百万円)	60%	▲12.0% (1,969百万円)	80%	▲15.0% (1,902百万円)	100%
	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)	▲1.0% (27,989百万円)	20%	▲2.0% (27,707百万円)	40%	▲3.0% (27,425百万円)	60%	▲4.0% (27,143百万円)	80%	▲5.0% (26,861百万円)	100%
・ 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%	32,367百万円	100%	32,367百万円	100%	32,367百万円	100%	32,367百万円	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、目標変更の可否を記載すること。
一般管理費の節減	
業務経費の節減	
人件費の抑制	

Ⅲ 評価の根拠

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、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。
インフラ長寿命化計画（個別施設計画）の策定に係る取組	令和元年度までに整備した建物情報データベースを活用し、令和2年度にインフラ長寿命化計画（個別施設計画）を策定し、施設の効率的な維持管理に努めた。

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

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

① 一般管理費 ▲15.0% ② 業務経費 ▲5.0%

数値目標の達成状況

平成29年度予算との比較

③目標
平成29年度
予算と同額以下

③人件費 同額

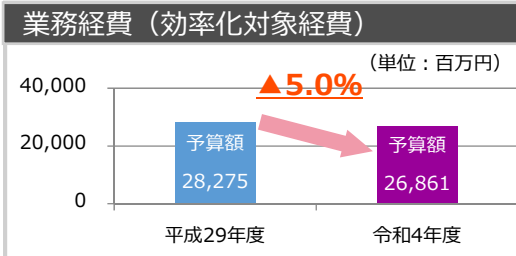
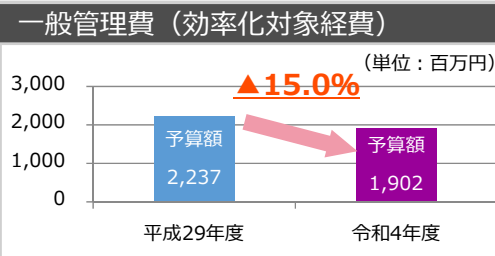
主な取組内容① ◆ 経費節減の取組

- 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)

	H30	R1	R2	R3	R4
指数	103.7	103.6	104.3	104.6	104.1

<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 ◆

- ・コロナ禍での人材確保のため、オンライン形式の説明会開催、一部選考の実施 **コロナ**
- ・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
- ・コロナ禍での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 **コロナ**

◆ 人員の適正配置 ◆

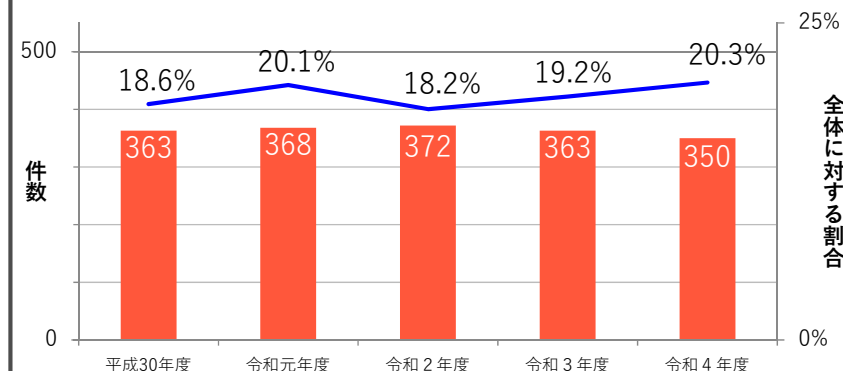
- ・全国ネットワークによる質の高いサービスを提供・維持するための人員の配置
- ・業務の円滑な遂行等を念頭に、職員の適性等を総合的に考慮した人事異動
- ・スケールメリットを活かした弾力的な人員の配置

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予定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



2-1 ○ インフラ長寿命化計画

主な取組内容⑤ ◆ インフラ長寿命化計画（個別施設計画）の策定に向けた取組

- 令和元年度までに整備した建物情報データベースを活用し、令和2年度にインフラ長寿命化計画（個別施設計画）を策定し、施設の効率的な維持管理に努めた。

【中長期的な保全計画を立案】

個別施設計画を構成する中長期保全計画の作成イメージ

		(計算期間)							
		3	8	13	18	23	28	33	
大項目	中項目	2020 ~2022	2023 ~2027	2028 ~2032	2033 ~2037	2038 ~2042	2043 ~2047	2048 ~2052	
建設(建替)	設計							182,135	
	新築1/2							1,198,438	
	新築2/2							1,198,438	
	取壊し							232,046	
建築	屋根		322,540			230,801			
	外壁		624,714			447,029			
電気	電力設備					686,748			
	受変電設備					99,422			
	発電設備								
	通信設備								
	構内交換機								

建物DBに登録した保全台帳を基に、建物や附属設備の部位ごとの更新予定時期と概算費用を推計

3-1 ○ 雇用促進住宅

主な取組内容⑥ ◆ 譲渡・廃止に係る取組

1 譲渡等実績

H30	R1	R2	R3	R4
51住宅	7住宅	11住宅	9住宅	1住宅

実績累計 1,541住宅

2 国庫納付額

H30	R1	R2	R3	R4
1,138百万円	0円	293百万円	0円	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。

3 - 1 財務内容の改善に関する事項

	H30	R1	R2	R3	R4	見込評価	期間実績評価
自己評価	B	B	B	B	B	B	B
大臣評価	B	B	B	B	—	B	—

・ 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

「規制改革推進のための3か年計画」（平成19年6月22日閣議決定）等に基づく雇用促進住宅の譲渡及び廃止業務はすべて完了し、雇用促進住宅の譲渡により生じた収入については、規定に従い国庫納付を行いました。

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、職員宿舍51件及び職業能力開発施設の一部土地について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	「規制改革推進のための3か年計画」(平成19年6月22日閣議決定)等に基づく雇用促進住宅の譲渡及び廃止業務はすべて完了し、雇用促進住宅の譲渡により生じた収入については、規定に従い国庫納付を行った。

参考指標

--	--

参考事項

4 - 1 その他業務運営に関する重要事項

	H30	R1	R2	R3	R4	見込評価	期間実績評価
自己評価	B	B	B	B	B	B	B
大臣評価	B	B	B	B	—	B	—

・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。

・東日本大震災に係る対応

地域と連携した震災復興訓練を実施しました。

・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. 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	法人の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テクノインストラクターに対し実施した他、高年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する等、各業務の連携に努めた。
内部統制の充実・強化に係る取組	内部統制については、リスク管理及びコンプライアンスを含めた内部統制の更なる充実強化を図るため、平成30年度にコンプライアンス推進室を設置した。また、毎年度コンプライアンス推進計画を策定し、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

4-1

シナジーの一層の発揮に向けた取組

主な取組内容⑦ ◆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

The collage includes several informational brochures and posters. Key titles include:

- 「企業の皆様のお悩みをサポート」 (Support for business owners' troubles)
- 「人材育成をやりたい!」 (I want to do career development!)
- 「高齢者を雇いたい!」 (I want to hire elderly people!)
- 「障害者を雇いたい!」 (I want to hire people with disabilities!)
- 「ポリテクセンター」 (Polytech Center)
- 「長崎障害者職業センター」 (Nagasaki Disability Career Center)

 The brochures provide detailed information on various support programs, training opportunities, and contact details for local centers.

- ▲ 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

4-1

東日本大震災に係る対応

主な取組内容⑨ ◆東日本大震災に係る対応

震災復興訓練の実施 ~R2	訓練受講者等への対応	求職者支援制度関係 ~R3
<ul style="list-style-type: none"> ○ 被災地域において不足している建設人材の育成を目的に、被災離職者等を対象とした震災復興訓練を令和2年度まで実施 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 被災地域の訓練受講者等に対して学卒者訓練等の授業料等を免除 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 車両系建設機械運転技能講習等を行う「震災対策特別訓練コース」の認定申請書の受理、審査等を実施
<ul style="list-style-type: none"> ・ 実施訓練科数、入所者数 H30 11科、入所者数487人 ※青森、岩手、宮城、福島で実施 R1 11科、入所者数483人 ※青森、岩手、宮城、福島で実施 R2 9科、入所者数406人 ※青森、岩手、宮城、福島で実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 授業料等免除者数 H30 延べ98人 R1 延べ84人 R2 延べ83人 R3 延べ32人 R4 延べ 0人 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 審査（認定）コース数、定員数 H30 22コース、定員167人 R1 10コース、定員 80人 R2 10コース、定員 80人 R3 10コース、定員 80人

主な取組内容⑧ ◆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、効果的な支援について検討
- 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

- ・ 地方施設間の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
- ・ 事業所情報を施設間で共有するとともに、各業務に関する情報を併せて事業主等に提供するため、施設間での業務研修、広報資料の相互設置、事業所訪問への同行等を実施

地方施設における施設間連携取組事例

- ・ 地域センターから遠隔地に在住するリワーク支援の利用者に対し、ポリテクセンターの施設を活用して、支援を実施
- ・ 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
- ・ 高齢者雇用支援を受ける事業所に対し、生産性向上支援訓練情報を紹介

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

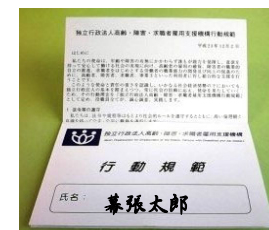
主な取組内容⑩ ◆内部統制システムの整備

- 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
- リスク管理及びコンプライアンスを含めた内部統制の更なる充実強化を図るため、H30に総務部にコンプライアンス推進室を設置



主な取組内容⑪ ◆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⑫ ◆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 ○政府統一基準の改正（令和3年7月）に伴い機構の情報セキュリティポリシーを見直し ○情報セキュリティインシデント対処手順書の見直し（令和2年10月、令和4年3月）、緊急連絡体制の整備 ○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 ○情報セキュリティを総合的かつ個別に推進するため、情報管理対策役を設置し、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 	<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（新規採用職員研修等） ○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により通信を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⑬ ◆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