

平成27年度業績評価 説明資料

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

事業体系図	1
-------	---

1. 高齢者雇用支援事業、障害者雇用支援事業

1-1 高齢者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等	2
1-2 給付金の支給業務	9
1-3 地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援	12
1-4 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	20
1-5 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び技法の開発	24
1-6 障害者職業能力開発校の運営	29
1-7 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	34
1-8 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務	37
1-9 障害者雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等	40
1-10 障害者技能競技大会(アビリンピック)	46

2. 職業能力開発事業、共通的事項

1-11 離職者訓練	50
1-12 高度技能者養成訓練	55
1-13 在職者訓練、事業主等との連携・支援	61
1-14 指導員の養成、訓練コースの開発等、国際連携・協力の推進	66
1-15 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等	72
1-16 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等	78
1-17 関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施及び公表、内部統制の充実・強化、シナジーの一層の発揮に向けた取組、 情報提供及び広報の実施等	82

3. 管理的事業

2-1 効果的・効率的な業務運営体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費節減等	88
3-1 財務内容の改善に関する事項	92
4-1 その他業務運営に関する重要事項	96

高齢・障害・求職者雇用支援機構の事業体系

高齢者雇用支援事業

高齢者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等 (1-1)

給付金の支給業務 (1-2)

職業能力開発事業

離職者訓練 (1-11)

高度技能者養成訓練 (1-12)

在職者訓練、事業主等との連携・支援 (1-13)

指導員の養成、訓練コースの開発等、国際連携・協力の推進 (1-14)

効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等 (1-15)

求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等 (1-16)

障害者雇用支援事業

職業リハビリテーション業務

地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援 (1-3)

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 (1-4)

職業リハビリテーションに係る調査・研究及び技法の開発 (1-5)

障害者職業能力開発校の運営 (1-6)

障害者雇用納付金関係業務等

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 (1-7)

障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務 (1-8)

障害者雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等 (1-9)

障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催 (1-10)

共通・管理

業務の質の向上のための取組 (1-17)

業務運営の効率化 (2-1)

財務内容の改善 (3-1)

その他業務運営 (4-1)

1-1 高年齢者雇用に関する相談・援助、 実践的手法の開発、啓発等

○概要

・高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助等の実施

「生涯現役社会の実現」に向け、定年の引き上げや廃止、継続雇用制度の導入、高年齢者の雇用管理の改善や多様な就業機会の確保に関する相談・援助等を行っています。

〈高年齢者雇用アドバイザー〉

- ・ 機構が委嘱した高年齢者雇用に関する専門的知識及び経験を有している社会保険労務士等の外部専門家

・高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの質の向上

高年齢者雇用アドバイザーのスキルアップのための多彩な研修の実施等を通じて、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

「年齢にかかわらず働く企業」の普及に向け、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

高年齢者雇用支援月間の中心的行事として、10月に高年齢者雇用開発フォーラムを開催し、雇用開発コンテスト表彰式や企業による事例発表などを行うとともに、定期刊行誌「エルダー」の発行や、事業主をターゲットとした記事広告の掲載等により、広く高年齢者雇用に係る啓発広報活動を行っています。

○高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助等の実施

数値目標、評価の視点

- ① 相談・援助実施件数 **30,000件以上**
- ② 事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価 **70%以上**
- ③ 年齢にかかわらず働ける企業の普及に係る支援に当たり効果的かつ的確な相談・援助を実施しているか。
- ④ 希望者全員65歳までの雇用確保に向けて、職業安定機関からの要請に積極的に対応して相談・援助を実施しているか。

主な取組内容

◆「生涯現役社会の実現」に向けた相談・援助 ◆ ③ ④

「生涯現役社会の実現」に資するため、高年齢者を戦力として活用することができる制度の構築等に向けた相談・援助の実施

○年齢にかかわらず働ける企業の普及に係る相談・援助 ③

平成25年4月施行の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（改正高年齢法）（※1）に基づく **高年齢者雇用確保措置（※2）** 実施済み事業主において明らかになった課題・支援ニーズに的確に対応し、増加した継続雇用者に対する賃金・評価制度、職場改善等に関する個別具体的な課題の解決

○希望者全員65歳までの雇用確保に向けた相談・援助 ④

- ・改正高年齢法への対応が確実に実施されるよう、**職業安定機関からの要請に積極的に対応**した相談・援助を実施
- ・職業安定機関との協議による個別訪問計画の策定
- ・公共職業安定所（ハローワーク）職員との同行訪問による相談・援助の実施
- ・ハローワークが行う集団指導における相談・助言の実施

※1 改正高年齢法～高年齢者雇用の充実のため、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止、対象者を雇用する企業の範囲の拡大、義務違反の企業に対する公表規定の導入等の改正をした。

数値目標の達成状況

達成度124.2%

① 相談・援助実施件数 **37,273件** [39,997件]

うち、「65歳を超える継続雇用等の自主的な取組」に係る
相談・援助件数 22,392件 [22,249件]

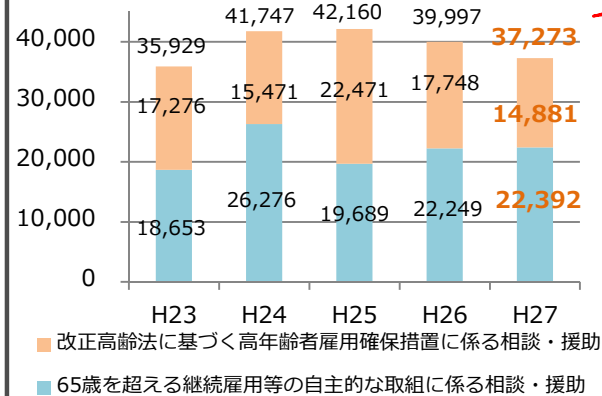
② 事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価 **89.8%** [89.7%]

達成度128.3%

※[]は前年度実績

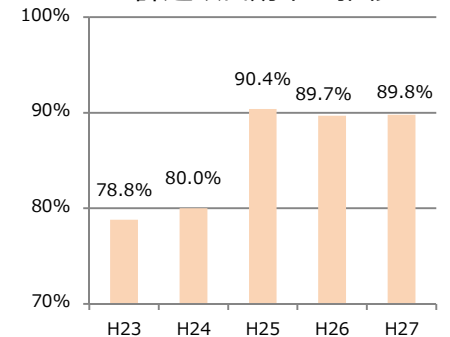
参考：相談・援助実施件数等の推移

○相談・援助実施件数の推移



改正高年齢法に基づく高年齢者雇用確保措置の実施に係る相談・援助は減少

○追跡調査による相談・援助の課題改善効果の推移



※2 高年齢者雇用確保措置～企業はその雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、65歳までの定年の引上げ、希望者全員65歳までの継続雇用の導入、定年の定め廃止のいずれかを講じなければならない。

○高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの質の向上

評価の視点

⑤ サービスの一層の質の向上を図るため、相談・援助スキルの向上のための研修、相談・援助等の好事例の共有を実施しているか。

主な取組内容

◆相談・援助スキルの向上のための研修等◆ ⑤

○体系的な研修の実施

名称	対象者	概要
基本研修Ⅰ（必須）	1年目	基本的な知識、技能、企業診断システムの操作方法を習得
基本研修Ⅱ（必須）	1年目	基本的な知識、技能（賃金制度等の提案方法）を習得
基本研修Ⅲ（必須）	2年目	能力・意欲の改善等基本的な知識、技能を習得
5年次研修（必須）	5年毎	国の施策、機構の取組を理解。課題解決のノウハウを共有
スキルアップ応用研修A	3年～	建設業、食品製造業等5業種の相談・援助スキルを向上
スキルアップ応用研修B	3年～	賃金・人事評価制度の整備等に関する実践的な研修
その他・実地研修		（先輩アドバイザーに同行し、相談・助言の手法を習得）
資格認定講習		（アドバイザーとして必要な基礎知識等を習得）

○アドバイザーの自主的勉強会等への支援

アドバイザーの相互研鑽・自己啓発が活発化するよう、**機構本部職員を派遣**するなど支援

○ゼネラルアドバイザーによる指導

機構本部に配置する専門的、技術的な知識を有するゼネラルアドバイザーが研修の一部を担当するとともに、企画立案サービス全件を精査

企業ニーズの高い「賃金・人事評価制度の整備」に内容を特化した研修

◆相談・援助等の好事例の共有◆ ⑤

○ブロック別経験交流会における事例検討（全国6ブロック）

事業主との信頼関係構築のポイント、希望者全員が65歳まで働ける制度を導入済みの企業への働きかけ方をテーマに実施

○好取組事例の収集・提供

アドバイザーによる相談・援助の事例について、都道府県支部を通じてすべてのアドバイザーに提供

○アドバイザー活動支援ホームページの運用

各種マニュアル、好事例、研修資料等の掲載により、**情報の共有化**を図り、効果的なアドバイザー活動、自主学習を支援

○アドバイザー向けメールマガジンの発行

機構の取組方針や政策・制度の動きに関する最新情報、関係活動の参考となる雇用統計資料、**アドバイザーが独自に行っている工夫等支援の場で活用できる実践的な情報を掲載**するとともに、アドバイザーからの意見・投稿も募り、機構とアドバイザー間の双方向のコミュニケーションを構築（毎月1回発行）

参考：相談・援助の事例

相談・援助を実施する前の状況

定年年齢：60歳
継続雇用制度：希望者全員65歳まで
勤務形態：パート勤務を含め本人の希望に応じて個別に対応
賃金：職務・業績に応じて個別に決定

小売業で人材の確保及び育成に苦労しているため、65歳以降も働いて欲しい

アドバイザーによる相談・援助

提案

- ① 定年を65歳に引き上げ
- ② 70歳までの継続雇用制度及び70歳以降も事業所が必要と認めた者を再雇用できる制度の導入
- ③ 65歳以降は、本人がパートか準社員かを選べる制度を導入
- ④ 作成した面談シートによる個人面談を定期的実施
- ⑤ 定年の引き上げに伴う賃金制度等の見直し

○高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供・普及

数値目標、評価の視点

- ⑥ 事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発するとともに、高年齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助への活用を図っているか。
- ⑦ 開発された成果について、情報を蓄積・管理した上で、ホームページ等を通じて提供しているか。

主な取組内容

※[]は前年度実績

◆実践的手法の開発◆ ⑥

○事業主支援手法の開発

相談・援助の効果的な実施の観点による研究テーマを設定

- ・ 団塊世代の就業・生活意識実態調査研究委員会
- ・ 生涯現役に向けた人事戦略と雇用管理の研究委員会
- ・ 70歳まで働ける企業基盤づくり推進委員会
- ・ いきいき企業100選再評価委員会

○生涯現役をめざす職場づくり研究

高年齢者が働きやすい職場にするために、制度の見直しや働く環境の改善を行うための研究を企業と機構が共同で実施

- ・ 定年前から段階的に技能継承が行える制度設計等及び重量物運搬作業等の負荷軽減に関する調査研究 ～ 65歳までのフルタイム勤務をめざして（製造業の企業、2年計画の2年目）

○産業別ガイドライン策定支援

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

支援団体数
11団体

- （新規6団体）採石業、バルブ製造業、コンピュータ・ソフトウェア業、ブライダル業、保育サービス業、製造請負・派遣業
- （継続5団体）アパレル・ファッション産業、機械土工事業、金属工作機械製造業、トラック運送事業、金属熱処理業

継続5団体 → 5業種ガイドラインの策定

参考：ガイドラインの例
トラック運送事業では、**高齢になってもドライバーとして長く働いてもらうための方策**として、事業者がチェックすべき項目について5つの視点から具体的に紹介。
また、事業所規模別に21社の取組事例も併せて掲載

◆高年齢者雇用アドバイザーによる活用◆ ⑥

- ・ 研究成果・調査結果をとりまとめ、具体的な取組事例・効果等を整理したパンフレット等を作成し、アドバイザー活動支援ホームページ、アドバイザー向けメールマガジンで情報提供
- ・ パンフレットやガイドライン等については、アドバイザーが自らの知識の向上に役立つのみならず、企業訪問の際に携行して相談・援助業務に活用



▲ガイドライン

◆成果の普及等◆ ⑦

- ・ 研究等の成果は、機構ニュース・ホームページへの掲載、高年齢者雇用開発フォーラムやシンポジウムにおけるパネル掲示により情報提供。また、報告書等を事業主団体等に配付し、情報提供
- ・ 産業別ガイドラインの概要版（**29業種**）、産業別ガイドラインから抽出した各社事例を課題別に整理した「高齢従業員がいきいきと働くためのヒント集」、そして「高年齢者雇用に役立つ「ツール」（**20種類**）」をホームページに新たに追加
- ・ 各産業団体による普及啓発セミナーの機会を利用して、策定した産業別ガイドラインを会員企業に配布
- ・ 産業別ガイドライン普及状況調査の実施 → 会員企業の**84.1%** [83.2%] から「役に立った」との回答



▲普及啓発セミナー

○生涯現役社会の実現に向けた啓発広報活動

評価の視点

- ⑧ 高齢者雇用を支援する月間を設け、改善事例の発表等を内容とする行事を実施するほか、定期刊行誌の発行、ホームページを活用した情報提供、マスメディア、経済団体等との連携により啓発広報活動を実施しているか。
- ⑨ 高齢者等の雇用に係る企業の好事例を収集・提供しているか。

主な取組内容

※[]は前年度実績

◆高齢者雇用支援月間における取組◆ ⑧⑨

○高齢者雇用開発コンテスト

- ・高齢者がいきいきと働くことのできる職場環境にするために企業等が行った創意工夫の事例を全国から募集
応募数182社のうち、46社を表彰
厚生労働大臣表彰：最優秀賞1社、優秀賞2社、特別賞2社
機構理事長表彰：41社
- ・コンテスト表彰事例のうち特に優れたものを、事例集「高齢者を戦力に」にとりまとめ、高齢者雇用アドバイザーによる相談・助言活動等において活用

○高齢者雇用開発フォーラム

- 高齢者雇用支援月間である10月に以下の啓発活動を開催
- ・コンテスト表彰式
 - ・記念講演：内田賢氏（東京学芸大学教授）
「シニア人材が活躍する社会
～企業とシニアが共に豊かになるために～」
 - ・事例発表：コンテスト入賞企業による事例発表
 - ・トクセッション：事例発表企業3社による生涯現役で働く従業員の「モチベーションの維持・向上」「強みを活かした仕事づくりや機会の提供」などについて議論
 - ・雇用相談コーナー：来場者の個別相談や問い合わせに対応
来場者数332人 [292人]
(アンケートによる満足度：84.3% [92.3%])

○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

高齢者雇用支援月間である10月を中心に、都道府県支部において専門家による講演、高齢者雇用の先進企業等の事例発表、ディスカッション等を実施

46都道府県で開催 参加者 2,625人

◆高齢者の雇用に係る好事例の収集・提供◆ ⑨

○生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム

- 平成28年1月28日に企業の経営者・人事労務担当者等を主な対象として「生涯現役を展望したキャリア形成支援」をテーマに開催
- ・講演：北浦 正行 氏（公益財団法人 日本生産性本部 参与）
「生涯現役を展望したキャリア支援の取組」
 - ・パネディスカッション：先進企業（3社）の生涯現役時代に向けたキャリア形成支援の取組事例について議論
来場者数286人 [286人]
(アンケートによる満足度：89.2% [88.3%])

○エルダー活躍先進事例集

- ・「生涯現役いきいき企業100選」等を統合し、高齢従業員の特徴を活かし、戦力化を図っている先進事例をまとめた「エルダー活躍先進事例集」を作成
- ・高齢者雇用アドバイザーが携行しやすいよう加除式のバインダー形式にするとともに、ホームページに電子ブックを掲載

エルダー活躍先進事例集



生涯現役社会の実現に向けたシンポジウムの様子



◆マスメディア等による啓発広報活動◆ ⑧

○地方新聞（48紙）を中心に新聞広告を掲載

10月の高齢者雇用支援月間を中心に実施する地域ワークショップを周知するため、各都道府県をエリアとする地方新聞（48紙）に新聞広告を掲載

広告の掲載のほか、ワークショップの**事前（37紙）**又は**事後（38紙）**に新聞記事が掲載される等、各地域において新聞社と連携

【事前記事】



「河北新報」（10/1付）

【事後記事】



「千葉日報」（10/23付）

○「日経ビジネス」誌に記事広告を掲載

経済専門雑誌「日経ビジネス」（9/28日号）及び「日経ビジネスオンラインSpecial」（9/28～10/27）に高齢者雇用の重要性について、事業主をターゲットとした記事広告を掲載



「日経ビジネス」誌(9/28日号)



日経ビジネスオンライン Special (Web版)

◆定期刊行誌「エルダー」の発行◆ ⑧

○発行目的

事業主等に高齢者雇用についてのノウハウ、情報等を提供

○発行・配布

毎月発行し、企業の人事・労務担当者等に対して配布



読者アンケート調査結果

「非常に参考になる」
「参考になる」 **90.5%**
＜意見・要望＞

- ・人事・賃金・評価制度の事例
- ・高齢者のための新人教育

ニーズ・意見

編集アドバイザー会議の開催

編集アドバイザー：学識経験者、事業主
ジャーナリスト等
審議内容：編集方針など
開催回数：年2回

助言・指摘

◆誌面の充実・改善点◆

- ・高齢者雇用を分かりやすく伝えるため、1月号で「**高齢者雇用入門**」を、また65歳以降の就労機会確保に向け、8月号で「**地域再生に貢献**」を、2月号で「**多様な働き方**」をそれぞれ特集
- ・掲載希望の高い「**人事・賃金制度**」「**第2の新人教育**」の特集を組んだほか、**編集アドバイザー**による**賃金・評価制度**についての**新規連載**を10月号から開始
- ・高齢者雇用開発コンテスト入賞企業の取り組みを紹介する**マンガ**を掲載

【自己評価】

1-1 高年齢者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等

<評定と根拠>

評定 A

高年齢者を戦力として活用することができる制度の構築等に向け、職業安定機関との連携のもと、積極的に相談・援助を行った結果、相談・援助実施件数は37,273件（達成度124.2%）、相談・援助の利用事業主等からの課題改善効果がみられた旨の評価は89.8%（達成度128.3%）と、目標の達成度は120%を超える高い実績となった。

相談・援助を行う高年齢者雇用アドバイザーがより具体的な課題改善を行えるよう、新たに賃金・人事評価制度に特化した研修を行うとともに、産業別ガイドラインの追加策定等により手法の充実を図った。

さらに、「生涯現役を展望したキャリア形成支援」をテーマとしたシンポジウムを開催するとともに、「高年齢者雇用開発コンテスト」や「エルダー活躍先進事例集」等により、先進的な取組事例を収集し、見やすい形での提供を行う等、積極的な啓発広報活動を展開した。

これらを踏まえ、評定をAとした。

<課題と対応>

優れた取組を行っている企業の事例を幅広く収集・提供する等により啓発広報活動をさらに充実するとともに、高年齢者雇用アドバイザーが企業により効果的に働きかけられるようマニュアルを作成する等、生涯現役社会の実現に向けた取組を一層進めていく必要がある。

1-2 給付金の支給業務

○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、平成27年度における制度は以下のとおりです。

高年齢者雇用安定助成金（高年齢者活用促進コース）

高年齢者の活用促進のため、以下の雇用環境整備の措置を実施した事業主に支給

- （1）新たな事業分野への進出などによる高年齢者の職場又は職務の創出
- （2）機械設備の導入・改善及び作業方法・作業環境の改善による高年齢者の就労の機会の拡大
- （3）高年齢者の就労の機会を拡大するための雇用管理制度の導入・見直し
- （4）定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入

支給額は、措置に要した経費の2/3（中小企業以外は1/2）又は、対象となる60歳以上の雇用保険被保険者の人数×20万円（特定分野の事業主は30万円）のいずれか低い額（上限1,000万円）

※高年齢者雇用安定助成金（高年齢者労働移動支援コース）は、平成26年度末で廃止し、平成27年度は経過措置分を支給

※高年齢者雇用安定助成金（高年齢者活用促進コース）は、平成27年4月10日から制度改正され、建設、製造、医療、保育又は介護の分野の事業を営む事業主への支給要件等が緩和・拡充されました。

○給付金の支給業務

※ [] は前年度実績

数値目標、評価の視点

- ① 申請書類の見直し、進捗管理、事務手続きの合理化を図っているか。
- ② 担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上を図っているか。
- ③ 給付金の説明会を**500回以上**実施しているか。
- ④ 積極的な周知・広報を行うため、職業安定機関、関係機関との連携を図っているか。
- ⑤ わかりやすい給付金のパンフレットを作成し、配付しているか。
- ⑥ 機構本部において、**30団体以上**の業界団体を訪問し、周知・広報を行っているか。
- ⑦ 適正な不正受給防止対策が取られているか。
- ⑧ 不正受給防止を図るため、適正な審査と事業所調査を行っているか。
- ⑨ 担当者会議を開催し、支給業務の問題点等の情報交換を行っているか。
- ⑩ 厚労省、労働局と支給業務の問題点等に対する情報交換を行っているか。

主な取組内容

◆ 効率的な支給事務 ◆ ①②⑨

- ・ 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
- ・ 都道府県支部担当者会議及び地区別研修会の実施による処理能力の向上

◆ 効果的な周知・広報 ◆ ⑤

- ・ 活用事例集（4種類）の掲載事例を改訂するとともに、**新たに製造業、保育業の事例集を作成**し周知・広報に活用 **拡充**
- ・ 27年度制度改正周知用リーフレットを作成し、周知・広報に活用
- ・ 都道府県支部による事業主団体等への訪問による周知・広報の実施(2,065回) [2,562回]
- ・ 都道府県支部における広報活動の促進のため、**広報等に係る好事例を情報共有** **新規**

◆ 不正受給防止対策 ◆ ⑦⑧⑨

- ・ すべての申請事業所に対する原則2回の訪問による現況調査の実施(2,098回)[2,095回]
- ・ 労働局と連携し、雇用保険データを照会することによる不正受給歴等の確認
- ・ 不正受給を行った事業主名等を公表する制度を設け抑止力を発揮

参考：活用事例集より抜粋

(1) 介護部門における機械設備の導入等の措置の例

措置内容	介護部門において入浴介助を行う際には、高齢従業員の腰への負担が大きいため、浴槽に取付け可能な入浴リフトを設置することにより、身体的な負担の軽減を行う。
支給額	措置に要した費用が45万円、対象となる高齢者が7名の場合 ①45万円(要した費用)×2/3(中小企業) = 30万円(支給対象経費の2/3) ②7名(対象高齢者数)×30万円(特定分野の事業主の額) = 210万円 ①と②を比較し、①の額が低いため、 30万円を支給

(2) 作業環境の改善の措置の例

措置内容	塗装工程において、高温が発生する機器周辺は40度を超える作業環境となっており、高齢従業員の負担となっているため、当該箇所スポットクーラーを導入する。
支給額	スポットクーラーの導入費が150万円、対象となる高齢者が6名の場合 ①150万円(要した費用)×2/3(中小企業) = 100万円(支給対象経費の2/3) ②6名(対象高齢者数)×30万円(特定分野の事業主の額) = 180万円 ①と②を比較し、①の額が低いため、 100万円を支給

数値目標の達成状況

- ③ 給付金説明会開催回数 **748回** [740回] 達成度149.6%
- ⑥ 本部における団体訪問数 **35団体** [35団体] 達成度116.7%

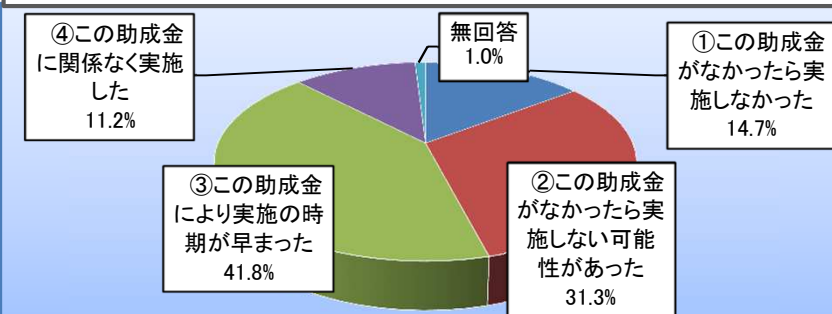
参考：支給実績・不正受給件数・平均処理期間

- 支給実績 **1,152件** [735件※]
※735件のうち225件は既に廃止されている定年引上げ等奨励金
- 不正受給件数 **0件** [0件]
- 都道府県支部における平均処理期間
 高齢者活用促進コース **27.5日** [21.9日]
 高齢者労働移動支援コース **15.4日** [15.2日]

参考：事業主へのアンケート調査結果

平成27年度に給付金を受給した事業主へのアンケート調査において、給付金が「高齢者の雇用環境整備の措置」の実施の誘因となった割合

87.8% (①～③の合計) [86.0%]



【自己評価】

1-2 給付金の支給業務

<評定と根拠>

評定 B

高年齢者雇用安定助成金に係る活用事例集及び27年度制度改正周知用リーフレット等を活用して積極的な周知・広報に取り組み、説明会の実施回数（748回、達成度149.6%）が目標を上回ったほか、都道府県支部における事業主団体等への訪問、機構本部による業界団体への訪問を行うなど、様々なルートを通じての周知・広報を行った。

また、前年度を大幅に上回る支給件数（1,152件、前年度比156.7%）を迅速かつ適切に処理するとともに、すべての支給対象事業所へ現況調査を実施するなど、不正受給防止対策を強力に推進し、不正受給件数は0件となった。

これらを踏まえ、評定をBとした。

<課題と対応>

高年齢者雇用安定助成金（高年齢者活用促進コース）が拡充されたこと及び高年齢者雇用安定助成金（高年齢者無期雇用転換コース）が創設されたことから、一層効果的な周知・広報を展開し、活用の促進を図る必要がある。

1-3 地域障害者職業センターにおける 障害者及び事業主に対する専門的支援

○概要

・支援を必要としている障害者の積極的な受入れの推進、職業リハビリテーション計画に基づくきめ細かな支援

関係機関との連携により、精神障害者、発達障害者等を積極的に受け入れ、職業リハビリテーション（以下「職リハ」という。）計画に基づく、個々の障害者の特性や支援の状況等に応じたきめ細かな支援を実施しています。

＜職業リハビリテーション＞

・障害者が適当な就業の場を得、かつそれを継続することができるようにするための職業的サービスである職業指導、職業訓練等

・就職等に向かう次の段階への移行の促進（職業準備支援の実施）

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

ジョブコーチ支援は、職場に適應できるよう障害者及び事業主に対して障害特性を踏まえた直接的・専門的な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。

（旧第1号ジョブコーチ）

・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。

（旧第2号ジョブコーチ）

・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、「職場復帰」「雇用継続」「雇用促進」に向けた専門的・総合的な支援を行っています。

・障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

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。

○支援を必要としている障害者の積極的な受入れの推進、 職リハ計画に基づくきめ細かな支援

数値目標、評価の視点

- ① 29,400人以上の障害者に対し、効果的な職リハサービスを実施すること
- ② ①のうち、9,800人以上の精神障害者に対して職リハサービスを実施すること
- ③ ①のうち、4,400人以上の発達障害者に対して職リハサービスを実施すること
- ④ 支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の障害者から効果があった旨の評価を得られるようにすること

主な取組内容

◆地域で支援を必要としている障害者の積極的な受入れ◆ ①②③

- 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
 - ・他の就労支援機関に対して助言・援助を積極的に実施(事業区分1-4参照)
 - ・当機構においては、他の就労支援機関で支援のノウハウが不足している精神障害者や発達障害者等の支援を積極的に実施するとともに、重複障害等の支援の困難性が高い障害者に対しても、関係機関との連携により支援ニーズを的確に把握し、支援を実施
 - ・地域センターへの通所が困難な障害者の支援ニーズに対応して、居住地の近郊のハローワークの庁舎等を借用して支援を実施
- 精神障害者、発達障害者の受入れ
 - ・精神障害者、発達障害者の雇用支援連絡協議会の開催等を通じて、精神障害者、発達障害者支援に係る事業主、関係機関とのネットワークを一層強化し、専門的支援を必要としている障害者の支援ニーズを的確に把握
 - ・ハローワークにおいて、精神障害者等を対象に、地域センターの支援内容や就職における留意点についての説明会を開催し、**障害を非開示で就職することを希望する精神障害者等に対しても説明会への参加を促進**
 - ・口頭での説明だけでは支援内容を理解することが困難な発達障害者等に対して、地域センターの支援内容等を具体的に理解できるよう、実際の支援場面の見学・体験の機会を積極的に設定

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

① 対象者	31,954人 [31,769人]	過去最高	達成度 108.7%
② うち精神障害者	11,495人 [11,312人]	過去最高	達成度 117.3%
③ うち発達障害者	7,175人 [6,698人]	過去最高	達成度 163.1%
※精神障害者及び発達障害者の合計			達成度 131.5%
④ アンケート調査（職リハサービスの効果度）	95.0% [94.8%]		達成度 118.8%

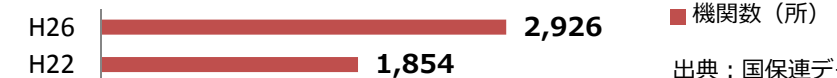
参考：他の就労支援機関数

○障害者就業・生活支援センター



出典：障害者就業・生活支援センター事業 実施報告状況

○就労移行支援事業所



出典：国保連データ

参考：障害者雇用支援連絡協議会での取組事例

○精神障害者雇用支援連絡協議会

- ・事業主の精神障害者雇用に係る一層の理解促進を図るため、同協議会委員が所属する機関が協働し、事業主を対象とした精神障害者の雇用ノウハウを共有するセミナーを企画・開催

○発達障害者雇用支援連絡協議会

- ・行政・福祉機関の他、大学の学生相談担当者等を委員に委嘱し、発達障害及び発達障害の傾向がみられる学生に対する支援の進め方について意見交換を行い、共通理解を形成

◆ 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 ◆

④

○ 職業評価

- 研究部門が開発した評価ツールを有効に活用しつつ、模擬的な作業場面を積極的に活用し、時間経過に伴う行動の変化や対人面での特徴等をきめ細かに把握

参考：評価・支援ツールの概要

- MSFAS（幕張ストレス・疲労アセスメントシート）：ストレス・疲労に係る特徴の把握、その特徴に応じた対処法の検討等を目的とした評価・支援ツール
- MWS（ワークサンプル幕張版）：OA作業、事務作業、ピッキング等の作業課題から構成される職業上の課題の把握等を目的とした評価・支援ツール



事務作業及びピッキング作業による職業評価の様子

＜精神障害者の職業評価の主な特徴＞

疲れやすい、緊張が強い等の特性を踏まえ、個々のストレス要因や疲労のサイン等を把握するとともに、その特徴に応じた対処法等を検討

＜発達障害者の職業評価の主な特徴＞

行動にこだわりがある、相手の気持ちがうまく読み取れない等の行動やコミュニケーションの特徴を把握し、その特徴に応じた対処法等を検討

○ 職リハ計画の策定

- 地域センター内のケース会議で複数のカウンセラーが多角的に検討
- インフォームドコンセントの徹底による、対象者の希望や意見の反映
- 支援の状況を的確に把握することにより、職リハ計画を柔軟に見直し

○ きめ細かな職リハサービス

- 研究部門が開発した支援技法やマニュアル等を有効に活用した専門的な支援を実施
- 作業体験での気づきを丁寧に振り返り、自らの特徴の理解やスキル習得を促す支援をきめ細かに実施
- ハローワークとの緊密な連携により、就職・職場定着に至るまでの切れ目のない支援を実施

参考：職リハ計画の見直しの事例

障害種別：発達障害
希望職種：商品販売 → 陳列等の店内作業

＜当初の計画＞

障害の特徴や職業適性の理解が不十分

様々な作業体験や講習等を通じて自分の得意・不得意等を整理し、自分に合った働き方を検討できる支援計画を策定

自分のコミュニケーション等の特徴を理解

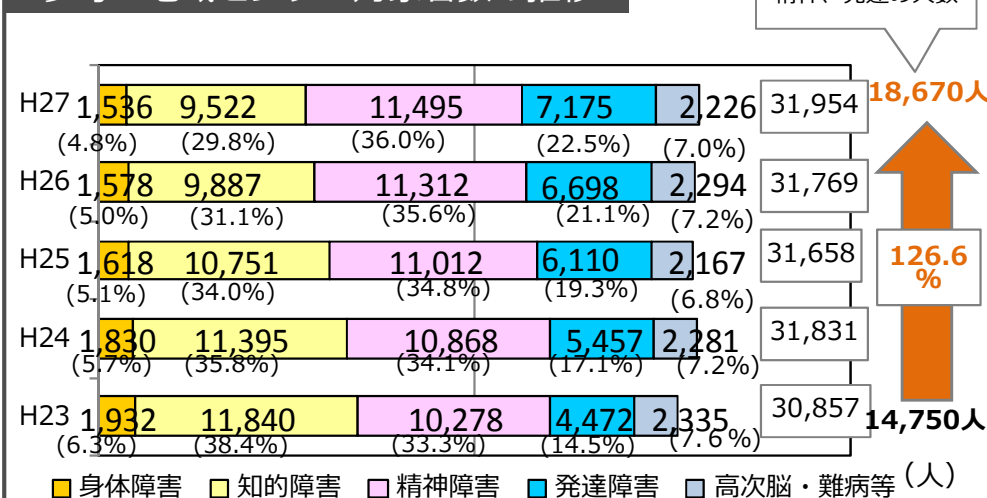
希望職種を商品販売から陳列等の店内作業に転換

＜見直し後の計画＞

小売業店舗での職場実習による実務体験

自ら取組むべき事項、事業所において配慮が必要な事項を整理できるようにする支援に計画を見直し

参考：地域センター対象者数の推移



○就職等に向かう次の段階への移行の促進 (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る。

数値目標、評価の視点

- ⑤ 80%以上の職業準備支援の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）へ移行できるようにすること
- ⑥ 職業準備支援の修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図ること

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◆ ⑤⑥

作業適性等の評価や作業遂行力の向上を図る「**作業支援**」、職業に関する知識の習得を図る「**職業準備講習カリキュラム**」、精神障害者・発達障害者を対象に社会生活技能等の向上を図る「**精神障害者自立支援カリキュラム**」・「**発達障害者就労支援カリキュラム**」を組み合わせ、個々の課題に応じた支援を実施
 自らの特徴やセールスポイントを振り返り、その内容を書き出しながら整理を進める**ナビゲーションブックの作成支援**により自己理解を促進
 リワーク支援のノウハウを活用したストレス対処技能訓練等を実施するとともに、**新たにアンダーコントロール支援技法を活用した講座・グループワーク等を実施**

拡充

◆就職実現に向けた取組◆ ⑤⑥

- ・ハローワーク職員を交えたケース会議の計画的な実施
- ・就労する事業所で配慮が必要な事項等を面接担当者に自ら説明できるようにするための**自己紹介シート**の作成支援
- ・職業準備支援期間中から地域センターのジョブコーチが関わり、ジョブコーチ支援への円滑な移行を促進
- ・終了未就職者に対する重点的な就職支援

◆精神障害者・発達障害者等に対する支援スキルの向上◆ ⑤⑥

- ・職業準備支援等の担当者向け研修において、研究部門が開発した**精神障害者、発達障害者に対する支援技法を習得するための講義・演習時間を大幅に拡大**
- ・研究部門が実施する障害者支援技法普及講習において、**アンダーコントロール支援技法等**を習得

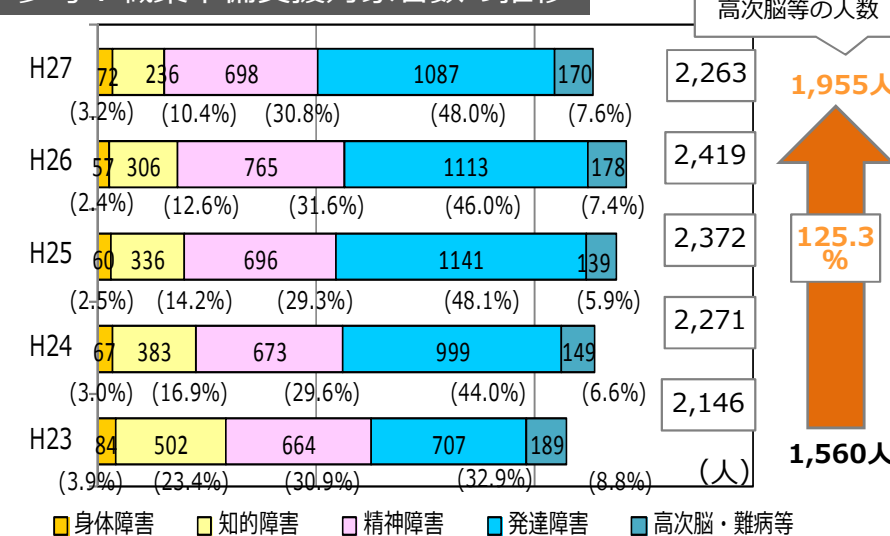
数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

⑤ 次の段階への移行率	88.2% [88.4%]	達成度 110.3%
⑥ 就職率	70.4% [69.0%]	達成度 140.8%

過去最高

参考：職業準備支援対象者数の推移



参考：職業準備支援の様子

作業支援



事務作業

個別相談



講座



対人技能訓練

○ジョブコーチ支援の推進

数値目標、評価の視点

⑦ジョブコーチによる支援については、支援終了者の職場への定着率が**80%以上**となるようにすること

主な取組内容

※[]は前年度実績

◆個々の対象者の態様に応じた支援の実施◆ ⑦

○支援対象者数 3,574人[3,616人]

(うち配置型のみ2,075人[1,793人]、訪問型ジョブコーチ等との協同支援1,499人[1,823人])

- ・事業所や障害者からの就職・職場定着の支援ニーズに対して、ジョブコーチ支援計画に基づいた適時適切な支援を実施
- ・事業主に対して、支援対象者の特徴等を踏まえた職務設計・雇用管理を助言

○精神障害者、発達障害者等の増加に対応した支援

- ・対人対応が特に必要なサービス業等の職種において、ジョブコーチが**ロールプレイにより対人スキルを付与**
- ・ストレス・疲労のコントロールが必要な者に対して、ストレスや疲労等を自ら把握できるようにするモニタリングシートを活用した**セルフケアのスキルを付与**

○支援終了後のフォローアップ

- ・支援終了後、フォローアップ計画を策定し、計画的なフォローアップを実施
- ・フォローアップ対象者数 **6,164人**[6,056人]

◆社会福祉法人等のジョブコーチ等との協同支援の推進◆ ⑦

○協同支援

- ・地域センターのジョブコーチと社会福祉法人等の訪問型ジョブコーチ等が協同支援を実施
- ・訪問型ジョブコーチ等に対して、アセスメントや支援のポイント、支援計画の作成方法等について助言

○ジョブコーチ支援事業推進協議会

- ・195回実施、延べ3,693人参加[226回、4,443人]
- ・関係機関の役割分担や協同支援の連携方法を検討し、地域センターを中核とする都道府県単位のジョブコーチ支援ネットワークの機能を強化
- ・協議会の場を活用し、訪問型ジョブコーチの専門性の向上のためにケーススタディ等を実施

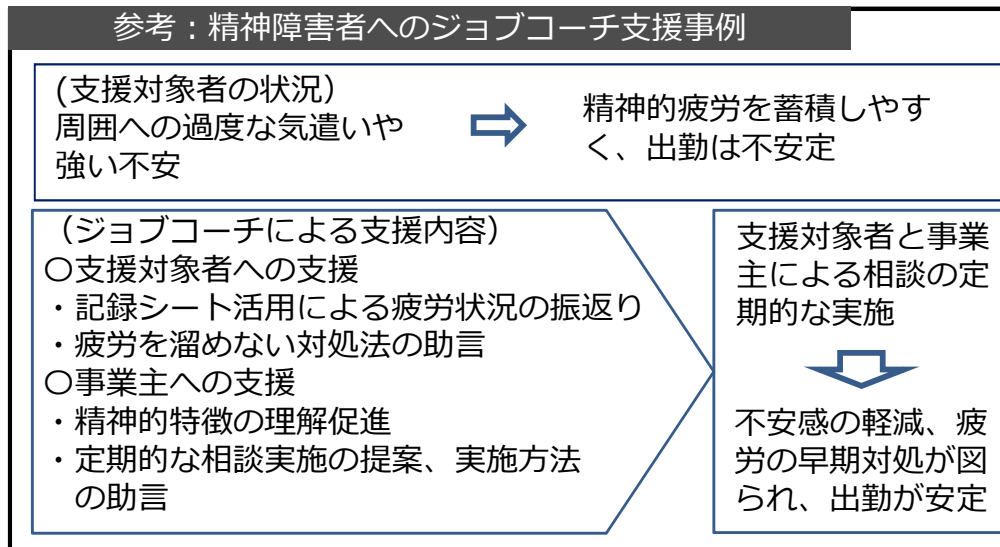
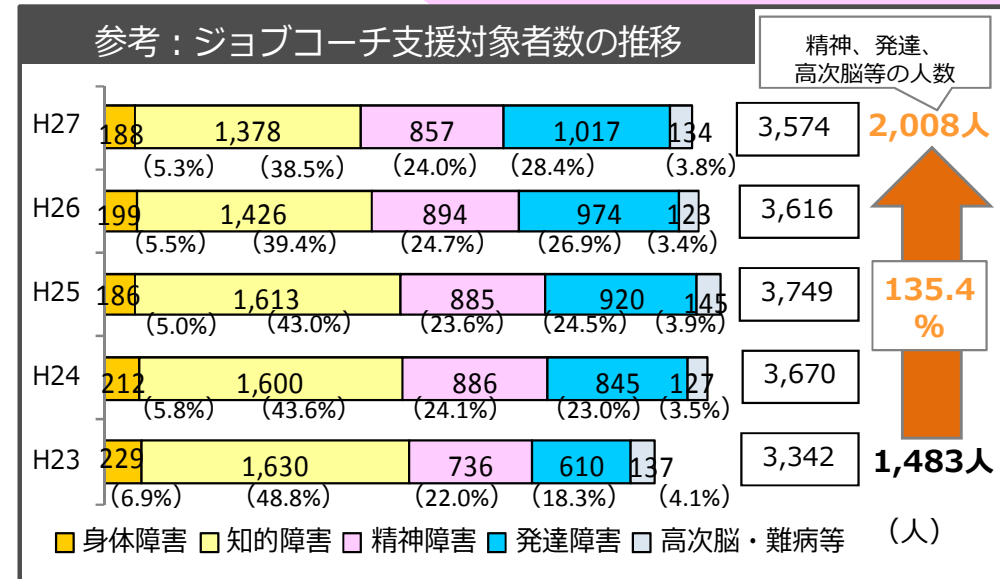
数値目標の達成状況

⑦6ヵ月後の職場定着率

87.6% [88.1%]

※[]は前年度実績

達成度
109.5%



○精神障害者の総合雇用支援の推進

リターン トゥ ワーク
※ リワークとは、「復職」のReturn to Work を意味しています。

数値目標

⑧ 復職支援（リワーク支援※）終了者の復職率が**75%以上**となるようにすること

主な取組内容

※[]は前年度実績

数値目標の達成状況

⑧ 復職率

86.1%

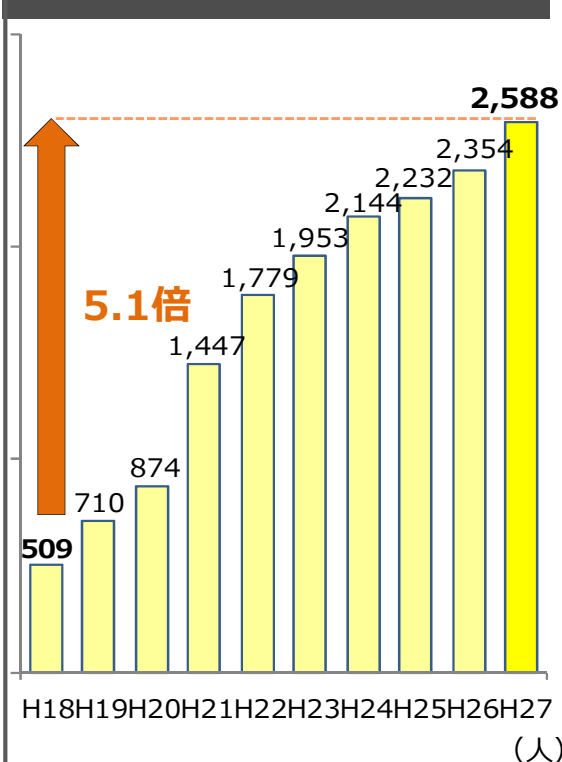
[85.3%]

過去最高

達成度
114.8%

※[]は前年度実績

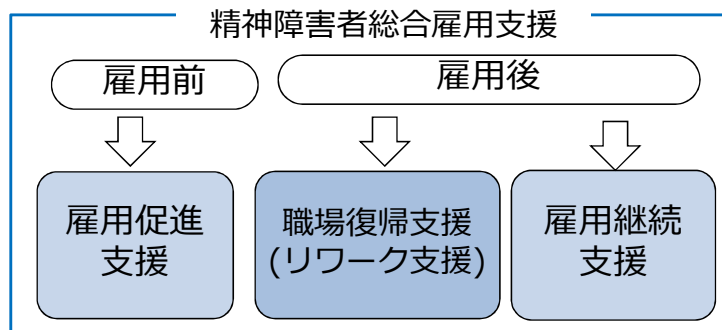
参考:リワーク支援対象者数の推移



◆精神障害者総合雇用支援の推進及び法改正を踏まえた支援の強化◆

⑧

- 障害者雇用促進法の改正により平成30年4月から精神障害者が法定雇用率算定の基礎に追加されることを踏まえ、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



参考:リワーク支援の概要

対象者、事業主、主治医の三者で復職の進め方等についての合意を形成

○対象者への主な支援

- 生活リズムの立て直し
- 集中力・持続力の向上
- ストレス対処等の適応力向上

○事業主への主な支援

- 復職計画の策定、同僚等の啓発による受入体制の整備

◆企業に対する精神障害者の雇用促進支援・雇用継続支援のモデル事業◆

- 平成26、27年度の2年計画で、東京、愛知及び大阪センターにおいて、精神障害者を雇用する企業に対して、雇入れから雇用継続までを体系的に支援するモデル事業を実施
- モデル事業推進委員会での検証を踏まえ、支援機関のサポートを受けつつ、企業自らが精神障害者の雇用管理に取り組めるよう、取組計画策定の支援や企業への助言・援助の方法を整理

◆支援ネットワークの充実・強化◆

⑧

○事業主・医療機関等への周知活動、ニーズの把握

- 事業主：納付金事務説明会での周知、リワーク支援好事例を掲載したパンフレット配布等
- 医療機関：産業保健スタッフ等の研修会等での周知、精神科病院デイケア等のニーズに応じた支援方法に係る助言・援助等

◆リワーク支援の推進◆

⑧

○支援対象者数 2,588人[2,354人]

- 平成18年度と比べて**5.1倍**

○個別で実践的なリワークプログラム

- 復職先の職務・環境への対応に関する支援
- キャリアプランの再構築に関する支援

○様々な支援対象者への対応

- 発達障害の傾向を有する者等に職業準備支援で行っている**技能体得講座等のノウハウを活用**
- ストレスの影響で怒りを感じやすい者等に、研究部門が開発した**アンダーコントロール支援技法を活用**

○支援体制の拡充と全国ネットワークでの支援

- 平成26年度の東京に続き、**愛知センターの支援スタッフを増員 拡充**
- 復職先事業所が他の都道府県にある場合、事業所所在地の地域センターに的確に引継ぎ、支援の連続性を確保

○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、評価の視点

- ⑨ 16,400所以上の事業所に対して必要な支援を実施すること
- ⑩ 事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の事業主から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られるようにすること
- ⑪ 雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務化を踏まえ、職業安定機関との連携を図り、事業主に対する周知を行ったか。

主な取組内容

※[]は前年度実績

◆事業主ニーズの把握◆ ⑨ ⑩ ⑪

- 職業安定機関が行う雇用率達成指導との連携
 - 雇用率達成指導と連携した事業主支援実施企業数 1,771企業 [1,891企業]
 - 雇用率達成指導の対象で、障害者雇用のノウハウが不足している事業所を訪問
 - 障害者雇用事例の情報提供、事業所見学の提案、職務内容の提案等
- 都道府県支部が納付金関係業務において把握した事業主の状況を情報共有

◆専門的支援の実施◆ ⑨ ⑩ ⑪

- 障害者の雇入れに係る相談等において、職務内容等を事業所の実情に応じて具体的に提案
- 雇用管理のうち、専門性の高い事項については、精神科医師・建築士等の地域の専門家である雇用管理サポーターと協力して支援
- 視覚障害者を雇い入れている事業主に対し、広域センター(障害者職業能力開発校)の職業訓練指導員と連携し、視覚障害者の職域拡大が見込まれる新たな職務を提案

◆差別禁止及び合理的配慮の提供義務化の周知への協力等◆ ⑨ ⑪

- 職業安定機関からの協力要請に基づき、事業主等を対象とした差別禁止・合理的配慮指針の説明会で、障害者の雇用管理の方法等の説明
- 合理的配慮の提供義務化を踏まえ、事業主等に有用な情報を提供する事業主支援ワークショップを実施
- 障害者雇用の参考となる事例をデータベース化して公開している障害者雇用リファレンスサービスに掲載する合理的配慮提供に関する事例の収集に地域センターが協力 **新規**

数値目標の達成状況

⑨ 支援実施事業所数 ※[]は前年度実績

18,023所 [18,460所]

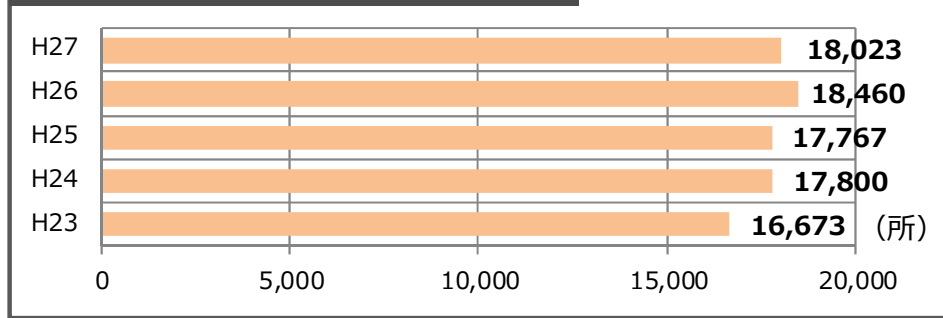
達成度
109.9%

⑩ 事業主支援の効果度

92.0% [91.6%]

達成度
115.0%

参考：支援実施事業所数の推移



◆事業主支援ワークショップ◆ ⑨ ⑩ ⑪

- 障害者雇用に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
⇒ 実施回数 **171回** [167回]
- 雇用の各段階に応じてテーマを設定した複数回の連続講座
- 模擬採用面接等の演習 **拡充**
- 平成30年4月から精神障害者が法定雇用率の算定基礎に追加されることを踏まえ、精神障害者雇用を重点的に実施

参考：事業主支援ワークショップの取組事例

- 「障害者雇用を進めるために ～差別禁止・合理的配慮の視点～」
- ハローワーク担当者が差別禁止・合理的配慮指針のポイント・具体例を解説
 - 社会保険労務士が合理的配慮の事例を交えて解説
 - 参加した事業所が各社の取組を共有した上で、合理的配慮の取組について意見交換

【自己評価】

1-3 地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援

<評定と根拠>

評定 A

医療機関等との一層の連携を図り支援ネットワークを強化し、他の機関では支援が困難な精神障害者、発達障害者等を積極的に受け入れた結果、職業リハビリテーションを実施した精神障害者の対象者数は11,495人、発達障害者の対象者数は7,175人とともに過去最高の実績となった。数値目標の達成度では、精神障害者の対象者数が117.3%、発達障害者の対象者数が163.1%で、両障害者の合計で見ると131.5%と120%を上回る実績となった。

また、精神障害者、発達障害者個々の多様な障害特性等をきめ細かに把握し、その状況に応じた専門的な支援を実施した結果、職業準備支援修了者の就職率、復職支援終了者の復職率ともに過去最高の実績となった。特に、職業準備支援は、精神障害者、発達障害者等の占める割合が過去最高となる中、個々の課題に応じた弾力的な個別カリキュラムに基づく支援を行ったことで修了者の就職率は70.4%で目標の達成度は140.8%と120%を上回る実績となった。

加えて、事業主のニーズに応じた専門的支援を積極的に実施し、支援実施事業所数及び事業主支援の効果度ともに数値目標を上回る実績となるとともに、職業安定機関との連携による雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務化に係る周知への協力、事業主自らが精神障害者の雇用管理に取り組めるようにするための方法の整理等を行った。

これらを踏まえ、評定をAとした。

<課題と対応>

平成30年4月からの法定雇用率の算定基礎への精神障害者の追加を踏まえ、精神障害者及び事業主に対する支援の一層の充実を図る必要がある。

1-4 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

○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

就労移行支援事業者等の就業支援担当者を対象に実務的研修を実施し、職リハに関する基本的な知識・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、就労移行支援事業者、その他福祉、医療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、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を行っています。

- ① 障害者就業・生活支援センター就業支援担当者養成研修
- ② ジョブコーチ養成研修
- ③ 職業リハビリテーション実践セミナー
- ④ 職業リハビリテーションスキルアップセミナー

○地域の関係機関※に対する助言・援助等

※障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、発達障害者支援センター、教育機関、医療機関等

数値目標、評価の視点

- 1,560以上の関係機関を対象に、助言・援助等を積極的に実施すること
- 地域センターにおける、就労移行支援事業者の就労支援員等に対する職リハに関する実務的研修を年47回以上実施すること
- 助言・援助を受けた関係機関に対するアンケートで、回答の80%以上が有用であった旨の評価を得ること
- マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の所属長に対するアンケートで、80%以上から有用であった旨の評価を得ること
- 地域の就労支援ネットワークの充実を図るため、関係機関に対する助言・援助を行うとともに、マニュアル・教材の作成、提供及び実務的研修を実施しているか

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

		過去最高	達成度
①助言・援助実施関係機関数	1,931所 [1,729所]	1,931所	123.8%
②就労支援員等に対する実務的研修	74回 [74回]	74回	157.4%
③助言・援助を受けた関係機関に対するアンケート	98.1% [96.7%]	98.1%	122.6%
④教材等の提供を受けた者又は研修受講者の所属長に対するアンケート	94.8% [94.3%]	94.8%	118.5%

主な取組内容

※[]は前年度実績

◆関係機関への効果的な助言・援助◆ ①⑤

○実施状況 ※①の関係機関数は、下記の助言・援助を実施した機関の合計から重複を除いた数

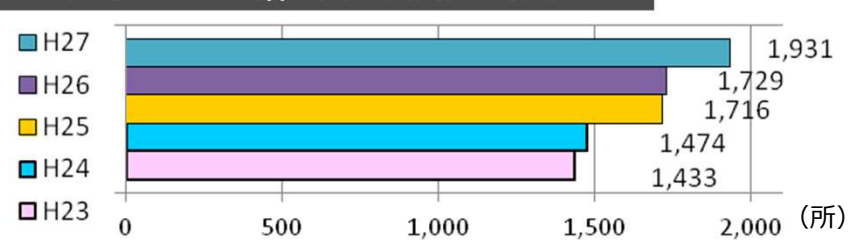
・技術的助言	1,248所 1,908件	[1,068所 1,889件]
・協同支援	715所 2,070件	[719所 2,360件]
・実習	622所 730件	[508所 613件]

○助言・援助の効果的な実施

- 地域の就業支援の基盤を整備するため、地域の中核的役割を期待される機関等に対して重点的に助言・援助を実施
- 助言・援助の内容や方法の具体的なイメージを持てるよう、支援事例を盛り込んだ資料を使用して説明・提案

○ケース会議等における支援方法に関するアドバイス
4,579所 15,883件 [4,490所 16,229件]

参考：助言・援助実施機関数の推移



参考：協同支援の事例

障害者就業・生活支援センターからの支援要請

「精神障害者の雇入れ時の事業主支援に係るスキル習得」

当該機関を利用する精神障害者の雇入れ支援を当該機関の担当職員と協同して実施

事業主に対する

- 障害特性に応じた職務の設定
- 社員への障害理解の促進
- 労働条件の設定

等の支援方法について、実際の支援を通じて担当職員に解説し、支援ノウハウを付与

◆実務的研修等◆ ②⑥

○マニュアル・教材の作成・提供

- 職リハの基本的な知識、ノウハウをまとめた平成27年度版就業支援ハンドブックに障害者雇用に関する制度変更等を反映
- 実践的なノウハウを提供するため就業支援ハンドブック実践編を作成し、研修での配付やホームページへの掲載により周知 新規

○実務的研修

- 就業支援に係る研修ニーズの増加を受け、研修受講者数が増加 受講者数2,998人 [2,955人]
- 実施回数74回 [74回]
- 精神障害・発達障害に係る研修ニーズに対応するため、精神障害・発達障害特化型基礎研修カリキュラムに基づく研修を地域の状況等に応じて的確に実施（10回、受講者数232人 [8回、214人]）
- 精神障害者の就労支援ネットワークの充実を図るため、医療機関等への周知を強化

○職リハの専門的な人材の育成

数値目標、評価の視点

- ⑥ 障害者就業・生活支援センター職員研修を年7回以上実施すること
- ⑦ ジョブコーチを養成するための研修を年9回以上実施すること
- ⑧ 医療・福祉等の分野における実務者を養成するための研修(職リハ実践セミナー・職リハスキルアップセミナー)を実施することにより、職リハの専門的な人材の育成を図ったか
- ⑨ 受講者に対するアンケートで、回答の85%以上が有用であった旨の評価を得ること
- ⑩ 受講者及び所属長に対する追跡調査で、回答の80%以上が役立っている旨の評価を得ること
- ⑪ 就労支援の裾野拡大に伴う多様な研修ニーズに対応した研修内容の見直しを行ったか
- ⑫ 職リハの発展及び円滑な推進に資する職リハ専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施しているか

主な取組内容

◆医療・福祉等分野における実務者※の養成研修◆

⑥ ⑦

※労働、福祉、医療・保健、教育等の分野で就業支援を行っている者

ジョブコーチ養成研修及び障害者就業・生活支援センター職員研修

難病法の施行(平成27年1月)を踏まえ、講義に**難病の障害特性や職業的課題を追加** **拡充**

ジョブコーチ養成研修(7回開催)のうち機構本部(千葉・幕張)で開催するものの一部

を、**首都圏以外の地域である宮城県で試行的に開催** **新規**

○職リハ実践セミナー(2回) ⑧ ⑪

- ・就業支援を行っている実務者を対象に、障害種別に応じた障害者支援・事業主支援のノウハウを提供
- ・受講者ニーズを踏まえ、精神障害、発達障害、高次脳機能障害のコースを設定
- ・2回開催のうち1回を**首都圏以外の地域である大阪府で試行的に開催**
- ・地域センターの助言・援助業務について周知し、把握したニーズを地域センターに連絡して**個別具体的な助言・援助**を実施することで、より実践的な支援ノウハウを付与
- ・受講者281人、アンケートでの有用度98.9% [343人、99.4%]

○職リハスキルアップセミナー(1回) **拡充**

- ・職リハ実践セミナーの上位研修として、研究部門の研究・支援技法を中心に、スキル向上等を図るためのノウハウを付与
- ・就業支援技術の更なる向上を図るため、**ケーススタディの時間を拡大**、ケーススタディにおいて助言を担う**スーパーバイザー(障害者職業カウンセラーが担当)**を増員
- ・受講者数87人、アンケートでの有用度100% [96人、96.8%]



数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

⑥ 障害者就業・生活支援センター職員研修	7回 [7回]	達成度 100.0%
⑦ ジョブコーチを養成するための研修	9回 [9回]	達成度 100.0%
⑨ 研修受講者に対するアンケート	98.6% [99.3%]	達成度 116.0%
⑩ 研修受講者及び所属長に対する追跡調査	94.0% [93.5%]	達成度 117.5%

◆障害者職業カウンセラーの養成・研修◆

- ⑫ 職業カウンセリング等の演習時間を増加
- ・関係者間の調整等の視点を重視した事例検討
- ・平成30年度までに厚生労働大臣指定講習テキスト計4巻すべてを大幅改訂することから、平成27年度は**第1巻〔総論〕職業リハビリテーションを改訂**

障害者職業カウンセラーとは

当機構に採用され、1年間の厚生労働大臣指定講習を修了し、地域センター等で職リハに関する支援を障害者及び事業主等に対して直接的に行っている専門職

参考：アンケート調査自由記述抜粋

- ・高次脳機能障害の補完手段や職業上の課題への対処法等、具体的な事例を基に学ぶことができた。本人との面談で対処法をアドバイスしたり、企業の担当者に特性を説明し配慮をお願いする際に役立っている。(「職リハスキルアップセミナー」受講者追跡アンケート)
- ・事業主に対し、障害者雇用を「お願いする」というスタンスから脱却し、障害を持つ人の仕事を共に支える「パートナー」と捉えるようになった。その結果、ワーカーとして専門的見地から、課題に対し積極的に事業主側に進言できるようになった。(「障害者就業・生活支援センター職員研修」所属長追跡アンケート)

【自己評価】

1-4 地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

<評定と根拠>

評定 A

地域の就労支援ネットワークの充実を図ることを目的とする関係機関に対する助言・援助等について、就労移行支援事業所等の研修ニーズの高まりに積極的に対応した結果、実務的研修の実施回数は74回で目標達成度157.4%と120%を上回る実績となった。また、地域における職業リハビリテーションの実施状況等を踏まえた効果的な方法により助言・援助を実施した結果、当該支援を実施した関係機関数は1,931所と過去最高実績で目標達成度123.8%となるとともに、当該支援を受けた関係機関から有用であった旨の評価を受けた割合は98.1%と目標達成度122.6%となり、いずれも120%を上回る実績となった。

加えて、職業リハビリテーションの専門的な人材育成についても、研修内容の見直し等を行い、研修受講者のニーズに対応できるよう工夫した結果、研修受講者から有用であった旨の回答が98.6%と高い評価を得ており、その他の指標もすべて数値目標を上回った。

これらを踏まえ、評定をAとした。

<課題と対応>

就労支援の裾野の拡大に伴い研修ニーズが増加するとともに多様となっていることから、受講者アンケート調査等からニーズを的確に把握した上で、それらの結果を踏まえて実施方法や内容を工夫し、充実させることで、積極的かつ柔軟な対応を図る必要がある。

1-5 職リハに係る調査・研究、技法の開発

○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、高次脳機能障害等のある方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。

○職リハに関する調査・研究の実施

評価の視点

- ① 発達障害等の職リハに関する先駆的な研究、職リハ業務を行う現場の課題解決に資するための研究等に重点をおいて職リハに関する調査・研究を実施しているか。
- ② 終了した調査・研究について、外部評価を行い、3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られるようにすること。

数値目標の達成状況

② 5つの研究テーマすべてが目標達成

[5つの研究テーマすべてが目標達成]

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

2テーマが全研究評価委員から最高の評価

主な取組内容

◆ニーズ要望の把握◆ ①

- 厚生労働省との意見交換会による把握
- 広域・地域センター、障害者就業・生活支援センターへのアンケート調査等による把握

次の4点を重点とし、調査・研究を実施

- 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

◆平成27年度に終了した研究の概要及び

研究評価の内容（継続7テーマ中5テーマ）◆ ②

◆研究テーマ◆ ①

<新規テーマ> 4テーマ

- ・精神障害者及び発達障害者の雇用における職務創出支援に関する研究
- ・視覚障害者の職業アクセスの改善に向けた諸課題に関する研究
- ・発達障害者に係る地域の就労支援ネットワークの現状把握に関する調査研究 - 発達障害者支援法施行後10年を迎えて -
- ・障害者の就業状況等に関する調査研究

<継続テーマ> 7テーマ

- ・保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究
- ・発達障害者のコミュニケーションスキルの特性評価に関する研究（その2）～ F & T感情識別検査拡大版に基づく特性評価・支援の検討～ 等

研究テーマ	概要	評価結果			主な評価コメント
		2	1	1	
No.128 精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決策に関する研究	企業における雇用管理の工夫や配慮の実情、復職後の問題や対応策を明らかにし、支援機関の活用状況及び地域センターのリワーク支援の質的向上を図るための基礎情報を整備する。	2	1	1	精神障害者の保健・福祉・就労に関わる実践者並びに研究者に有用なデータを提供している。
No.129 高次脳機能障害者の働き方の現状と今後の支援のあり方に関する研究Ⅱ	医療機関及び障害者就業・生活支援センターにおける高次脳機能障害者に対する支援の実態と地域センターとの連携の現状と課題を明らかにし、今後の支援のあり方を検討する。	1	1	1	高次脳機能障害者の就労に関わるテーマが10年に亘る継続的取組としてまとめられており、高く評価できる。
No.130 障害の多様化に対応した職業リハビリテーション支援ツールの開発	従来想定していなかった精神障害や発達障害等にも対応した職業リハビリテーション支援を効果的に実施するためのワークサンプル幕張版（MWS）の必要な改訂・開発を行う。	2	1	1	精神障害者等の職業能力・適性の評価及び作業能力の向上に係る指導・訓練ツールとして極めて有用である。
No.131 障害者在宅就業支援の現状と課題に関する研究	障害者の在宅就業を支援している団体、在宅で働ける仕事があると見込まれる企業の双方から、障害者在宅就業の現状と課題を把握し、効果的な支援のあり方を検討する。	2	2	1	支援団体の活性化、制度活用等に明確な方向性と的確な提言が示され、「有用性」という面でも高く評価できる。
No.132 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第4期）	障害のある労働者の職業サイクルの実態と課題を把握し、企業における雇用管理の改善や障害者の円滑な就業の実現に関する今後の施策展開のための基礎資料を得る。	1	1	1	障害のある労働者の職業生活の全体像を捉える本研究は、職リハの充実や障害者雇用の促進に有用である。

○職リハ技法の開発及び普及

数値目標、評価の視点

- ③福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職リハ技法の開発や開発した技法の改良を行っているか。
- ④支援技法普及講習を**16か所以上**で実施したか。

数値目標の達成状況

- ④支援技法普及講習の実施
20か所 達成度**125.0%**

主な取組内容

参考：技法開発プロセス

ニーズの把握と分析
(地域センター等ヒアリング)

開発計画の策定
(発達・精神・高次脳機能)

プログラムの実施
(発達・精神・高次脳機能)

技法の開発・改良
成果の取りまとめ

◆発達障害者支援◆ ③

企業における発達障害者の雇い入れの拡大に伴い、障害者が自らの特徴等を事業主に説明するためのツールの作成と活用に係るきめ細かな支援が必要

テーマ

支援の段階に応じた効果的な「ナビゲーションブックの作成・活用の支援」技法の開発

特色

自らの特徴、職業上の課題等の気づきを促すナビゲーションブックを用いた支援を的確かつ効果的に実施するための技法としての標準化を行うとともに、障害者、事業主、支援者がそれぞれの場面や段階において有益に活用する方法を明示
→支援の方法と手順、実施上の留意事項、活用の場面と方法等を取りまとめた**支援マニュアル**を作成

見込まれる効果

- ナビゲーションブックを用いた支援における自己理解の促進や課題への対処法の精度を高めることができる。
- 事業主の採用・雇用管理等にも有効なツールとして活用が可能となり、就職や職場定着の促進が図られる。

◆精神障害者支援◆ ③

気分障害を有する休職者の円滑な職場復帰と職場適応を図るためには、職場内の人間関係等における感情のセルフコントロールに係る適切な支援が必要

テーマ

怒りの感情を理解し対応するための「アンガーコントロール支援」技法の改良

特色

職場で想定されるストレス体験と対処方法を実践する場面を設定したモニタリング機能の増強及び個別相談におけるフィードバック機会の増加による習得スキルの定着化の改良
→技法の開発経過、改良点、事例、留意事項等を体系的に取りまとめた**実践報告書**を作成

見込まれる効果

- リワーク支援における「アンガーコントロール支援」の効果度を高めることができる。
- カウンセラー等支援者が「アンガーコントロール支援」の有効性を明示した支援が可能となる。

◆高次脳機能障害者支援◆ ③

高次脳機能障害者の職場復帰・就職支援に重要な医療機関との連携が図れないことに対する有効な方法の実証が必要

テーマ

職業リハビリテーションにおける必要で有効な医療機関との連携に関する知見の集約

特色

医療機関との連携の重要事項について、これまでのプログラムを実施する中で集積した知見や情報を整理・分析し、「医療情報の把握・収集」「情報共有」「障害受容に関する支援」に類型化
→類型別に医療機関との連携のポイントや方法について事例を交え具体的に解説した**支援マニュアル**を作成

見込まれる効果

- 地域センター等が行う医療機関との連携について具体的な理解が図られる。
- 対象者の障害特性に対応した個別性の高い就労支援が可能となる。

参考：支援技法普及講習概要

地域センター等の職員を対象に、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

関係機関を対象とした講習の実施

4回（発達障害2回、精神障害2回）参加者数 **81人**
(受講者の感想)

◆支援技法普及講習◆ ④

※[]前年度実績

- ・発達障害関係 : **10**か所 [17か所] 参加者数 **193**人 [360人]
- ・精神障害関係 : **7**か所 [8か所] 参加者数 **114**人 [185人]
- ・高次脳機能障害関係 : **3**か所 参加者数 **63**人

新規

- ・就労移行支援事業所でも日頃の業務に活かせることなので、とても参考になった。(就労移行支援事業所)
- ・既に技法を活用しているが、改めて学ぶことができ、用いる目的・効果の整理ができた。(就労移行支援事業所)
- ・各都道府県の地域センターでも、このような講習を開催して欲しい。(自治体福祉部局)

○研究・開発成果の積極的な普及・活用

評価の視点

- ⑤ インターネット等を活用した情報提供等を行っているか。
- ⑥ 研究・開発成果の活用状況を把握し、更なる普及・活用を図っているか。

主な取組内容

※[]は前年度実績

◆インターネット等による研究成果の情報発信◆ ⑤

- 成果物については研究部門ホームページにPDFファイルを掲載
※研究部門ホームページアクセス件数：**1,005,984件** [906,689件]
うち研究成果物へのアクセス件数：**795,984件** [726,098件]
- 日本職業リハビリテーション学会等21の学会等で成果物を展示
- 当機構が発行する「働く広場」に「研究開発レポート」を掲載
- 「月刊人事労務」に発達障害者の雇用と職場定着支援の実態等の研究成果の概要を掲載
- 厚生労働省「小児慢性特定疾病対策等の基本方針検討会」等に研究員が参画

◆研究・開発成果の活用状況◆ ⑥

- ・ 広域・地域センター、障害者就業・生活支援センターへのアンケート調査を実施

アンケート調査により把握したマニュアル・教材・ツール等の活用状況・効果

【支援場面における活用例】

- ・ 発達障害者のジョブコーチ支援に「発達障害者就労支援ワルズブック」を活用し、課題の改善方法を検討（地域センター）
- ・ 障害者に「リハビリのための就労支援-就労支援者用マニュアル-」の健康管理面の情報を提供して相談を実施（障害者就業・生活支援センター）

【研修における活用例】

- ・ 事業所や就労支援機関を対象とした研修に「ジョブコミュニケーションスキルアップセミナー-パートナー研修資料」を活用（地域センター）

◆学会発表、各種研修講師等◆ ⑧

- **学会発表：28件**（日本職業リハビリテーション学会、日本精神障害者リハビリテーション学会 等）
- **研修講師：117件**（労働大学校主催の若年者雇用対策担当者専門研修、東京都心身障害者福祉センター主催の相談支援研修会 等）

数値目標

数値目標の達成状況

- ⑦ 職リハ研究発表会を総合センター及び地方会場3か所以上開催すること
 - ⑧ 研究成果について学会等で**20件以上**発表すること
 - ⑨ マニュアル、教材、ツール等を**4件以上**作成すること
- | | |
|---|---------------|
| ⑦ 総合センター及び地方会場6か所で開催
[総合センター及び地方会場7か所] | 達成度
175.0% |
| ⑧ 学会等発表 28件 [28件] | 達成度140.0% |
| ⑨ 5件 作成 [6件] | 達成度125.0% |

◆職リハ研究発表会の開催◆ ⑦

- **第23回職リハ研究・実践発表会（平成27年11月）**
幅広い分野から研究成果や企業・就労支援機関等の実践的な取組を発表
・ 参加者数 **1,127人** [1,206人]
・ アンケート結果
「大変参考になった」「参考になった」と回答 **97.6%** [95.0%]

<プログラム>

- ・ 特別講演
- ・ パネルディスカッション（2テーマ）
- ・ 口頭発表及びポスター発表 **118題** [109題] **過去最高**

【発表テーマ例】

「SSTを活用した人材育成プログラムの活用」
「社会的行動障害への医療機関での対応・技法について」等



職リハ研究・実践発表会ポスター発表会場風景

- **地域における職リハ研究発表会（平成27年9月～12月）**
発達障害者支援センター等と共同で、地域の事業所、就労支援機関等を対象とし、**6地域**（北海道、秋田、奈良、島根、広島、沖縄）で実施

【開催例】

「発達障害者の職業生活上の課題とその対応に関する研究」の研究成果を発表するとともに、成果物を展示・解説

◆マニュアル、教材、ツール等の作成◆ ⑨

- **5件作成：**
 - ・ 若年性認知症を発症した人の就労継続のために
【概要】 企業・就労支援機関の就労支援の取組に必要な共通認識や職場の雇用管理等の基礎的な情報、好事例を紹介
 - ・ 「企業からみた」精神障害者雇用のポイント
【概要】 企業におけるメンタルヘルス不調者への対応と精神障害者雇用の関係を企業調査し、精神障害者雇用に役立つ方を提案

【自己評価】

1-5 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び技法の開発

<評定と根拠>

評定 A

発達障害者等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究、職業リハビリテーション業務を行う現場の課題解決に資する研究等に重点をおいた調査・研究を実施し、終了した調査・研究5テーマすべてにおいて3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上を得るとした目標を達成し、うち2テーマについて、すべての評価委員から「優れている」との最上位の段階の評価を得た。

また、発達・精神・高次脳機能障害者に係る先駆的な支援技法の開発を行うとともに、支援技法普及講習に積極的に取り組み、目標を上回る20か所で実施した。

さらに、職業リハビリテーション研究・実践発表会では過去最高の発表題数を記録したほか、地域で開催する発表会を合わせ、目標を上回る計7か所で実施するなど、研究・開発成果の普及に努めた。

これらを踏まえ、評定をAとした。

<課題と対応>

マニュアル、教材、ツール等の研究・開発成果の普及については、支援機関等に浸透するまでに時間を要することから、今後も職業リハビリテーション研究・実践発表会や研修等を通じて活用方法や効果等について周知を図り、研究・開発成果の活用をさらに促す必要がある。

1-6 障害者職業能力開発校の運営

○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。））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、オフィスワーク科、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>

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とされています。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

・経済・雇用失業情勢に応じた就職促進対策の実施

企業ニーズを踏まえたより就職に結びつく訓練カリキュラムを設定するとともに、公共職業安定所（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に対する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の成果については、他の障害者職業能力開発校等に提供し、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献することとしています。

○特別支援障害者に対する職業訓練の充実

数値目標、評価の視点

- ①「特別支援障害者」を積極的に受け入れ、その定員に占める割合が**50%を上回る**ようにすること
- ②定員充足率が毎年度**95%以上**となるようにすること（定員280名）
- ③全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れることができるよう、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を行っているか。
- ④特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組んでいるか。

主な取組内容

※ []内は前年度実績

◆障害特性、職業適性を踏まえた適切な訓練科の選択支援◆ ①②

- ・実際の訓練場面を利用して、障害特性、職業適性を把握
- ・職業経験や就職希望分野等を考慮し、適切な訓練科を選択できるよう支援
- ・技能訓練環境に円滑に適應できるよう、訓練開始当初にストレス・疲労のセルフマネジメントの方法や補完手段の習得を支援

◆障害特性に配慮した訓練カリキュラム等の充実◆ ①②

- 訓練科ごとの技能訓練に加え、訓練生の障害特性に応じた講座をカリキュラムに設定
- ・精神障害者
ロールプレイによる適切な行動の検討・練習により、場面に応じた対処能力を習得
- ・発達障害者
ナビゲーションブックの作成等により、自らの障害の特徴等を把握・整理
- ・高次脳機能障害
計算・読み書き等により、作業遂行における認知機能を活性化

参考：障害特性に応じた効果的な職業訓練の事例

重度視覚障害者(全盲者)の訓練

パソコン操作においてマウスを使用することが困難

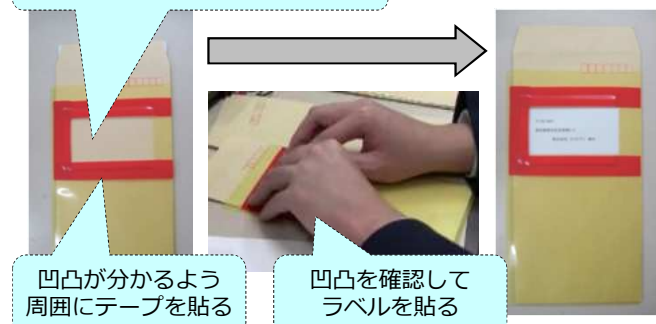
キーボードでの操作が必要なことから、キーボードでの操作方法等を詳細に説明する音声読み上げソフト対応のテキストを開発

- 開発したテキストを活用して表計算ソフト等の操作技能を効果的に習得
- 従来、習得が困難とされていた表計算ソフトでのデータ分析の技能を付与
- 補助具を活用し、書類封入等の庶務作業にも対応



支援機器を活用したパソコン操作

クリアファイルにラベルの位置と大きさに合わせた窓をあける



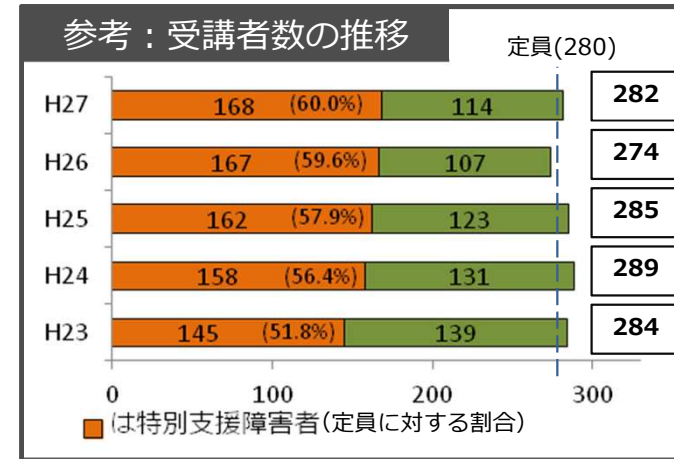
凹凸が分かるよう周囲にテープを貼る

凹凸を確認してラベルを貼る

補助具を活用した宛名ラベル貼り

数値目標の達成状況

- ①定員に占める「特別支援障害者」の割合
60.0% [59.6%] 過去最高 達成度 120.0%
- ②定員充足率
100.7% [97.9%] 達成度 106.0% ※[]は前年度実績



◆特注型企业連携訓練の実施◆ ④

特別支援障害者のうち、障害が重く、施設内の訓練で習得したことを実際の就労で活用することが困難と思われる者に対し、より一層円滑に就職・職場定着ができるよう**雇入れを検討している企業での訓練を組み合わせた訓練**を実施

実施者 43人[39人] / 実施修了者 42人[39人]
 訓練先企業への就職者33人[28人] 全就職者42人[38人]
就職率(就職者÷修了者) **100.0%**[97.4%]

◆広範な地域からの受入れ◆ ③

- 全国の労働局・ハローワーク（231機関）、福祉機関等（222機関）への訪問による募集周知
- **実際の訓練が体験できるオープンキャンパスの開催** 参加者588人[275人]
- **地域センター主催の実務的研修に参加した関係機関職員に向けた募集周知** 新規
- (独)日本学生支援機構が主催したガイダンスで行われた障害のある学生のキャリア・就職支援についてのセッションの参加者に募集周知
- 地域センターとの連携による訓練対象者の把握及び情報提供
- 入校都道府県数 39都道府県 [38都道府県] ・両校の設置県および近隣都県 (埼玉・東京、岡山) 外からの入校者数 97人 [97人]

参考：特注型企业連携訓練の事例（高次脳機能障害者）

(訓練生の状況)

希望職種：事務職
 高次脳機能障害により記憶力・注意力が低下

新しいことの習得や環境への適応には、低下した記憶力・注意力に応じた訓練が必要

施設内の訓練

- 訓練指導員が**訓練先企業の事務作業で使用されている指示・用語、作業上の注意点等を事前に把握し、マニュアルを作成**
- **訓練先企業に類似した環境を設定し、指示・用語、作業上の注意点等を習得**

企業内の訓練

- 施設内訓練で習得した技能や予め習得した訓練先企業の指示・用語、作業上の注意点等を活用できるよう、**実際に職務を行う場面での訓練を実施**

訓練先企業に**適合した技能を習得**できるようになり、当該企業への就職、職場定着を実現

○経済・雇用失業情勢に応じた就職促進対策の実施

数値目標、評価の視点

- ⑤ 訓練修了者等の就職率が**80%以上**となることに資するため、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等により、その内容の充実を図ること

主な取組内容

※ []内は前年度実績

◆企業への積極的な働きかけ◆ ⑤

- 障害者採用準備講座において、企業ニーズを踏まえた講演、訓練生の訓練成果の発表を実施するとともに、ハローワークと連携して雇用率未達成企業を主な対象とし（参加企業51社[155社]）、**新たにグループディスカッションによるノウハウの共有や個別相談等を実施**
- 訓練受講から就職までの流れ、指導内容、雇用事例等を分かりやすく掲載した「障害者雇用ガイド」を、訓練生の雇入れを検討する企業に提供するとともに、労働局・ハローワークが主催する会議等で配布

◆地域センターとの連携による一体的な支援◆ ⑤

- より一層効果的な支援を実施するため、訓練中から就職希望地の地域センターと訓練状況を共有し、就職支援を一体的に実施

数値目標の達成状況

⑤就職率

87.9%

就職者数及び特別支援障害者の就職者数とも**過去最高**

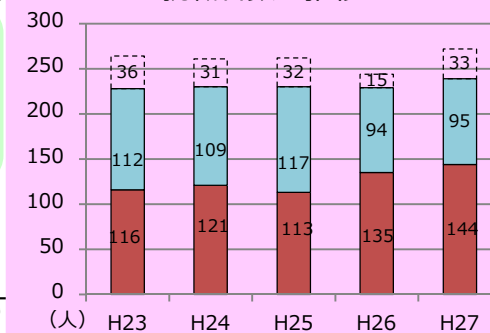
前年度実績

[93.9%]

達成度

109.9%

就職者数の推移



(就職率) (86.4%) (88.1%) (87.8%) (93.9%) (87.9%)

□未就職者 ■就職者(特別支援障害者以外) ■就職者(特別支援障害者)

参考：地域センターと連携した支援の事例

支援対象者

腎臓機能障害により水分補給・疲労への配慮が必要
 製造業から事務職に職種転換を目指す

事務作業、ビジネスマナーに関する訓練を受講

対人スキルに課題

訓練中期から地域センターと情報共有
 就職時にジョブコーチ支援を活用し、職場定着を支援

○障害者に対する指導技法等の開発・普及

評価の視点

- ⑥ 特別支援障害者等に対する職業訓練内容等のマニュアル等を作成し、他の障害者職業能力開発校等に提供するとともに、その訓練指導員に対して指導技法等の解説等を実施しているか。
- ⑦ 障害者職業能力開発校等での特別支援障害者等の受入れの促進に係る取組を強化するため、職業訓練指導員を対象とした長期の実務演習等、特別支援障害者等向け訓練コース設置等の支援を行っているか。

主な取組内容

※ []内は前年度実績

◆マニュアル作成、指導技法解説◆ ⑥

○精神障害者等向け委託訓練カリキュラム等開発・検証・普及事業

- 厚生労働省の要請により、委託訓練の受託機関において、精神障害者等の障害特性に配慮した訓練が実施できるよう、指導技法等を開発・検証・普及する事業を実施（平成26年度～28年度）
- 前年度に開発したモデルカリキュラムを基に**精神障害者等向け委託訓練参考マニュアル**を作成
- 障害者能力開発指導者交流集会の開催
- 障害者職業能力開発校等の障害者職業能力開発に携わる者を対象に、指導技法の解説、テーマ別グループによる意見・情報交換等を実施
- 精神障害者等向け委託訓練カリキュラム等開発・検証・普及事業において開発したモデルカリキュラムについて解説
- 参加者89人[89人] アンケートによる有用度 97.6% [98.8%]

◆他校に対する訓練コース設置支援◆ ⑦

○指導技法等体験プログラム

- 都道府県の職業訓練指導員等を対象に、訓練場面の見学や訓練体験等を通じて指導技法等を紹介する指導技法等体験プログラムを実施
- 一部のプログラムについては、**専門訓練コース設置・運営サポート事業の利用を具体的に検討している都道府県主管部と障害者校を対象**に実施
- 参加者 36人[46人] アンケートによる有用度 97.1% [97.7%]

○専門訓練コース設置・運営サポート事業

- 他の障害者校等において、特別支援障害者の訓練機会をさらに広げられるよう、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

- 個々の支援対象施設の**支援ニーズ等の把握**
- 専門訓練コース設置に向けた**訓練計画策定に係る助言・援助**
- OJT方式による専門訓練コースの設置・運営に必要な**指導技法等の提供**
- 訓練開始後に生じた**課題を解決するための支援**

- 平成27年度は、**石川障害者職業能力開発校、大阪府立芦原高等職業技術専門学校、鳥取県立産業人材育成センター倉吉校**の支援を開始

参考：精神障害者等向け委託訓練参考マニュアル（抜粋）

- 委託訓練の受託機関が受講生の体調等を的確に把握するためのツールを掲載
- 受講生の不調を確認した場合の対応策として、個別相談の設定や課題の難易度の調整等をわかりやすく解説

訓練日時・生活チェック		項目	チェックポイント
平成 年 月 日 (曜日)		定期服薬	<ul style="list-style-type: none"> 定期服薬の飲み忘れはないか 頓服の服薬はあるか(服薬時間)
出席状況	出席・遅刻・早退	睡眠	<ul style="list-style-type: none"> 就寝時刻：24時前に就寝しているか 起床時刻：自宅を出る1時間前には遅くとも起床しているか 睡眠は7時間程度とれているか よく眠れたか 0～1の場合状況(理由)を確認 目覚めはどうか 早期覚醒はおきていないか
就業時刻	昨日夜		
起床時刻	就業前	体調	<ul style="list-style-type: none"> 今の体調はどうか 記入内容によってはその日の訓練受講に配慮が必要
就業時刻	朝		
睡眠時間	朝		
睡眠の質	眠った感じ		
体調	目覚めた感じ		

受講者自らが訓練期間中の体調や服薬の状況をチェックシートに記録

訓練機関の講師等がチェックシートを活用するためのポイントを解説

参考：サポート事業による支援状況、開講コース等

支援対象校	希望支援内容	支援経過・結果
東京障害者職業能力開発校	精神・発達障害者コース設置	H25年4月職域開発科(精神・発達対象)開講
神奈川障害者職業能力開発校	精神障害者コースの円滑な運営	H25年10月特性に配慮した個別カリキュラムを設定
千葉県立障害者高等技術専門学校(支援継続中)	精神障害者コースの拡充	H29年度精神・発達障害者コース開設予定
新潟県立新潟テクノスクール(支援継続中)	知的障害者コースの円滑な運営	H27年度総合実務科定員充足
石川障害者職業能力開発校(支援開始・継続中)	精神障害者の一般訓練科受入対応	H27年度支援二ーズの把握と中央校の見学
広島障害者職業能力開発校	視覚障害者コース設置	H25年4月事務実務科重度視覚障害者対象コース開講
福岡障害者職業能力開発校	知的障害者コースの円滑な運営	H26年4月新カリキュラムでの訓練開始
大阪府立芦原高等職業技術専門学校(支援開始・継続中)	精神障害者コース設置	H27年度支援二ーズの把握
鳥取県立産業人材育成センター倉吉校(支援開始・継続中)	発達障害者コース設置	H27年度支援二ーズの把握と吉備校の見学

【自己評価】

1-6 障害者職業能力開発校の運営

<評定と根拠>

評定 A

積極的な募集周知を図ったことで定員充足率は100.7%となり、職業訓練上特別な支援を要する障害者（特別支援障害者）を積極的に受け入れた結果、その定員に占める割合は過去最高実績の60.0%で目標達成度は120.0%となった。それらの者に対し、施設内訓練と企業内訓練を組み合わせた特注型企业連携訓練等の個々の訓練生の状況に応じた訓練を的確に実施するとともに、企業への積極的な働きかけや、地域センターとの連携による一体的な支援を図った。その結果、特注型企业連携訓練の修了者の就職率は100.0%となり、訓練修了者等の就職率は数値目標を上回るとともに、就職者数及び特別支援障害者の就職者数とも過去最高実績となった。

また、指導技法等の開発・普及のため、精神障害者等向け委託訓練カリキュラム等開発・検証・普及事業の成果物を、障害者能力開発指導者交流集会において紹介、解説するとともに、専門訓練コース設置・運営サポート事業を新たに3校に対して開始し、他の障害者職業能力開発校等における特別支援障害者等の受入れの促進を図った。

これらを踏まえ、評定をAとした。

<課題と対応>

求職障害者の重度化・多様化が進む中で、利用者や企業のニーズを踏まえた訓練カリキュラムの見直し等の訓練内容の充実を図るとともに、他の障害者職業能力開発校等における特別支援障害者の受入れのさらなる拡充を図るため、指導技法の開発・普及に一層積極的に取り組む必要がある。

1-7 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

○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、法定雇用率（2.0%）未達成の事業主から納付金を徴収するとともに、障害者雇用調整金、報奨金等を支給しています。

また、納付金の対象は、平成26年度まで常用雇用労働者が200人を超える事業主とされていましたが、障害者雇用促進法の改正により、平成27年度から100人を超える事業主に適用が拡大され、平成28年度から新たに適用の対象となる事業主の申告・納付が開始されます。

○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、評価の視点

- ①事業主説明会を**420回以上**開催すること。
- ②職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行っているか。
- ③適用対象事業主の拡大を踏まえ、地域の経済団体等への協力要請や中小企業への個別訪問等による制度の周知・啓発を実施しているか。
- ④適用対象事業主の拡大にあたり、障害者雇用納付金の徴収、調整金等の支給業務が適切に行われるよう体制整備に努めているか。
- ⑤厳正な審査、調査の実施により常用雇用労働者数が200人を超える事業主について**99%以上**の収納率を維持すること。
- ⑥年度内に収納に至らなかった未収納付金等については、納付督促・督促を継続的に実施する等により、確実な徴収を図っているか。
- ⑦事業主の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び電算機処理システムの改定等を実施しているか。
- ⑧事業主等に対する調査については、不正受給の防止に留意し、専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努めているか。

主な取組内容

※ []内は前年度実績

◆障害者雇用納付金制度に対する理解の促進◆ ①②

- ・適用拡大対象事業主も含めた事業主説明会を開催
- ・職業安定機関との情報交換会を開催し、制度の周知、未申告・未納付事業主に対する指導等について協力依頼（4、8月）
- ・「事業主説明会に出席できない」、「説明会の内容をもう一度聞きたい」等の事業主の要望を踏まえオンデマンドで制度、手続き等を理解できる**説明音声付動画**をインターネット（YouTube）で配信 **新規**

◆平成27年度から新たに制度の適用対象となる事業主（常用雇用労働者数200人超→100人超）への周知活動◆ ③④

- ・適用拡大後の適切な徴収・支給業務に向けた体制を整備
- ・経済団体、業界団体等への協力要請（中央38団体 [38]、地域599団体 [613]）
- ・適用拡大対象事業主への個別訪問による制度の周知（2年計画2年目）
平成27年度は、雇用率達成事業主を中心に13,599件（平成26年度は雇用率未達成事業主を中心に21,020件）を個別訪問
- ・**ハローワークや全国主要62駅でポスター**の掲出、**新聞広告**の掲載 **新規**

◆収納に向けた積極的な取組◆ ⑤⑥

- ・督促マニュアルを活用した納付督促、申告督促
（電話督促 1,010件[1,072件]、督促文書・督促状の発出 38件[88件]、督促訪問 5件[5件]）

数値目標の達成状況

※ []内は前年度実績

①事業主説明会の開催回数

過去最高 **707回** [477回]

達成度
168.3%

⑤収納率

99.97% [99.96%]

達成度
101.0%

適用対象事業主が200人超に拡大された平成22年度以降最高

◆事業主の利便性の向上◆ ⑦

- ・適用拡大により新たな対象となる中小企業が納付しやすいよう**信用金庫でも納付金取扱いを開始** **拡充**
取扱金融機関 **375行**[110行]
うち電子納付システム取扱金融機関 **354行**[94行]
- ・電子申告申請システム・電子納付システムの活用
電子申告申請システム利用件数 **4,291件**[3,880件]
電子納付システム利用件数 **4,468件**[4,213件]

◆事業所訪問調査の効果的かつ的確な実施◆ ⑧

- ・納付金の徴収等の一層の適正化を図るための事業所訪問調査の強化（調査実施件数**6,170件** [5,833件]）
- ・より効果的、効率的な調査のため、事業主や各ブロック担当者から問合せが多い事項を**Q&A**にとりまとめ、情報共有 **新規**

【自己評価】

1-7 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務

<評定と根拠>

評定 **A**

事業主説明会は、平成28年度に初めて納付金等の申告・申請を行う適用拡大対象事業主を対象とする説明会を加え、目標を大きく上回る過去最高の実績である707回開催し、事業主に対してきめ細かな説明を行うことによって、制度理解の促進に的確に対応した。

収納率は、収納に向けた積極的な取組によって、目標を上回る99.97%と、適用対象事業主が200人超に拡大された平成22年度以降、最高の実績となった。

また、新たに制度の適用対象となる事業主への周知活動については、13,599件の個別訪問を実施するとともに、経済団体等への協力要請、ポスターの掲出、新聞広告の掲載により広く周知に努めた。

さらに、納付金等の適切な徴収・支給を促進するため、事業所訪問調査の効果的かつ的確な実施等に努めた。これらを踏まえ、評定をAとした。

<課題と対応>

常用雇用労働者数が200人を超える事業主については、引き続き高い収納率の維持に努めるとともに、平成28年度から初めて申告・申請を行う常用雇用労働者数が100人を超える適用拡大対象事業主については、丁寧かつ的確な指導等により、中期目標期間終了時まで99%以上の収納率となるよう努める必要がある。

1-8 障害者雇用納付金に基づく 助成金の支給業務

○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

就職が特に困難と認められる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担当者の委嘱等）

・ 重度障害者等通勤対策助成金

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

・ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

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

○障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務

数値目標、評価の視点

- 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を第3期中期目標の最終年度には**30日程度**とすること。
- ② ホームページ等で事業主等の利便性に配慮した情報提供を行うとともに、支給要件等に変更があった場合は速やかにホームページの内容を更新しているか。
- ③ 事業主等に対する周知・広報を行うため、職業安定機関、地域センター等との連携を図っているか。
- ④ 事業主にとって分かりやすい各種助成金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか。
- ⑤ 事業主等に対し申請手続及び申請から支給までの期間等について十分な説明を行っているか。
- ⑥ 助成金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の一層の能力向上等を図っているか。
- ⑦ 不正受給防止を図るため、適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか。
- ⑧ 不正受給が発生した場合は、原因を究明し、必要に応じて関係機関に情報提供を行うとともに、必要な対策や悪質な事案への厳正な対処を行っているか。
- ⑨ 厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、不正受給事案、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行っているか。

主な取組内容

※[]は前年度実績

◆助成金の効果的な活用促進◆ ②③④

- ・ ホームページに認定申請書の解説コメント付き記入方法を掲載し、事業主へ周知
- ・ 事業主が適正な申請書類を円滑に作成できるよう、**作業施設等の図面の標準例及び図例入り留意事項**をホームページに掲載 **新規**
- ・ 職業安定機関等が開催するセミナー等の場で説明会を実施 **703回** [712回]
- ・ 助成金の内容及び申請手続を分かりやすく解説したパンフレット等の作成・配布

◆効率的な助成金支給業務の実施◆ ①⑤⑥

- ・ 助成金を予算の範囲内で有効活用するため、障害者のための施設・設備の整備等に対する助成金について、企画競争型認定（事業計画を外部有識者で構成する委員会で審査し認定）を実施
- ・ 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状況の把握、情報共有
- ・ 以下の取組により、都道府県支部による事前説明及び点検確認を円滑かつ効率的に実施

新規担当者向け助成金事務処理研修テキストの作成 **新規**

助成金支給業務手引及び助成金支給業務Q&A集の改訂

- ・ 助成金全国会議において窓口サービスの向上について議論し、業務に反映
- ・ 助成金支給事業主に対してアンケート調査を実施して業務改善に活用

数値目標の達成状況

① 平均処理期間

28.6日 [29.3日]

参考：支給実績等

○支給実績	14,031件	[23,849件]
○不正受給件数	4件	[3件]

◆適正な支給業務の実施◆ ⑥⑦⑧⑨

- ・ 適正かつ効果的な調査の実施
支給前調査 **5件** [17件]
支給後調査 **234件** [204件]
- ・ 不正受給防止マニュアルのチェックリストを活用し事業主に注意喚起
- ・ 不正受給を行った事業主名等を公表する制度を設け抑止力を発揮
- ・ 助成金全国会議において不正受給事例を説明
- ・ 都道府県支部と職業安定機関との情報交換等 **522回** [495回]

【自己評価】

1-8 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務

<評定と根拠>

評定 B

事業主に対するサービスの向上を図るため、助成金支給業務手引及び助成金Q&A集の改訂等により効率的な点検確認業務を実施し、助成金の1件当たりの平均処理期間が28.6日（前年度29.3日）と、目標（第3期中期目標の最終年度には30日程度とする）を早期に達成している。

また、ホームページの活用や関係機関との連携により、効果的な周知・広報を実施するとともに、助成金支給後の現地調査を計画的に行う等、適正な支給業務の実施に努めた。

これらを踏まえ、評定をBとした。

<課題と対応>

助成金支給業務における1件当たりの平均処理期間について、目標（第3期中期目標の最終年度には30日程度とする）を達成するよう、引き続き適正な支給業務に配慮しつつ効率的な業務に努めるとともに、助成金の効果的な活用促進に努める必要がある。

1-9 障害者雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等

○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）

・ 事業主に対する雇用相談・援助

本部に配置した特例子会社経営の経験等を有する障害者雇用工エキスパートが、企業の障害者雇用に係る方針決定や特例子会社の設立・経営等に関する相談・援助を行っています。

・ 実践的手法の開発・普及

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。

・ 就労支援機器の普及・啓発

障害者の雇用促進に役立つ就労支援機器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。

○障害者職業生活相談員資格認定講習、事業主に対する雇用相談・援助

評価の視点

①障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要な専門知識を付与するため、障害者職業生活相談員資格認定講習を着実に実施しているか。

主な取組内容

①

※ []内は前年度実績

○テキストの改訂

拡充

「障害者に対する差別の禁止・合理的配慮の提供義務」の新規執筆による内容の拡充、統計資料の更新

○受講者ニーズを踏まえた講習内容

- ・法令、関係機関の機能やその役割について体系的に学ぶことができ、相談員の業務に活かせる知識が得られる。
- ・実際の現場で相談員が活動している場面をイメージすることができる。

- ・講習実施回数 **77回** [75回] **過去最高**
- ・講習修了者数 **5,229人** [5,026] **過去最高**
- ・受講者アンケートによる「有用であった」との回答 **98.5%** [97.7%]

○受講者への配慮

- ・全国での受講を可能にし、交通の利便性を考慮した会場の設定や開催時期について配慮
- ・障害を有する受講者に配慮し、次のとおり対応
 - 聴覚障害：手話通訳者の配置
 - 視覚障害：読み上げソフトを使用できるよう講習テキストをテキストデータで配付するなど読みやすい資料の提供
 - 下肢障害、内部障害：移動しやすい座席の確保、机の高さの調節



手話通訳を配置した講習

評価の視点

②障害者雇用エキスパートが、法定雇用率引上げに伴う課題を有するなど特に困難な課題を抱える事業主に対して、障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施しているか。

主な取組内容

②

※ []内は前年度実績

○障害者雇用エキスパート(4人)の配置

特例子会社経営等の経験や就労支援機器に関する資格を有する者を配置

○個別相談の実施

- ・個別性が高く、困難な課題を抱える事業主に対する相談・援助を実施
- ・**地域センターと同行訪問し、事業経営の視点から相談対応**

- ・企業の障害者雇用に係る方針に関する相談・助言
- ・特例子会社の設立・運営に関する相談・助言
- ・就業規則や賃金体系等の労働条件に関する相談・助言
- ・就労支援機器の活用に関する相談・助言



○集団方式による援助の実施

- ・地域センター、ハローワーク、事業主団体等が開催する**各種講習・勉強会等に障害者雇用エキスパートが講師として参加**

- ・相談・援助実施件数 **1,844件** [1,648件]
- ・各種講習での講師回数 **78回** [77回]
- ・受講者数 **3,305人** [4,482人]

参考：相談事例

<相談の経緯>

- ・労働局からの依頼を受け、法定雇用率未達成企業の特例子会社設立に関する相談を開始

<エキスパートによる助言>

- ・企業が作成した事業計画書に対してエキスパートが自らの特定子会社経営の経験を踏まえて押さえるべきポイントを具体的に助言
- ・労働条件の設定、事業収支の考え方等について助言・提案し、事業経営の視点からの相談対応を実施
- ・障害特性に関する社内研修や雇用前の実習の設定について、地域センターと連携し対応

○実践的手法の開発・普及

評価の視点

- ③ 事業主のニーズ、障害の種類及び企業規模に配慮しつつ、障害者の職域拡大及び雇用管理に係る実践的手法を開発し、障害者雇用エキスパート等が行う相談・援助への活用を図っているか。
- ④ 実践的手法の開発により得られた成果について、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル等の作成・配布、ホームページ等を通じた情報提供を行っているか。
- ⑤ 中小企業における障害者雇用や精神障害者等雇用事業主のニーズを踏まえて、「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図っているか。合理的配慮事例の提供に関して参考となる事例を収集しているか。

※ []内は前年度実績

主な取組内容

◆事業主のニーズ、国の施策動向を踏まえた実践的手法の開発◆ ③

○就職困難性の高い障害者のための職場改善好事例集

ー平成27年度職場改善好事例募集の入賞事例からー

- ・企業が社内体制の構築、支援機関と連携した体制整備など雇用管理上の改善等に取り組んだ事例を収集
- ・見やすいレイアウト、簡潔な本文とポイント解説による補足など、読みやすいよう編集を工夫
- ・他の企業で利用可能な当事者の作業手順書や自己チェック表等を写真やイラストで掲載
- ・地域センター、ハローワーク、支援機関等へ幅広く配布



○精神障害者の雇用ノウハウに関する動画 新規

- ・「新規雇用」、「雇用継続のための課題改善」、「支援体制の整備」、「職場復帰」のそれぞれのテーマにおいて、実際の企業の雇用事例を通じて、精神障害者の雇用管理のポイントについて紹介
- ・レポート形式のインタビュー、実際に活用されている支援ツール、要点をまとめた図表、有識者による解説を取り入れるなど、親しみやすく、わかりやすいように工夫
- ・動画の内容は事例ごとにホームページに公開
- ・DVDを制作し、障害者雇用エキスパートや地域センターを通じて事業主等に貸出し



地域センター等が相談・援助の場で、障害者雇用事業所で実際に行われている参考となる取組や、障害種別による雇用上の留意点をわかりやすく情報提供するものとして大いに活用するとともに、支援機関や企業においても様々な方法で活用

◆ホームページ等を通じた普及◆ ④⑤

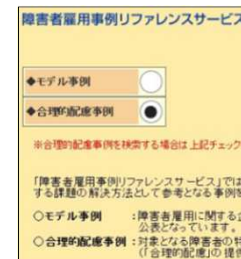
○マニュアル等の各種成果物の活用促進

これまでに開発したマニュアル等を地域センターやハローワーク、ホームページ等を通じて事業主に周知し、活用を促進

○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: **2,640件** [2,140件])

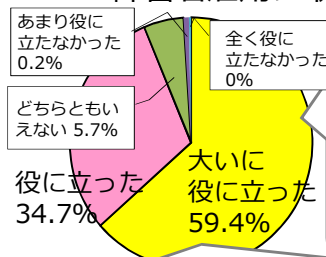
- ・障害者雇用に関して参考となる全国の事業所の事例をデータベース化してホームページで公開
- ・従来の事例に加え、個々の障害に対する具体的な配慮について紹介する**合理的配慮事例(408件)**を新たに掲載 新規



参考：開発した各種成果物に対する利用者アンケート

障害者雇用に取り組む上で「役立った」との回答

94.1% [94.8%]



【事業主】

- ・精神障害者を初めて雇用するに当たり、受入先の従業員の不安軽減を図るための勉強会資料とした。
- ・障害特性の理解やともに働く気持ちが大切であることがわかり、今後の職場環境づくりの参考になった。

【支援機関】

- ・企業担当者は、特に精神・発達障害者の雇用管理について事例を求めていると感じていたので、好事例集はとても参考になる。
- ・企業内のジョブコーチの役割など様々なサポートの方法を好事例集から学ぶことができ、企業支援の際に役立つ。

○就労支援機器の普及・啓発

数値目標、評価の視点

- ⑥ 就労支援機器を普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施しているか。
- ⑦ 就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）を常態において**60%以上**にすること

主な取組内容

◆就労支援機器の普及◆ ⑥

画面読み上げソフトや点字ディスプレイの活用により視覚障害者もアクセス可能

- 最新情報のホームページの掲載等
事業主の利便性を図るため、個々の機器の貸出状況を表示
- 都道府県支部を通じた貸出制度の周知
- 障害者雇用工エキスパートによる啓発
 - ・各都道府県、労働局、ハローワークが主催する人事・採用担当者、労務担当者を対象としたセミナーに派遣し、機器の説明及び貸出制度の利用勧奨
 - ・移動展示会の開催、労働局主催イベント等への出展、当事者団体主催イベントへの講師協力
 - ・機器展示コーナーを活用した説明会の定期開催(原則月2回)
 - ・**東京以外の地域での普及を目的**として、地域センターや都道府県支部と連携した**地方説明会を開催（静岡、福岡）**
 - ・視覚障害者を対象とした障害者職業能力開発校等との情報交換・情報収集

◆貸出事業所に対する相談・援助、フォローアップの実施◆ ⑥

- ・事業主の個別ニーズに即した機器選定や活用に関する相談・援助
- ・新製品の情報提供、機器の変更に係る助言
- ・貸出当初に電話・メールなどによる使用状況の確認、使用に当たっての助言等
- ・貸出3か月時点の電話・郵送による中間アンケートの実施等により、使用状況を確認
- ・貸出終了後に、事業主及び機器を利用する障害者に対してアンケートを実施しニーズに応じた支援機器の整備を実施

数値目標の達成状況

※ []内は前年度実績

⑦ 就労支援機器の利用率

68.8% [69.0%]

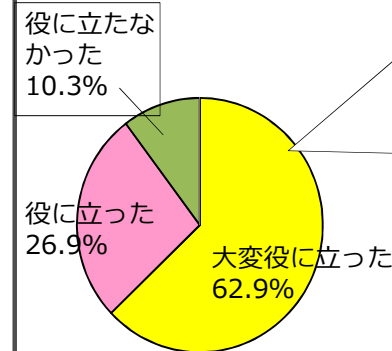
達成度
114.7%

貸出事業所数 **209事業所** [187事業所]

参考：貸出終了事業主に対するアンケート結果

障害者の雇用促進等に「役立った」との回答

89.7% [90.0%] ※ []内は前年度実績



<自由記述>

・実際に支援機器を使用することにより、メリット・デメリットを体感することができた。特に障害をもつ社員本人が使用感を確認し、その上で購入に至ることができたのはとても有益であった。
・当該支援機器のおかげで落ち着いて業務ができた。こういう良い制度が続くことを心より希望する。

⇒アンケート結果を踏まえ、貸出機器を整備し、**事業主ニーズに合わせた機器を提案**

<貸出機器の例>



○卓上型拡大読書器（フルHD）

- ・視覚障害者が書類や参考文献等を読む際に使用する機器
- ・文字情報等を大きく拡大してモニターに表示するが、フルHD機は従来機（HD機、LCD機）に比べて、より鮮明な画像を表示することが可能

参考：貸出事業所に対する相談・援助の事例（視覚障害者）

当初の支援ニーズ

- ・在職中に網膜色素変性症を発症復職に当たり、地域センターを利用
- ・現場技術職から事務職への配置転換に当たり、必要な機器についてアドバイスを受けたい

エキスパートの提案

- ・執務環境などを聴き取り、省スペースタイプの卓上型拡大読書器、画面拡大ソフトの活用を提案
- ・試し出勤の期間中から使用し、使い方に慣れるように助言

フォローアップ

- ・地域センターと連携し、使用状況を確認。機器の使い方について助言
- ・機器を使用することにより、業務に大きな支障がなくなったことから復職へ

○障害者雇用に係る啓発事業の実施

評価の視点

⑧障害者雇用を支援する月間を設け、障害者雇用優良事業所等の表彰を実施するほか、定期刊行誌の発行、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等による啓発広報活動を実施しているか。

主な取組内容

※ []内は前年度実績

◆9月の障害者雇用支援月間を中心とする啓発活動◆ ⑧

◆定期刊行誌「働く広場」の発行◆ ⑧



○障害者雇用優良事業所等表彰式

障害者を多数雇用している事業所等を表彰し、障害者雇用の重要性を広く社会に周知
 <厚生労働大臣表彰・機構理事長表彰>

- ・障害者雇用優良事業所表彰：57件
- ・優秀勤労障害者表彰：57件
- ・障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した団体又は個人：1件



○障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展

障害者雇用の重要性について、事業主をはじめ広く国民に理解いただくための月間ポスターの原画を障害者等から募集し入賞作品を全国4会場で展示（応募点数：2,279点[2,417点]）

多数の来場者のあった障害者ワークフェアでの開催がなかったため、全体としての来場者数は減少したが、人通りが見込まれる会場等に見直しを行い、各会場で大幅に増加（来場者数：9,912人）

※同一4都市での過去3年間の平均来場者 6,243人



○マスメディア等による広報・啓発活動

- ・経済専門雑誌「日経ビジネス」（8/31日号）及び「日経ビジネスオンラインSpecial」（8/31～9/30）に障害者雇用の重要性について、事業主をターゲットとした記事広告を掲載
- ・機構が行う職業リハビリテーション等の取組についてマスコミへ積極的に情報提供



○発行目的

事業主等に障害者の雇用についてのノウハウ、情報等を提供

○発行・配布

毎月発行し、企業の人事・労務担当者及び就労支援機関等に対して配布

読者アンケート調査結果

「非常に参考になる」
 「参考になる」 **92.2%**
 <意見・要望>
 ・精神障害者雇用について
 ・発達障害者の就労実態
 ニーズ・意見

編集委員会の開催

委員：学識経験者、事業主、就労支援担当者等
 審議内容：編集方針等
 開催回数：年2回
 助言・指摘

◆誌面の充実・改善点◆

- ・掲載希望の高い「精神障害」「発達障害」について特集を組む他、「農業と障害者」「特別支援学校の取組み」についても特集
- ・編集委員会での助言を受け、「聴覚障害者の職場コミュニケーション支援」連載を掲載

◆公開座談会の開催◆

○テーマ

「精神障害者雇用は今～精神障害者の職域拡大の可能性について～」

○パネリスト：精神障害当事者、当事者が勤務する医療機関の担当者等



○アンケート結果

「大変参考になった」
 「参考になった」 **99%**

<聴講者の声>

・医療現場のみならず、すべての職場に共通する様々なヒントがあった。

【自己評価】

1-9 障害者雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等

<評定と根拠>

評定 A

就労支援機器の普及・啓発について、機器の利用率に係る目標の達成度が114.7%であったことに加え、機器の貸出事業所数は前年度に比べて約12%増加するとともに、事業主に対するきめ細かなフォローアップの実施等により、貸出終了後の事業主アンケートによる機器の有用度が89.7%と高い実績になった。

また、障害者職業生活相談員資格認定講習や障害者雇用事例リファレンスサービスにおいて、「障害者に対する合理的配慮の提供」に新たに対応するとともに、障害者雇用エキスパートによる相談・援助について、その豊富な経験を生かして困難な課題を抱える事業主に適切に対応し、相談・援助実施件数も前年度に比べて約12%増加した。

このほか、事業の利用者アンケートにおいて、障害者職業生活相談員資格認定講習の有用度が98.5%、マニュアル等の各種成果物の有用度が94.1%といずれも90%台の高い数字となった。

これらを踏まえ、評定をAとした。

<課題と対応>

アンケートにより把握した各事業の利用率や有用度等の維持・向上を図るため、引き続き事業主等のニーズを踏まえた就労支援機器の整備・拡大や的確な貸出機器の提案・助言を行うとともに、講習の実施や障害者雇用事例等の情報収集・提供において、新たな課題に即応する必要がある。

1-10 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

○概要

・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修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。なお、平成27年度は国際アビリンピック開催年度のため全国アビリンピックは開催せず、平成28年度は山形県で開催します。

地方アビリンピック・・・各都道府県の支部が、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。

○障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

評価の視点

- ① 国際アビリンピック派遣選手に対して、各競技種目の専門家及び派遣選手が所属する企業等と連携して強化指導を実施し、選手が持てる力を発揮できるように支援したか。

主な取組内容

◆第9回国際アビリンピックの概要◆

- 開催期間 平成28年3月23日～26日（4日間）
- 開催地 フランス共和国ボルドー市
- 参加状況 職業技能競技に31か国・地域、458人参加
- 職業技能競技 48種目



◆第9回国際アビリンピックへの日本選手の派遣◆

- 競技内容が全国アビリンピックと概ね共通する職業技能競技17種目に31人を派遣

- ・前年度開催した全国アビリンピック愛知大会を本大会の派遣選考会として実施し、そこでの成績優秀者を派遣

○日本選手の入賞状況

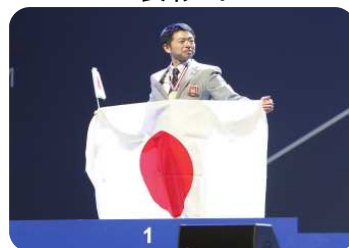
- ・金賞 2人（義肢製作、歯科技工）
- ・銀賞 3人（電子機器組立・テスト、英文ワープロ、データベース（応用））
- ・銅賞 5人（英文DTP、電子機器組立・テスト、コンピュータ組立、フラワーアレンジメント、データベース（基礎））
- ・特別賞 1人（データベース（基礎）銅賞受賞者）

※特別賞は、各国・地域に1人ずつ授与される賞で、その国・地域における参加者の最高得点を獲得した者に授与される

※金賞受賞者には内閣総理大臣から障害者技能表彰を直接授与



競技風景
（電子機器組立・テスト）



表彰式

◆選手への強化指導の実施◆

①

- 各競技の専門家を専門委員として委嘱し、派遣選手ごとに強化指導計画を策定
- 策定された強化指導計画に基づく強化指導を実施
 - ・事前に公表される課題概要の翻訳、課題概要を踏まえた対策の策定と助言
 - ・課題概要に即した参考図書・教材の配付
 - ・大会同様の英語環境パソコン機器等の貸与及びCADソフトの協賛企業の確保
 - ・専門委員等による各種指導（訪問指導・集合研修の実施、メール・電話による指導、所属企業と連携した指導等）



強化指導の様子

参考：強化指導の事例

- ・フラワーアレンジメント競技の課題概要及び選手個人の力量を分析・比較、個別に強化が必要なポイント・方法を検討
- ・大会で出題される課題を想定し、模擬課題を作成
- ・模擬課題に取り組むための集合研修を10月から2月までに4回実施するとともに、大会まで反復練習を継続
- ・国内大会で出題されない、ボルドーの玄関装飾等がテーマだったものの、強化指導の成果により銅賞を獲得

◆選手への様々な支援等◆

- 安全確保及びバリアフリーに係る取組
 - ・競技会場、宿泊施設、移動経路等の事前調査
 - ・マニュアル等の作成とオリエンテーションの実施
 - ・介助者・手話通訳者等の配置、医師・看護師の同行
 - ・各種障害者用補助具（スロープ、筆談ボード）等の持込み
 - ・移動を円滑かつ安全に行うための選手団専用車椅子リフト付きバス等の手配
 - ・在仏日本大使館等からのテロ等に関する現地情報の収集と便宜供与依頼
- 皇太子殿下のご接見や厚生労働大臣・仏駐在日本大使への表敬訪問等による意識高揚の促進

厚生労働大臣表敬訪問



◆大会後の反響等◆

○金賞受賞者への障害者技能表彰（内閣総理大臣表彰）



首相から直接授与



政府インターネットテレビ



全国紙掲載

○選手の活躍等を記録したDVDの作成

- ・ホームページにてDVD映像を公開
- ・全国アビリンピックや地方アビリンピック等での上映
- ・各都道府県等に配付し、各種イベント等での上映を依頼

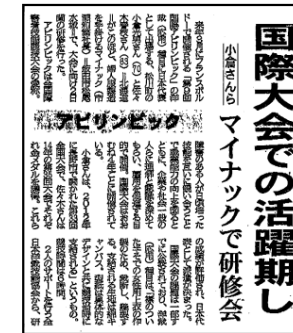


DVDパッケージ

○選手のコメント

- 「この大会での経験を活かして今後も技術を磨いていきたい」
- 「ここでいただいた賞には高い価値を感じます」
- 「これからも聴覚障害者の職域拡大につなげていきたい」

○マスコミでの反響 派遣前の報道



※この他、24時間テレビ「愛は地球を救う」東海エリア版で代表選手が出演、本大会が取り上げられた

入賞者に関する報道



知事表敬訪問がニュース放映された（青森）

評価の視点

- ② 各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を毎年効率的かつ効果的に開催・運営しているか。

主な取組内容

◆地方アビリンピックの開催◆

② ※[]内は前年度実績

- 開催状況：全ての都道府県で実施
- 競技参加選手数：3,251人 [3,267人]
- 競技実施種目数：延べ392種目 [388種目] **過去最高**
- 来場者数：15,603人 [13,558人] **過去最高**

○組織間シナジー効果の発揮

- ・ポリテクセンター等のイベントとの合同開催、相互展示等の実施
- ・ポリテクセンター等施設を会場として開催
- ・ポリテクセンター等職員の開催に係る協力



案内チラシ



開会式



ポリテクセンターのイベントとの合同開催（ものづくり体験教室）

【自己評価】

1-10 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

<評定と根拠>

評定 A

フランス・ボルドーで開催された第9回国際アビリンピックへの選手の派遣に当たり、選手個々の課題の解消に向け、各種目の専門家や所属企業等と連携して個別の強化指導を行うとともに、安全確保や意識高揚のための様々な支援を行った結果、前回大会と同じ金賞2人のほか、銀賞3人、銅賞5人及び特別賞1人が入賞という好結果を得ることができた。各選手の活躍は、地元を中心にマスメディア等に大きく紹介され、障害者の雇用や職業能力開発に対する理解が深められた。

地方アビリンピックについては、各都道府県支部内の連携によるシナジー効果の発揮等により、競技実施種目数及び来場者数が過去最高の実績を更新し、来場者数は過去3年平均と比べて122.5%に増加したほか、競技参加選手数も過去最高に近い水準となり、全国各地において障害者の雇用や職業能力開発に対する理解が深められた。

これらを踏まえ、評定をAとした。

<課題と対応>

平成28年度に開催する全国アビリンピックについて、共催県である山形県と連絡調整会議等による連携・協力を行うことにより、大会運営に関するノウハウを共有するとともに、相互の進捗状況等を確認しつつ、円滑かつ効果的に開催できるよう準備を進める必要がある。

また、事業主団体等に対して個別に周知広報に係る働きかけを行うことにより、全国及び地方アビリンピックの参加選手や来場者の増加に向けて取り組む必要がある。

1-11 離職者訓練

○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）等において、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カ月の職業訓練を実施しています。

<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機による金属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。

○離職者訓練の実施

数値目標、評価の視点

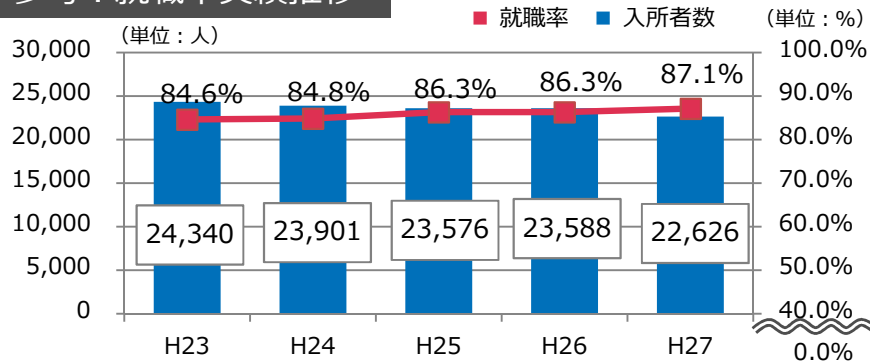
- ① 訓練終了後3ヶ月時点の就職率
80%以上
- ② 就職者のうち常用労働者の割合の向上

主な取組内容

◆ 就職支援 ◆

- 就職支援のノウハウをまとめた就職支援ツール（就職支援マップ等）を活用し以下の取組を重点的に実施した。
- 訓練開始時からの段階的できめ細かい面接指導やジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施
 - 潜在的に採用意欲のある求人企業の開拓及び公共職業安定所との連携等による求人情報の提供
 - 職業能力開発施設が詳細な訓練生求職情報を独自に作成し、求人企業等に提供
 - 事業主との橋渡しのため、訓練生の採用面接や企業訪問に職業訓練指導員が同行

参考：就職率実績推移



参考：施設別実績（分布）

中期目標（法人全体で就職率80%以上）を確実に達成するために、施設ごとに目標値を設定し、進捗管理を行うことにより就職率実績の向上に取り組んでいる。

区分 項目	全体	施設数				
		90%以上	90% ~ 80%	80% ~ 70%	70% ~ 60%	60% ~ 50%
就職率	87.1%	19	46	3	1	0
常用就職率	81.0%	6	27	30	5	1

参考：修了者を採用した事業主の声

当社ではポリテクセンターの修了生を数名採用しています。女性も採用していますが、最初は、火花が散り、有害光線で肌を痛める溶接の仕事が女性にできるのかと思いましたが、溶接や曲げの技術、材料知識、安全作業に対する心構えも備わっていて、何より訓練生が溶接にとっても熱意を持っていました。

ポリテクセンターでは、6か月の訓練でなぜ技術が身に付くのだろうと思っていましたが、ポリテクセンターは設備が充実しており、基礎を体系的に反復して訓練しているので、即戦力となり得る技術が身に付くのだと思います。採用後は、基礎的な技術・知識が備わっているため、一から教え込む必要が無く、応用力に繋がるまでの時間が少なくてすむので助かります。今後もポリテクセンターの修了生を採用したいと思っています。
(金属加工科の修了者を採用した企業)

数値目標の達成状況

過去最高

- ① 訓練終了後3ヶ月時点の就職率 ※1 **87.1%** [86.3%]
(参考) 都道府県立施設の就職率 ※2 78.3%
委託訓練の就職率 ※3 73.1%
- ② 就職者のうち常用労働者の割合 **81.0%** [78.8%]

達成度
108.9%

※1は、平成27年4月から平成28年1月末までに終了した訓練コースの3ヶ月後の実績
※2は、平成27年4月から平成27年12月末までに終了した訓練コースの3ヶ月後の実績
※3は、平成27年4月から平成27年11月末までに終了した訓練コースの3ヶ月後の実績
※就職率は、(就職者+中退就職者)/(修了者+中退就職者)で算出

[]内は前年度実績

評価の視点

- ③地域ごとに、事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、真に必要とされている訓練コースを設定したか。また、P D C Aサイクルによる効果的な訓練の実施と訓練コース及び訓練定員を見直したか。
- ④当該地域において民間では実施できない訓練を実施したか。

主な取組内容

◆ 人材ニーズの把握から平成27年度訓練計画案の作成 ◆

③

事業主団体や企業等へのヒアリング等の実施



ヒアリング等により把握した、**人材が不足している分野等に関する人材ニーズ、訓練内容の改善すべき点及び民間教育訓練機関等との競合状況**等の把握



訓練カリキュラムの見直しや訓練科の新設・廃止等、平成27年度訓練計画案を各施設で作成

◆ 訓練計画専門部会による平成27年度訓練計画案の審査 ◆

③

○ 訓練計画案の審査

- ・人材ニーズを踏まえた訓練科としての適否
- ・各施設から半径40 k m圏内における**民間教育訓練機関等との競合の有無**等を訓練科ごとに一つ一つ確認し、平成27年度訓練計画案を審査

○ 委員構成

専門的・実務的立場から審査できる委員により構成
(公益代表委員) 関係行政機関、民間教育訓練機関、大学教授等
(使用者代表委員) 経済団体等 (労働者代表委員) 労働組合等
※職業能力開発促進センターに設置される地方運営協議会の専門部会として設置

◆ 訓練コースの設定、訓練の実施 ◆

③④

平成27年度当初計画数：**1, 409コース**（地域において必要であり、競合がないと認められた訓練コースに限定）

○ ものづくり分野への重点特化等

- ・雇用失業情勢等に配慮しつつ、主に民間では実施していない、**ものづくり分野へ重点特化し、職業訓練を的確に実施**
- ・**受講者の習得状況に応じた訓練等による効果的な訓練を実施**
- ・成長分野・建設分野・女性の就業促進に向けた訓練の実施

(主な訓練コース)

- 成長** 「スマート生産サポート科」ICT技術を活用した生産設備の開発、運用及び保全に関する訓練
- 建設** 「建設施工技術科」建築施工、型枠工事及び荷役機械運転に関する訓練
- 女性** 「CADものづくりサポート科」CAD製図及び生産管理等に関する訓練

参考：ものづくり・非ものづくりコース比率

ものづくり分野 97.9% [97.7%]
非ものづくり分野 2.1% [2.3%]
※非ものづくり分野は、事務系の訓練コース
※[]は平成26年度計画の比率



スラブ配筋実習

◆ 平成28年度訓練科の設定に係る見直し等 ◆

③

平成28年度の訓練科の設定に当たっても、上記の流れに基づき、人材ニーズ、訓練内容の問題点等を把握・分析した上で訓練コースを設定

問題点を踏まえた訓練カリキュラムの見直しや人材ニーズ等を踏まえた訓練科の新設・廃止等を実施

内容変更コース数	324コース
廃止訓練コース数	112コース
新規設定コース数	85コース

平成28年度の訓練定員について、施設ごとの定員充足率等を踏まえた見直しを実施

訓練定員を増やした施設数	9施設
訓練定員を減らした施設数	41施設

評価の視点

⑤公共職業安定所（ハローワーク）との連携や、周知・広報活動の強化を図ることにより、定員充足率の向上に取り組んだか。

主な取組内容

◆ 定員充足率向上の取組 ◆ ⑤

すべてのポリテクセンターにおいて具体的な行動計画であるアクションプランを策定し、着実に実施するため、プロジェクトを組織し、以下の取組を実施した。

①ものづくり訓練への理解促進の強化

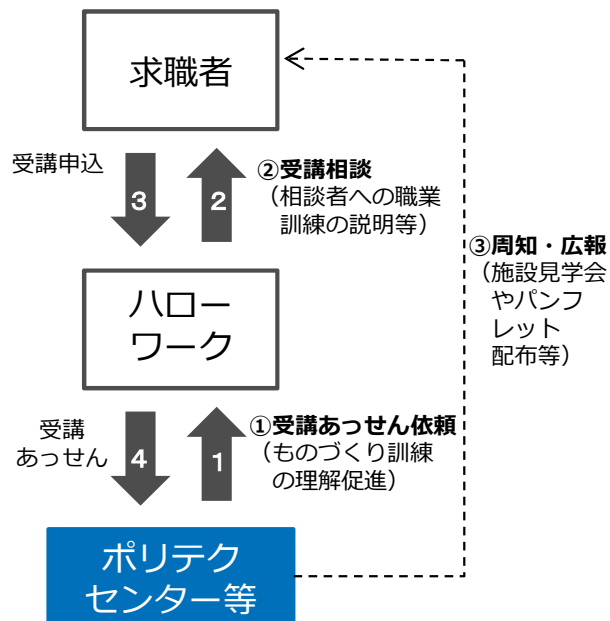
ものづくり訓練への受講あっせんをより一層促進するため、ハローワーク職員に対して、施設見学会等による説明やものづくり訓練体験を実施した。

②受講相談の支援強化

ハローワーク職員が窓口で更に分かりやすく訓練を説明できるよう工夫した資料を作成し、配布する等した。

③周知・広報活動の強化

雇用保険初回説明会等において職業訓練の説明機会を可能な限り確保するとともに、施設見学会等を開催し、実習の見学やものづくり訓練体験の実施、就職実績の提示等により求職者に分かりやすく説明した。



参考：取組事例

(いわき訓練センター)

ハローワークの協力により、求人情報検索端末トップページや端末そばのミニパネルにおいて訓練コースの紹介や募集案内を掲示



【入所実績】 訓練コース数 1,619コース 入所者数 22,626人 定員充足率 83.8% [82.7%]

評価の視点

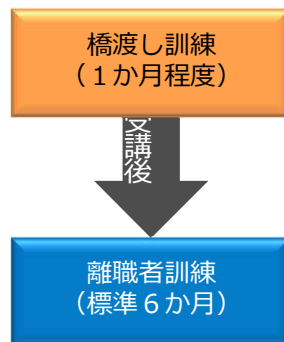
⑥非正規労働者の特性に応じた実践的な職業訓練等への「橋渡し」となる訓練や日本版デュアルシステムを実施したか。

主な取組内容

◆ 橋渡し訓練 ◆ ⑥

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を対象に、実践的な職業訓練への橋渡しとなる訓練(主な訓練内容)

- ・コミュニケーション能力や 職業意識の向上
- ・実践的な職業訓練に円滑に導くための簡単な課題演習や作成等



【実績】 訓練コース数 210コース 入所者数 2,241人

◆ 日本版デュアルシステム(短期課程活用型) ◆ ⑥

安定就労に必要な能力基盤が弱い等の若年求職者(概ね40歳未満)を対象に、ポリテクセンター内での約5ヶ月の施設内訓練と、企業での約1ヶ月の企業実習を組み合わせた訓練(主な訓練内容)

- ・ポリテクセンターの訓練による各分野の汎用的な知識・技能の習得
- ・企業実習を通じた現場の技能・技術等の習得

ポリテクセンター

座学+実習
(約5ヶ月)

一般企業

企業実習
(約1ヶ月)



【実績】 訓練コース数 189コース 入所者数 2,052人 就職率 91.7%

※平成28年4月末現在 []内は前年度実績

※日本版デュアルシステム(短期課程活用型)の就職率は、平成27年4月から平成28年1月までに終了した訓練コースの3ヶ月後の実績

【自己評価】

1-11 離職者訓練

<評定と根拠>

評定 A

離職者訓練の就職率は、都道府県が実施している訓練の就職率が80%を下回っている中、80%が目標として設定されているが、機構が独自のノウハウにより作成している就職支援ツールを活用したきめ細かな支援の結果、就職率が87.1%と、目標を7.1ポイント上回り、前年度実績を上回り過去最高の実績となった。

また、就職者のうち常用労働者の割合は、前年度実績を2.2ポイント上回る81.0%となった。

なお、若年求職者に対する就職支援については、日本版デュアルシステムにおいて、91.7%の高い就職率を達成している。

課題であった定員充足率の改善については、公共職業安定所職員及び求職者等に対する施設見学会や、訓練内容がより伝わりやすい広報を行う等を通じて、離職者訓練に対する理解の促進を図った結果、83.8%と前年度実績を1.1ポイント上回る実績となった。

訓練コースの設定に当たっては、ものづくり分野に特化するとともに、外部の有識者で構成する訓練計画専門部会で競合の有無及び人材ニーズに基づいた訓練コースの設定の適否について審査を受けた上で、訓練科の新設や廃止、訓練カリキュラムの見直しを行った。

これらを踏まえ、評定をAとした。

<課題と対応>

今後も高い就職率を維持していくために、成長分野等に対応した訓練コースの適切な見直しや就職支援ツール等の活用に、より一層努める必要がある。

また、定員充足率は改善がみられるものの、広く離職者訓練への理解を図るため、効果的な広報を実施すること等により、より高い定員充足率を目指す必要がある。

1-12 高度技能者養成訓練

○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、産業構造の変化に応じた理論と技能・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。

＜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、ポリテクカレッジ指導員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。

○高度技能者養成訓練の実施

【在校生数】 専門課程 3,754人 応用課程 1,708人

※平成27年4月現在

数値目標、評価の視点

- ① 専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率**95%以上**。
- ② 就職者のうち常用労働者の割合について、高い水準を維持することに努めたか。

数値目標の達成状況

○ 高度な技術を兼ね備え、技術革新に対応できる人材を育成し、**引き続き高い就職率を達成**。

① 就職率 **99.2%** [99.4%]

(内訳) 専門課程の就職率 98.9% [99.4%]
 応用課程の就職率 99.6% [99.4%]
 総合課程の就職率 100.0% [-]

達成度 104.4%

〔就職者数〕 1,690人
 うち専門課程 872人
 うち応用課程 753人
 うち総合課程 65人

② 就職者のうち常用労働者の割合 **99.5%** [99.6%]

[]内は前年度実績

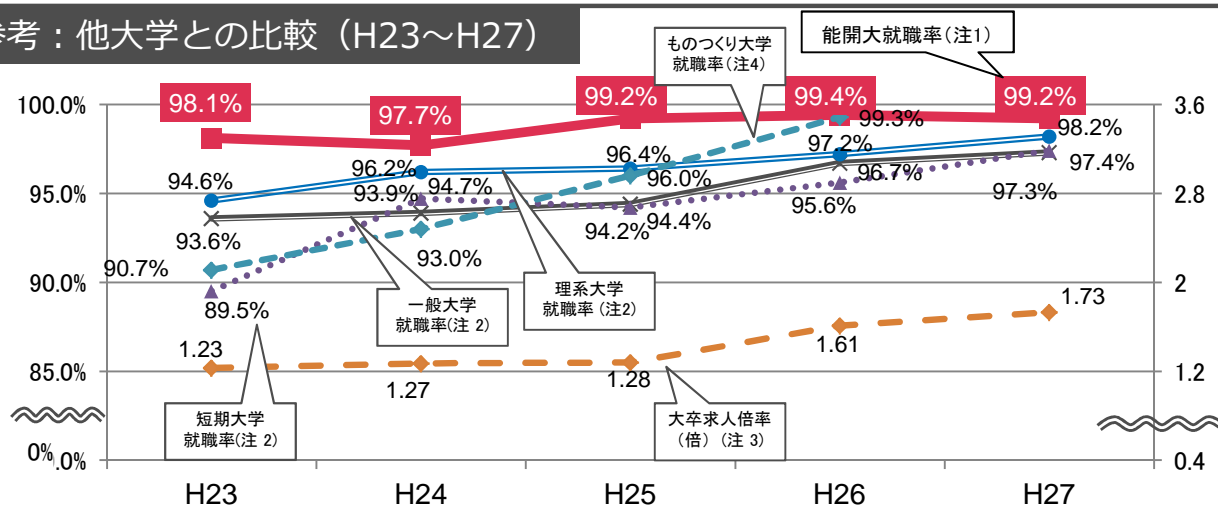
主な取組内容

◆ 就職支援 ◆

- 即戦力となるよう実学融合の授業カリキュラムの設定（年間の授業時間1,404時間のうち**65%が実技・実習**）
- ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングをきめ細かく実施する等、**引き続き高い就職率を達成できるよう就職支援を強化**
- 職業人としての素養や職業意識を高めるため、生産現場を直接体験する**企業実習(インターンシップ)**を実施
- 発達障害を想起させる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、早期に当機構の地域障害者職業センターや外部支援機関、家族等と連携した支援への取組



参考：他大学との比較 (H23～H27)



(注1) 能開大就職率については、各年度翌年4月末現在の実績
 (注2) 文部科学省と厚生労働省が実施した「大学等卒業者の就職状況調査」(抽出調査)の数値(4月1日時点)
 (注3) 大学求人倍率は、リクルートワークス研究所「第32回ワークス大学求人倍率調査」の数値
 (注4) ものつくり大学就職率については、ものつくり大学の平成26年度事業報告書の数値

参考：施設別実績(分布)

中期目標(法人全体で就職率95%以上)を確実に達成するために、施設ごとに目標値を設定し、進捗管理を行うことにより就職率実績の向上に取り組んでいる。

区分	全体	施設数	
		95%以上	95~90%
就職率	99.2%	25	0
常用就職率	99.5%	25	0

評価の視点

③ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化したか。

主な取組内容

◆ 高度職業訓練への特化・重点化 ◆ ③

都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等で構成する地方運営協議会等において、設置訓練科に係る訓練ニーズを確認し、**主として若年者を対象に、職業能力開発促進法における高度職業訓練を以下のとおり実施**

・平成27年度入校者数 専門課程 1,902人、応用課程 778人、日本版デュアルシステム（専門課程活用型）54人



地域ニーズに対応する最新技術を活用したCAD/CAM 3Dモデリング実習（生産技術科）



移動体通信技術に対応した検査装置開発実習（電子情報技術科）

評価の視点

④ 効果的な広報の実施等により入校生の確保を図り、定員充足率の向上に取り組んだか。

主な取組内容

◆ 定員充足率の向上のための取組 ◆ ④

【入校実績】入校者数 2,680人 定員充足率 **100.9%** [101.4%]

※平成27年4月現在 []内は前年度実績

○ 「学生募集に係る行動計画」の策定

高等学校や企業への訪問、オープンキャンパス等の**具体的な取組内容やスケジュールを施設ごとに明確**にして、確実な推進を図った。

○ 社会人の入校促進

実際に事業主推薦制度を活用している**事業主の声を掲載したリーフレット**を事業所訪問や在職者訓練パンフレット送付時の同封等により配布し、周知広報に努めた。

○ 地域のマスメディア等による効果的な広報

技能五輪や各種ものづくり競技大会への挑戦等の学生の活躍状況のほか、各種イベント等に関し、積極的に**プレスリリースや記事投稿等を実施**し、ポリテクカレッジの魅力等の周知に取り組んだ。

○ 幅広い対象者に的確かつ最新の情報を提供

- ・一層の充実を図った学校案内パンフレット等により周知広報を実施した。
- ・女子学生の入校促進のため、機構ホームページに、ポリテクカレッジに通う女子学生や女子修了生(通称 **能開大女子(ポリジョ)**)の**コメント等を拡充**するとともに、**新たに能開大女子の1日の大学生活を紹介**し、掲載内容を充実させた。

○ 地域（自治体、企業等）との関係強化

地域の自治体等が行う各種イベントやプロジェクト等に積極的に参画し、ポリテクカレッジの「ものづくり力」等をアピールしつつ、**地域への貢献を行うことにより、地域社会との結び付きの強化**を図った。

事業主推薦制度のリーフレット



社員を推薦した事業主の声

高校の普通科を卒業した社員の教育をポリテクカレッジで行っています。
普通科を卒業した高校生を初めて採用しました。まず機械の基本的なことを身につけてもらうため、専門課程の生産技術科に入校させました。ポリテクカレッジでは、即戦力となる基本的な技術と応用力を学んでほしいと考えています。修了後は CNC 自動旋盤を使って製品を作る仕事を任せる予定で、将来はグループリーダー、そしてもっと上を目指してほしいと考えています。

英達工業株式会社
（東京建設部品製造課）
総務部
荒巻 中輔氏

ホームページで能開大女子のコメントや1日の大学生活を紹介



応用課程 生産電気システム技術科 2年生

一特におもしろかった、興味を持った授業はなんですか？
小型電動車を製作した課題実習です。これはあらかじめテーマと基本仕様を与えられ、グループで一つのものを製作する授業です。グループで行うのでチームワークが身に付き、完成した際に達成感が得られます。



専門課程 電子情報技術科 2年生

1日のスケジュール
13:15 3・4時間目/インターフェース製作実習
この授業は、H8マイコンを用いてLEDを光らせたり、LEDに文字を表示させたりしています。

○広く地域社会に開かれた施設運営

評価の視点

⑤産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの見直しを進め、効果的な人材養成に取り組むとともに、共同研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化を図る等、広く地域に開かれた施設運営に努めたか。

主な取組内容

◆ 共同・受託研究 ◆

⑤

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、共同・受託研究を94件[100件]（うち共同研究90件、うち受託研究4件）を実施

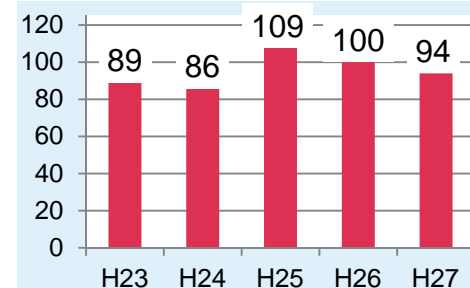
※ []内は前年度実績



- 専門課程及び応用課程の修了制作実習のテーマ等に企業の製造現場で生じた課題を有効に活用
- 職業訓練指導員の新たな実践的なノウハウ等を蓄積

※応用課程では、訓練科の垣根を越えて、複数の専門分野（機械・電気・電子情報）から構成されるグループを編成し、修了制作実習を実施している。

(単位：件) ■ 共同・受託研究



参考：共同・受託研究の事例

「リングの褐変判別システムの研究開発」

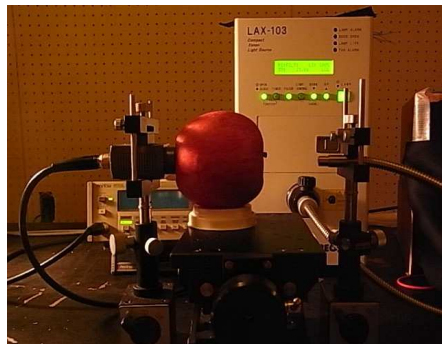
青森職業能力開発短期大学校（※地域の工作機械器具メーカーからの依頼）

課題 リングの果肉の褐変を判別するための非破壊測定装置は大型かつ高価であることから、簡易で安価な判別機が求められている。



大型の非破壊測定装置による褐変リングの選果

カレッジの取組 リングにさまざまな波長の光を当て、その透過率等を測定し、正常果と褐変果において異なる特徴を示す3種類の波長を導き出した。簡易な判別装置に組み込むため、この3波長のみを光源から分光する装置（フィルタホルダ）を試作した。



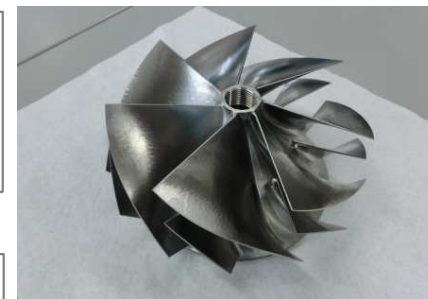
透過スペクトルの測定

成果 今後、このホルダを装着した簡易で安価な褐変判別装置が製作される予定である。

「ジェットエンジン用インペラディスクの切削加工」

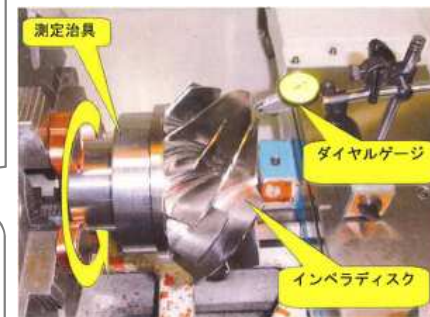
北海道職業能力開発大学校（※地域の大学の研究センターからの依頼）

課題 ジェットエンジン用インペラディスクは複雑な形状かつ難削材であり切削加工が難しいため放電加工により成形しているが、時間とコストがかかる。



インペラディスク

カレッジの取組 5軸マシニングセンタによる切削加工における実現可能で最適な切削条件を導き出した。また、切削加工後のインペラディスクの品質検査項目を検討し、実用上有効な測定方法と評価方法を提案した。



インペラディスクの翼端部の測定

成果 今後、切削加工により成形することで短納期化と低コスト化が実現できる。

◆ 訓練コースの見直し ◆ ⑤

- ポリテクカレッジの職業訓練指導員による委員会で、産業構造の変化や技術革新等に対応したカリキュラムに見直し
- 指導レベルの高度化を図るため、訓練支援計画書(シラバス)及び指導要領を見直し
- 施設独自の実習課題情報を収集・精査し、好事例をすべてのポリテクカレッジで共有

参考：カリキュラム見直しの事例

従来の加工技術に加え、複雑な形状の製品を短時間で納入するため、多軸制御等の多様な制御加工技術が求められている。

多様な制御加工に対応できるプログラミング能力を強化するカリキュラムを追加

若年者を採用する企業がコミュニケーション能力を重視しており、職業人としてのより高い素養を身につけることが求められている。

「職業社会概論」のカリキュラムに、ヒューマンスキル、ノーマライゼーション及び技術者倫理等を追加

◆ 他大学等関係機関との連携 ◆ ⑤

若年者に対する実践的な技術教育を充実させるため工業高校や高等専門学校、大学等と連携し、次の取組を行った。

〈延べ件数〉

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	指導員の派遣	カリキュラム作成等の支援	その他	合計
98件 (61件)	10件 (22件)	24件 (24件)	11件 (13件)	87件 (108件)	1件 (1件)	28件 (16件)	259件 (245件)

※ () 内は前年度実績

◆ ポリテックビジョンの開催 ◆ ⑤

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

- ・会場 24会場 (24会場)
- ・参加者数 12,907人 (13,751人)



成果物の展示

※ () 内は前年度実績

◆ 地域社会との連携 ◆ ⑤

地域の中小企業等に対して、ポリテクカレッジが有する「ものづくりのノウハウ」等を活用して、人材育成や技術支援を実施

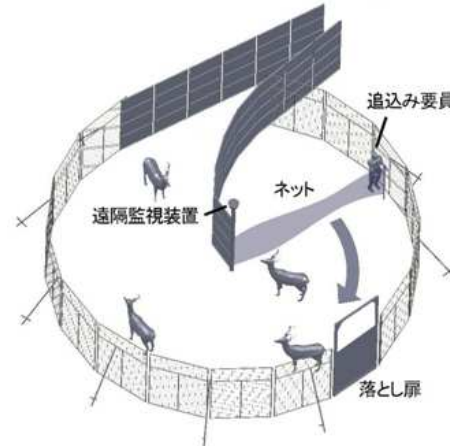
参考：地域との連携の事例

北海道ではエゾシカによる農作物被害が拡大しており、エゾシカを生きたまま捕獲し需要に合わせて食肉加工を行う等の有効利用が求められている。

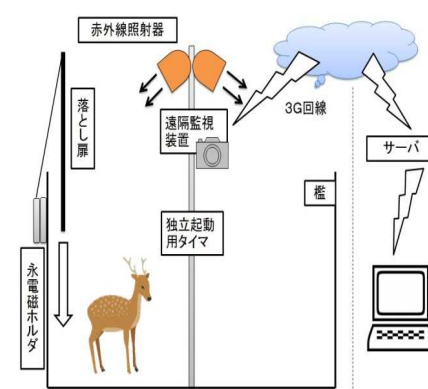
日本技術士会や地域の食品加工会社とともに、**遠隔監視及び操作システムやセンサシステムを備えたエゾシカの囲いワナ**を開発し、知床で実用化されている。

(北海道職業能力開発大学校)

エゾシカ囲いワナの形状



システム構成



◆ ものづくりに関する啓発 ◆ ⑤

地域における「ものづくり」に関する啓発のため、地域の関係機関と連携し「ものづくり体験教室」を開催

- ・開催回数 354回 (355回)
- ・参加者数 48,550人 (47,894人)

〔開催事例〕

- ・ネームプレートの製作・木製イスの製作
- ・LED懐中電灯の製作



LED懐中電灯の製作風景

※ () 内は前年度実績

【自己評価】

1-12 高度技能者養成訓練

<評定と根拠>

評定 A

高度技能者養成訓練の就職率については、中期目標において厚生労働大臣から示された国の戦略目標である90%を上回る95%が目標として設定されているが、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施等、的確な就職支援を徹底して行った結果、就職率99.2%と、目標を4.2ポイント上回る実績となった。この実績は、前年度の99.4%に並ぶ高水準な実績であり、さらに、常用労働者としての就職割合も、99.5%と、前年度同様ほぼ100%の実績となった。

広報活動については、事業主推薦制度リーフレットを事業所訪問や在職者訓練パンフレット送付時の同封等により配布するとともに、ホームページに掲載している女子学生や女子修了生のコメントの拡充や新たに1日の大学生活の紹介を加える等、掲載内容をより充実させた。

若年者に対する実践的な技術教育を充実させるための工業高校や高等専門学校、大学等との連携や、地域における「ものづくり」に関する啓発のためのものづくり体験教室の積極的な開催等により、地域に開かれた施設運営に努めた。

これらを踏まえ、評定をAとした。

<課題と対応>

引き続き高い就職率を維持する取組を行っていくとともに、若者のものづくり離れや18歳人口の減少等が進む一方、産業の基盤を支える人材の育成が要請されていることから、専門課程における応募者の増加を図るため、地域のマスメディア等と連携した効果的な広報等により一層取り組む必要がある。

1-13 在職者訓練、事業主等との連携・支援

○概要

・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比較的短期間（2～5日程度）の職業訓練を実施しています。

・事業主等との連携・支援

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、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。

- ・教育訓練の内容に応じた職業訓練指導員の派遣
- ・教育訓練等のための施設・設備貸与 等

○在職者訓練の実施

【実施実績】 訓練コース数：7, 312コース、 受講者数：56, 873人
 [6, 979コース] [51, 750人]
 []内は前年度実績

数値目標

受講者アンケート

① 職業能力の向上に役立ったか
 90%以上

数値目標の達成状況

① 98.9% [99.0%]
 達成度109.9% []内は前年度実績

数値目標

事業主アンケート

② 職場で役立っているか
 90%以上

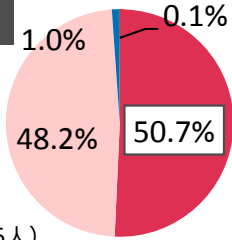
数値目標の達成状況

② 97.9% [97.8%]
 達成度108.8% []内は前年度実績

受講者アンケート結果

- 大変役に立った
- 役に立った
- 役に立たなかった
- 全く役に立たなかった

(有効回答者数 51,276人)



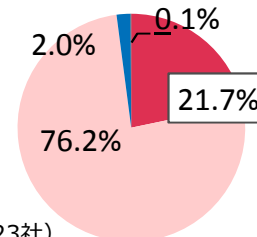
役に立った理由 (複数回答)

- ・ 新たな知識及び技能・技術が身についた 63.2%
- ・ 専門的な知識及び技能・技術が深まった 54.4%

事業主アンケート結果

- 大変役立っている
- 役立っている
- 役立っていない
- 全く役立っていない

(有効回答事業所数 9,723社)



役に立った理由 (複数回答)

- ・ 受講者の専門的な知識及び技能・技術が向上した 84.5%
- ・ 受講者の意識・意欲 (モチベーションやリーダーシップ) が向上した 37.7%

評価の視点

③ アンケート調査で得られた意見を的確に把握するとともに、調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるよう取り組んだか。

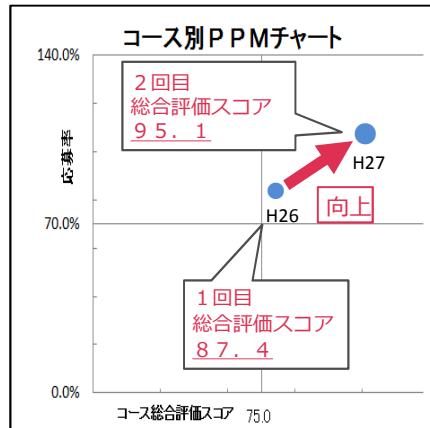
主な取組内容

◆ アンケート結果の把握・分析、業務の質の向上への取組 ◆ ③

訓練コースごとにアンケート結果等を「**訓練カルテ (※)**」で可視化・分析し、訓練コースの評価・改善等を行った。

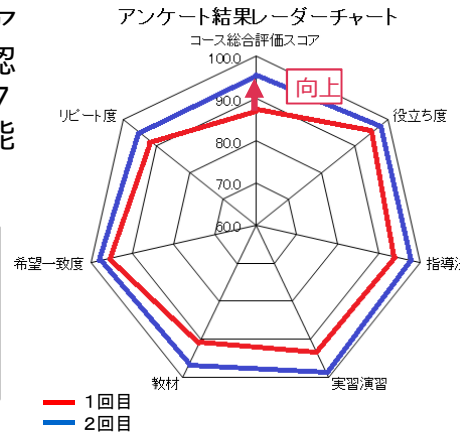
※訓練カルテは、コース別 PPMチャート、アンケート結果レーダーチャート等により構成されており、**訓練コースの品質保証をする仕組み**となっている。

訓練コースごとの市場価値と品質を評価するため、縦軸に「応募率」、横軸に受講者アンケートの結果を点数化した「コース総合評価スコア」をとり、時系列的な訓練コース評価が可能



訓練コースごとのアンケート結果を確認するため、右図の7つの項目が比較可能

- ① 役立ち度、② 指導法、③ 実習演習、④ 教材、⑤ 希望一致度、⑥ リピート度、⑦ コース総合評価スコア



参考：訓練コースの評価・改善事例

訓練コース：機械保全実践技術
 <第1回目> 総合評価スコアが87.4

(要因)

設備の予防保全を中心とする評価は概ね良好だったが、アンケートにおいて、エアシリンダによる動作不良といった機械設備トラブルの対処法についても助言がほしいとの記述があった。

(改善・見直し)

予防保全に加えて、エアシリンダの動作確認法、分解・組立技術、パッキンの交換処理等の機械設備トラブル要因への対処法を訓練内容に付加した。

<第2回目> **総合評価スコアが95.1まで上昇**

受講者から、日頃から抱えている課題の解決の糸口となる知識・技能を体系的に習得できたとの評価をいただいた。

また、事業主からは、受講者が現場改善を提案し、訓練の受講が意識の向上に繋がっているとの評価をいただいた。

評価の視点

④受講者が習得した能力について職場での適用状況等の確認・評価を実施したか。

主な取組内容

④ 訓練コースの受講を通じて習得した能力について**職場での適用状況等を確認・評価**

訓練コース名

「非破壊検査による品質評価技法」

訓練内容のうち、以下の習得能力の適用状況を確認

- ・各種検査手法の理解
- ・各種検査技術の習得度合
- ・各種製品に応じた検査手法の選定方法の理解

事業主等へのヒアリング

【確認・評価】

次のような意見から職場での活用が確認され、当該訓練コースは適正であったと判断。

「各種検査手法の特徴を理解した上で、検査技術を習得でき、検査の精度を高めることができた。」

「各種製品に応じた検査手法を理解したことで、不良の発見が容易になった。」

また、職場では、溶接部の品質を確保するために、検査行程における非破壊検査が重要な役割を果たしており、その際、非破壊検査技術者が、溶接材料、形状及び施工方法を理解し、溶接欠陥の発生しやすいポイントを把握した上で、適切な検査の実施により、評価・分析できる技術が必要であることが確認された。

訓練コース名

「非破壊検査技術者のための各種溶接技術」

対応

各種溶接部において、欠陥が生じる要因を把握し、きず・ひずみ等の検出及び評価技術を習得する訓練コースを開発した。

評価の視点

⑤中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度な訓練を実施したか。

⑥事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で訓練コースを設定したか。

主な取組内容

◆中小企業等への多様な訓練コースの提供◆

○ 在職者訓練地域サービス向上プロジェクトの設置

新規

- ・東北及び九州・沖縄ブロックをモデル地区として、**在職者訓練地域サービス向上プロジェクト**を設置
- ・事業主等のニーズに当該地域の施設が、指導員の専門性の違い等により対応できない場合、専門性が合致する他の施設の指導員を活用して訓練コースを設定する等、施設間連携を強化

<取組事項>

- ・施設間連携による訓練コースの設定
- ・施設合同パンフレットの作成

<施設間連携による主な設定コース>

- ・「アナログ回路の設計・評価技術」
(東北能開大⇄ポリテクセンター福島)
- ・「製品設計のための3次元検証技術」
(ポリテクセンター福岡⇄ポリテクセンター佐賀)

◆事業主団体等のニーズに応じた在職者訓練コースの開発等◆

○ 事業主団体等に対する人材育成の強化

事業主団体等と共同で、**地域のものづくり産業が抱える人材育成ニーズを一層的確に把握し、より効果的な人材育成支援を展開**

<取組事項>

- ・産業界や地域の人材育成ニーズを踏まえ、仕事・作業に求められる職業能力を体系的に整備
- ・在職者訓練コースの開発・実施

毎年異なる団体と取り組み、支援を拡充

<取組事例>

ポリテクセンター関西が、大阪金属プレス工業会と共同で、製品の品質保証や生産効率の向上を図るための管理手法を習得する「生産現場で使う品質管理技法」コースを開発し、実施

◆ものづくり分野の中小企業等を対象に、人材育成ニーズを踏まえた真に高度な訓練コースを実施◆

設定基準の策定

技能・技術や人材育成の分野の専門家による専門委員会での在職者訓練コースの設定に係る「設定基準」を審議・策定<設定基準の概要>

- ・人材育成ニーズを踏まえた訓練
- ・ものづくり分野の中小企業等を主な対象とし、生産性や技術力の維持・向上に資する能力を付与する真に高度な訓練
- ・民間教育訓練機関や地方公共団体で実施していない訓練

訓練計画専門部会における審査

設定しようとする訓練コースについて、専門的・実務的立場から審査できる委員により構成される訓練計画専門部会において、設定基準に基づき、意見を聴取し、設定の適否について審査

訓練の実施

- ・すべての訓練コースで真に高度なものづくり分野の訓練を実施
- ・中小企業の人材育成課題に対応した訓練を実施

中小企業に勤めている受講者の割合 ⇨ **59.6%**

評価の視点

⑦中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求めたか。

主な取組内容

⑦ 受講者を派遣した事業主の多くが中小企業であることを踏まえ、費用負担は教材費・光熱水料等実費相当額としている。

○事業主等との連携・支援

評価の視点

⑧事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行ったか。その際、適切な費用負担を求めたか。

主な取組内容

◆ 事業主等が行う職業訓練への支援内容 ◆

⑧

事業主等が従業員に行う職業訓練を支援するため、**職業訓練指導員の派遣、施設設備の貸与**、訓練に関するノウハウ・民間教育訓練機関に関する情報の提供等を行い、中小企業等の能力開発に貢献

◆ 利用者の費用負担 ◆

⑧

職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与に係る電気代等の実費相当額の費用負担を求めた。

項目	人数、件数
訓練延べ人員	324,387人 [313,871人]
うち指導員派遣 (指導員の派遣数)	85,735人 [97,204人] 4,413人 [4,808人]
うち施設設備の貸与 (施設設備の貸与件数)	238,652人 [216,667人] 11,803件 [11,022件]

[]内は前年度実績

評価の視点

⑨成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）で事業展開を進める事業主等に対し、人材育成に関する支援を実施したか。

主な取組内容

◆ 成長が見込まれる分野での人材育成に関する支援 ◆

⑨

成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）で事業展開を進める事業主等に対し、在職者訓練を実施するとともに、事業主等が従業員に職業訓練を実施するために必要となる職業訓練指導員の派遣、施設設備の貸与等の人材育成に関する支援を行った。

参考：職業訓練指導員を派遣した事例

ステンレス・チタン・アルミニウム合金は、医療機器や航空・宇宙分野に多く使用されるものの、加工しづらく接合等に高い技術が必要なため、溶接業協会の要請に応じ、これらの金属材料の接合に関する研修の講師として、職業訓練指導員を派遣した。

参考：施設設備を貸与した事例

インフラを長寿命化させるためには部材内部のキズ等の検出精度が高い機器による検査が有効なため、鉄骨工事業の組合が開催する、各種設備の長寿命化のための検査作業に係る講習会に、超音波探傷器(*)を貸与した。
※ 内部の割れやキズの検査、接着・剥離の断絶部の位置・大きさを超音波によって測定できる機器

【自己評価】

1-13 在職者訓練、事業主等との連携・支援

<評定と根拠>

評定 A

在職者訓練についてのアンケート調査による役立った旨の評価は、中期目標において厚生労働大臣から示された国の戦略目標である80%を上回る90%が目標として設定されているが、様々な取組の結果、受講者に対するアンケートでは回答者の98.9%、事業主に対するアンケートでは回答者の97.9%から評価を得、いずれも目標の90%を大きく上回る実績となった。

主な取組として、事業主等のニーズに基づき、適切かつ効果的に訓練が実施できるよう、事業主等に対するヒアリング調査や有識者を構成員とする訓練計画専門部会における意見聴取等により、人材育成ニーズを把握した上で訓練コースを設定・実施するとともに、在職者訓練地域サービス向上プロジェクトにより、中小企業等への多様な訓練コースの提供に努めたほか、事業主団体と共同で当該団体等のニーズに応じた訓練コースの開発等を行った。

また、アンケート結果の可視化・分析、習得能力の職場での適用状況の確認・評価により訓練コースの改善に取り組んだ。

さらに、中小企業事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与及び訓練に関するノウハウの提供等による能力開発に関する支援を積極的に行った。

これらを踏まえ、評定をAとした。

<課題と対応>

産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、事業主等のニーズに基づいた質の高い訓練を実施することが求められていることから、引き続き役立った旨の高い評価が得られるよう、アンケートの分析結果や訓練を通じて習得した能力の職場での適用状況等を踏まえ、PDCAサイクルによる継続的な改善に取り組む必要がある。

1-14 指導員の養成、訓練コースの開発等、 国際連携・協力の推進

○概要

・職業訓練指導員の養成

職業能力開発総合大学校（東京都小平市）において、「技能習得の指導」、「訓練コーディネート」、「キャリア・コンサルティング」及び「就職支援」等の幅広い能力を有する人材を養成するための訓練を実施しています。また、指導員の専門性の拡大・レベルアップ等を図るための研修も実施しています。

・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、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。

・国際連携・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指導員の海外派遣等を実施しています。

○職業訓練指導員の養成

評価の視点

- ①訓練コーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、幅広い能力を有する人材を養成したか。
- ②ハイレベル訓練において、即戦力として活躍するために必要な能力を付加するための訓練を行ったか。
- ③スキルアップ訓練の段階的な拡充を行ったか。

主な取組内容

◆ハイレベル訓練の実施◆

① ②

従前の**新規高卒者等を対象とする4年制訓練（長期課程）**に代え、平成26年度より機構、都道府県、企業等に**指導員候補として採用された者等を対象に、指導員として必要な能力を付加するための訓練（ハイレベル訓練）**を実施

平成27年度入校者数

[]内は前年度実績

140人 [79人]（うち長期養成課程28人 [14人]、短期養成課程71人 [20人]、職種転換課程6人 [17人]、高度養成課程35人 [28人]）

○受講者数増加に向けた取組

- ・各都道府県の職業能力開発主管課、民間教育訓練機関及び一般工科系大学等を訪問し受講勧奨
- ・通信を活用したハイレベル訓練(短期養成課程)のシステムを整備し、平成28年度前期から、Web訓練システムによる訓練を実施予定
 - これに先立ち平成28年1月に機構の職業訓練指導員を対象にしたWeb訓練システムによる訓練を試行実施
 - Web訓練システムによるハイレベル訓練を都道府県や民間教育訓練機関に周知・広報

① 長期養成課程

一般工科系大学の卒業者やポリテクカレッジの応用課程修了者等で、指導員候補として採用された者等を対象に、最長2年間（3,600時間）の訓練を実施 ※訓練期間は受講者の履修状況に応じて最大1年の短縮が可能

○カリキュラムの特徴

- ・ **訓練施設での実践的科目（訓練業務実技科目）の大幅な拡充**による実践力の強化
- ・ **技能検定1級程度の技能**を習得
- ・ **先端技術科目の導入**により、産業・技術動向に即した訓練ができる能力の強化
- ・ **安全衛生科目**により、災害事例研究等を通じて受講者の安全意識を向上、さらに緊急時の応急処置等を習得することで現場対応力を強化
- ・ 公共職業能力開発施設内の訓練科に対応できるよう、修了者には**指導員免許資格を付与**



訓練（人材育成支援論）の様子

② 短期養成課程

1級技能検定合格者や企業での実務経験を有する者等の、一定の技能・技術を有する者を対象に、1ヶ月以上1年未満の訓練を実施

※平成27年度は、「訓練コーディネート力養成コース」、「キャリア・コンサルティング力養成コース」及び「職業能力開発指導力養成コース」を実施

○カリキュラムの特徴

- ・ 知識、技能、経験に応じて、指導員として不足する能力を習得するために必要な教科目を選択→**短期間で優秀な指導員を育成**
- ・ 修了者のうち、**長期養成課程修了者と同等の能力を有する者には指導員免許資格を付与**

③ 職種転換課程

現職の指導員が、新たな訓練科目の免許を取得するため、6ヶ月又は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職業訓練指導員として従事している者に対し、応用課程の職業訓練指導員に必要な高度で専門的かつ応用的な技能及び知識等を習得するための、1年間の訓練を実施

◆ 職業訓練指導員の再訓練（研修課程） ◆

13

職業訓練指導員の専門性の拡大、レベルアップ等を図るための研修（スキルアップ訓練）

○実施実績

- ・実施コース数 **566コース** [499コース]
- ・受講者数 **5,226人** [5,571人]
- うち都道府県 **1,663人** [1,472人]
- 民間企業等 **1,052人** [1,989人]

※ 民間教育訓練機関における職業訓練サービス
ガイドライン研修**936人**を含む。

機構 **2,511人** [2,110人]

（出前型研修）

47都道府県において実施。

- ・実施コース数 **333コース** [293コース]
- ・受講者数 **3,492人** [3,993人]

[]内は前年度実績

アンケート調査において、
96.0% [95.9%]の者から
研修成果を活用できるとの回答を得た。



訓練の様子

参考：研修を受講した指導員の事例

- ・実習用模擬住宅を新築し、省エネ基準見直しに対応した断熱工事実習を訓練に取り入れた。（「木造住宅の断熱・気密施工技術」受講 都道府県指導員・経験年数12年）
- ・今までは施工のみを行っていた排水設備配管の訓練について、図面化することにより、寸法等を意識させながら施工実習を行うよう改善した。（「省エネルギーを考慮した戸建て住宅の設備配管設計技術」受講 都道府県指導員・経験年数3年）

○受講者数増加に向けた取組

訓練の過程ごとに必要な研修コースを体系的に整理した**職業訓練指導員研修マップ**を作成し、職業訓練指導員がどのようなコースを受講すべきか、わかりやすく示すことにより受講者数の増加を図った。



職業訓練指導員研修マップ（オーダーメイド型研修）

研修マップは、職業訓練の全期間をつうじた指導員業務に対応した研修の道しるべです。研修計画にご利用ください。

訓練の段階	指導員の業務	訓練入校前	訓練期間中	訓練終了後
①訓練計画	○訓練コース企画・検討 ○訓練カリキュラム立案	カリキュラムの作成 POCEの一貫性を実現する授業計画の作成	学習目標分析図・授業・訓練内容と訓練課題の設計	指導員のための効果的なアンケートデザイン手法 訓練企画・評価のための企業聞き取りの方法とスキル
②訓練実施	○応報・授業 ○入所指導 ○訓練指導 ○訓練実施 ○訓練効果測定・改善	○産学生・受講者の募集活動 ○安全衛生関係研修 ○危険予知リスクアセスメント ○職業訓練現場の危険を見極める ○リスクリスクアセスメント ○生産現場の設備・安全技術	○コミュニケーションスキルの指導法 ○グループワークによる訓練支援とコミュニケーション指導 ○受講者の面接指導に役立つツェレンション技法	授業技術の見直しと向上 受講者満足度を高める教授技術 指導員リーダーのための指導技術評価の手法
③訓練管理	○機器等管理 ○教材管理 ○受講生管理	指導員のためのインクルーシブな学習環境の確保（自殺・修業）対応 指導員のためのコンピュータリテラシーとアンガーマネジメント	職業訓練指導員のための就職支援テクニック ○産学・発達障害関係コース ○キャリアコンサルティング基礎 ○キャリアコーチング支援技法 ○キャリアカード活用・就職支援及び職業能力評価研修	技術文書作成指導法（基本的テクニック） 技術文書作成指導法（発展的実習）
④施設運営サポート	○施設設備管理 ○委員会・行事 ○後援指導員の指導・育成 ○訓練研究	公開授業の改善	指導員のためのクレーム対応スキル	クレーム対応の仕方
⑤地域社会との連携と相談支援業務	○求職者に対する相談等 ○在職者に対する相談等 ○事業主等に対する相談等 ○就職・実習先企業の育成 ○受講生に対する相談等 ○地域貢献	企業や学校と連携し設立・運営の支援 指導員のための経営分析入門（企業経営者や向かい合うために）	在職者訓練の理論と実践	在職者訓練コース企画法（職務能力分析に基づくコース企画）

参考：主な研修の種類と実施コース例

○訓練技法開発研修

訓練コース・コーディネート、指導技法等を習得

<実施コース例>

- ・訓練コーディネート力向上研修
- ・指導力向上研修
- ・受講者満足度を高める教授技術
- ・企業内OJT相談支援力向上研修

○技能・技術実践研修

新訓練コースの実施、カリキュラムの充実に対応するためのスキルを習得

<実施コース例>

- ・H E M Sとホームネットワーク施工技術
- ・N C工作機械の性能評価技術
- ・住宅の省エネルギー性能評価手法

○一般研修

キャリア・コンサルティング、安全衛生、障がい者の理解等の能力を習得

<実施コース例>

- ・就職相談支援研修（キャリア形成支援力）
- ・安全衛生推進力向上研修
- ・障がい者の就労支援の基礎知識

○訓練コースの開発等

評価の視点

④効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果の普及に取り組んだか。

主な取組内容

◆ 調査・研究・開発の実施及び成果の普及・活用 ◆ ④

[]内は前年度実績

○テーマの選定

厚生労働省と機構との協議により13テーマを選定

- ・厚生労働省 政策上の見地から必要とされるテーマ
- ・機構 職業能力開発に係る業務の実施上必要なテーマ

参考：主な調査・研究・開発テーマの概要

- 分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究（普通課程）
—電気・電子、情報・通信、非金属加工、繊維・繊維製品分野—
- 女性求職者等の特性を考慮した離職者訓練に関する調査研究
～ものづくり分野へ進出するための離職者訓練カリキュラム開発及びeラーニング等を活用した離職者訓練の可能性の検討～
- 離職者訓練、在職者訓練の実施に係る人材ニーズ及び人材育成ニーズの把握
※ 学識経験者、産業界の外部有識者を含めた委員会を設置して調査・研究・開発を実施

○ホームページへの公開

職業能力開発総合大学校基盤整備センターの運営するホームページにおいて職業能力開発に関する各種情報を提供

【アクセス件数】 1,189,904件 [936,973件]
【ダウンロード件数】 72,658件 [61,559件]

○研究報告書等の配付

研究報告書等を作成し、民間教育訓練機関や地方公共団体等へ配付

【配付機関（延べ）】 3,582機関 [2,392機関]

参考：研究報告書等の活用事例

○分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究（普通課程）

厚生労働省において訓練基準等の見直しに活用されている。また、都道府県立職業能力開発校において、カリキュラム内容の見直し等に活用されている。

評価の視点

⑤コンソーシアム方式の活用など地域の訓練資源の活用、地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及に取り組んだか。
⑥民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるための支援を実施したか。

主な取組内容

◆ 地域に応じた訓練資源の活用及び訓練コースの開発・普及 ◆ ⑤

○これまでの訓練コース開発に関するノウハウ等を踏まえ、地域レベルで産官学の構成による地域コンソーシアムを構築し、2年間のモデル事業として、離職者訓練(委託訓練)コース及び在職者訓練コースの開発を実施

○新たに15府県を加え、計25都道府県で離職者訓練コースの開発・検証を実施

→ 開発・検証したコースは委託訓練を実施する都道府県へ普及

○平成26年度から実施している先行10都道府県においては、新たに平成27年度から事業主団体等と共同で在職者訓練コースの開発を実施

(離職者訓練コースの開発)

- 開発コース数 30コース
 - 開発コース定員 600人
 - 主な開発コース
 - ・観光コンシェルジュ科
 - ・農業人材育成科
 - ・DTP・WEBデザイナー養成科
- ※ 開発したコースは平成27年12月以降順次開講

(在職者訓練コースの開発)

- 開発コース
 - 機械加工・設備工事・住宅施工等のものづくり分野（10分野）の在職者訓練コースを開発
- ※ 開発したコースは平成28年度以降実施予定

参考：開発事例（香川県）



地域の人材ニーズの把握
外国人観光客に対応できる人材のニーズが高まっている。

習得すべき事項の整理
接客サービス、接客に必要な外国語、地域の観光案内に必要な知識・技能等

訓練コース「観光コンシェルジュ科」を開発
適切な接客サービス業務だけではなく、「ホスピタリティ」精神をもって、外国人観光客への応対や地域の観光案内ができる観光コンシェルジュを育成する訓練コースを開発

◆ 民間教育訓練機関に対する教育訓練サービスの質向上 ◆ ⑥

○委託訓練又は求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対して、PDCAサイクルを活用した職業訓練の運営のために必要な知識や技能を習得するための「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン研修」を実施

○求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対して、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実施

○国際連携・協力の推進

評価の視点

⑦ 開発途上国からの研修生の受入れや職業訓練指導員の海外への派遣等を効果的・効率的に推進したか。

主な取組内容

◆ 海外からの研修員の受入れ ◆ ⑦

○ 視察型研修

延べ37の国と機関から16件、
136名、延べ25施設に受入

【研修事例】 ミャンマー他4カ国
研修内容：「日・ASEAN人材養成
合同研修」

研修受講者：各国の行政担当官等

◆ 視察を通して日本の公共職業訓練
の実施状況、実績等について学
び、各国の人材養成に関する施
策・取組の促進に貢献した。

○ 技術研修

ベトナムから4名、2施設で受入

【研修事例】 ベトナム

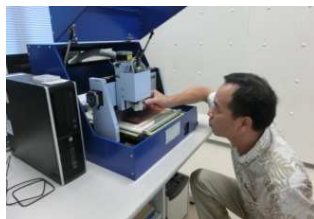
研修内容：「基板加工機による
電子回路設計技術」

研修受講者：ベトナム国職業訓練
指導員

◆ 職業訓練指導員の技術能力の向上
と共に自国の職業訓練指導員向け
研修コース開発を目的として実施
し、研修成果をベトナムに広く普
及させることに貢献した。

参考：カウンターパート
(現地の受入機関や職員)の声

日本のきめ細かい指導に感心した。
この研修で学んだ知識と技術、指導
方法を、帰国後、新たな研修コース
立ち上げに生かしたい。



◆ 研修講師の派遣 ◆ ⑦

○ 国・JICA等が実施した研修に対し、
延べ6名の講師を当機構から派遣
(延べ16カ国28人の研修員を日本
に招聘し実施した4件の研修)

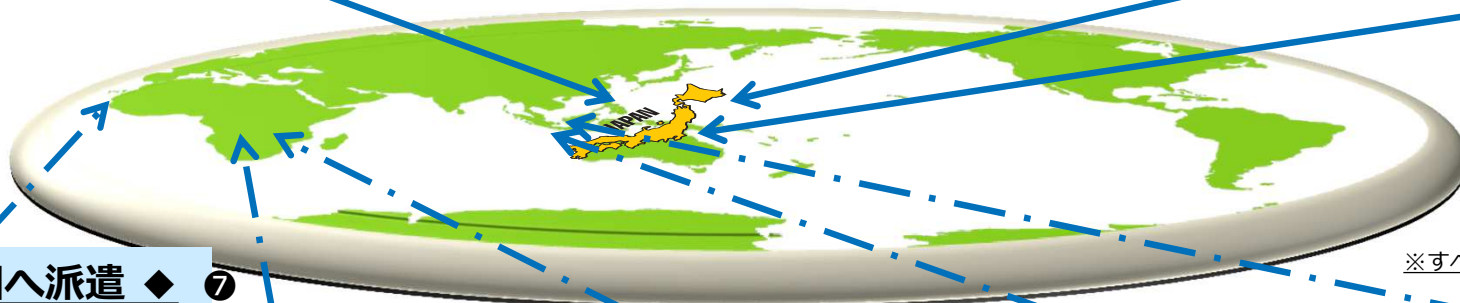
【研修事例】 カンボジア他11カ国
研修内容：「職業訓練の運営・管理
と質的強化」
研修受講者：各国の職業訓練施設管
理職

◆ 当機構による職業訓練実施体制や、
訓練内容、訓練改善の仕組み等
について講義した。

◆ 在職職業訓練指導員の受入れ ◆ ⑦

○ 職業能力開発総合大学校に
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」に係る開発途上国の職
業訓練指導員を受入

【実施内容】
・ 受入人数 **2名**
(マレーシア、タイ)



※すべて平成28年3月末の実績。

◆ 職員を開発途上国へ派遣 ◆ ⑦

○ セネガルへの派遣

<事業名称>
セネガル日本職業訓練センター
機能強化プロジェクト

<派遣人数> **1名**

<実施内容>
セネガル日本職業訓練センターで
実施中のプロジェクトにおいて、
現地指導員を対象に油空圧に係る
技術を指導した。

○ コンゴ民主共和国への派遣

<事業名称>
国立職業訓練機構能力強化プロ
ジェクト

<派遣人数> **1名**

<実施内容>
コンゴ民主共和国国立職業訓練機構で実施
中のプロジェクトにおいて、現地
指導員を対象に油空圧に係る技術
を指導した。

○ ウガンダへの派遣

<事業名称>
産業人材育成体制強化支援プロ
ジェクト

<派遣人数> **2名**

<実施内容>
ナカワ職業訓練校で実施中のプロ
ジェクトにおいて、メカトロ
ニクス分野(機械、電子)の在職
者訓練計画の策定を支援した。

○ カンボジアへの派遣

<事業名称>
産業界のニーズに応えるための
職業訓練の質向上プロジェクト

<派遣人数> **1名**

<実施内容>
プロジェクトにおいて、電気分
野のディプロマコース立ち上げ
のため、カリキュラム開発及び
専門技術指導等を支援した。

○ ベトナムへの派遣

<事業名称>
・ ハノイ工業大学指導員育成
機能強化プロジェクト
・ 職業訓練機能強化事業

<派遣人数> **各2名(計4名)**

<実施内容>
ハノイ工業大学で実施中のプロ
ジェクトにおける機械及びPIC
応用に係る技術指導や、訓練機
材選定等を支援した。

【自己評価】

1-14 指導員の養成、訓練コースの開発等、国際連携・協力の推進

<評定と根拠>

評定 A

職業訓練指導員の養成を目的とするハイレベル訓練は、職業訓練指導員候補として採用された者等を対象として、職業訓練指導員として、即戦力で活躍するために必要な能力である訓練コーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援等の能力を付与する内容のコースを重点的に実施するとともに、受講者数増加に向けた取組として、短期養成課程についてWeb訓練システムによる訓練を試行実施し、訓練が受講しやすい環境を整備した。

職業訓練指導員の技能等の向上を目的とするスキルアップ訓練は、訓練ニーズに細やかに対応したコース設定等を行い、実施コース数が566コースに増加した。また、訓練の過程ごとに必要な研修コースを体系的に整理した職業訓練指導員研修マップを作成したことにより、都道府県の職業訓練指導員の受講者が増加し、受講者数5,226人となった。

調査・研究・開発の実施及び成果の普及・活用の取組として、職業能力開発総合大学校基盤整備センターの運営するホームページについて、コンテンツの充実や利便性向上のための改修を行ったことにより、アクセス件数、ダウンロード件数ともに前年度から増加した。

地域の訓練資源の活用及び地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及の取組として、平成27年度は新たに15府県を加え、計25都道府県において産学官によるコンソーシアムを構築し、各地域の特色を活かした就職可能性を高めるための離職者訓練（委託訓練）30コースの開発・検証を行うとともに、平成26年度から実施している先行10都道府県においては、新たに平成27年度から在職者訓練10分野の開発を実施した。

民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質向上の取組は、民間教育訓練機関に対して、PDCAサイクルを活用した職業訓練の運営のために必要な知識や技能を習得するための「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン研修」等を全国において実施した。

これらを踏まえ、評定をAとした。

<課題と対応>

職業訓練指導員に求められる能力は、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援等、幅広く、かつ日進月歩の技術革新に的確に対応していくことが不可欠であることから、ハイレベル訓練やスキルアップ訓練の訓練内容を更に充実させる必要がある。

1-15 効果的な職業訓練の実施、 公共職業能力開発施設等

○概要

・効果的な職業訓練の実施

運営委員会及び地方運営協議会の設置により、関係機関との連携を実施し、企業等のニーズに応えた訓練コースの設定、PDCAサイクルによる訓練コースの見直しを実施しています。また、都道府県との連携により、地域において必要な訓練の質と量を確保しています。

・公共職業能力開発施設等

定員充足率が低調な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・職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ）について、定員充足率向上のためのプロジェクトやアクションプランを策定し、公共職業安定所（ハローワーク）等との連携強化を図り定員充足率の向上に取り組んでいます。

○効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等

評価の視点

① 労使や地域の関係者の職業訓練ニーズを踏まえた効果的な職業訓練の実施が可能となるよう、関係機関等と連携したか。

主な取組内容

◆ 運営委員会、地方運営協議会の開催 ◆ ①

○ 運営委員会（機構本部）

<委員構成>

厚生労働大臣が任命

- ・ 大学教授や民間教育訓練機関の代表者等の**公益代表委員**
- ・ 労働団体の代表者等の**労働者代表委員**
- ・ 経済団体の代表者等の**使用者代表委員**

<審議事項>

- 職業能力開発業務の運営に関する以下の事項
- ・ 中期計画
 - ・ 年度計画
 - ・ 業務方法書

平成28年3月2日開催
平成28年度計画案を審議

○ 地方運営協議会（各都道府県）

<委員構成>

職業能力開発促進センター所長が任命

- ・ 大学教授、各都道府県の民間教育訓練機関の代表者等の**公益代表委員**
- ・ 各都道府県の労働団体の代表者等の**労働者代表委員**
- ・ 各都道府県の経済団体の代表者等の**使用者代表委員**
- ・ 都道府県、都道府県労働局の代表者等の**関係行政機関代表委員**

<審議事項>

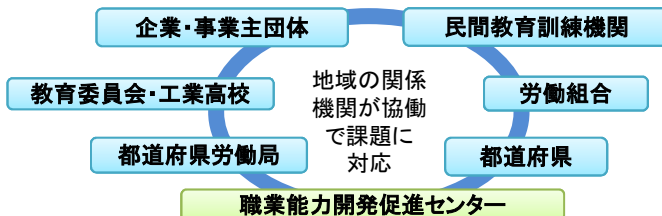
- ・ 職業能力開発業務のニーズの把握に関すること
- ・ 訓練計画の策定及び実施に関すること
- ・ 関係機関との連携に関すること
- ・ ものづくり分野に係る能力開発の推進に関すること
- ・ 求職者支援訓練の認定事務等に関すること 等

平成27年度に各職業能力開発促進センターにおいて各2回ずつ開催

◆ 関係機関等との連携 ◆ ①

○ 産官学との連携（地域コンソーシアム）

- ・ これまでの訓練コース開発に関するノウハウ等を踏まえ、地域レベルで産官学の構成による地域コンソーシアムを構築し、2年間のモデル事業として、離職者訓練(委託訓練)コース及び在職者訓練コースの開発を実施
- ・ **新たに15府県を加え、計25都道府県で離職者訓練コースの開発・検証**を実施
 - 開発・検証したコースは委託訓練を実施する都道府県へ普及
- ・ 平成26年度から実施している先行**10都道府県**においては、新たに平成27年度から事業主団体等と共同で**在職者訓練コースの開発**を実施



○ 都道府県との連携

・ 地域連携人材育成強化支援事業

都道府県と機構との間で連携協定を締結し、都道府県が、主体的に地域の産業特性に応じた**職業訓練の充実・強化を図る取組**が可能となるよう、ポリテクセンター等の**ノウハウや資源を活用した支援**を実施

<実施道県> **北海道、山形県、茨城県、山梨県、静岡県**

※厚生労働省が企画競争により選定し、委託事業として契約を締結

<実施計画及び支援内容(例)>

(都道府県の実施計画)	(機構の支援内容)
・ 合同ニーズ調査の実施	-----> ニーズ調査のための事業所訪問
・ 在職者訓練カリキュラムの共同開発	-----> カリキュラムの開発
・ 地域の企業ニーズに対応した	-----> 指導員の派遣及び施設設備の貸与
在職者訓練の実施	
・ 合同指導員研修の実施	-----> 指導員の派遣

・ 地域創生人材育成事業

地域創生人材育成事業を実施する都道府県からの要請に基づき、地域人材育成協議会へ参加する等、ポリテクセンター等の**ノウハウや資源を活用した支援**を実施

・ 離職者訓練に係る就職支援ノウハウの提供

地方運営協議会等において、都道府県に対し、就職支援ノウハウをまとめた就職支援ツールの提供等を実施

○ 産業界との連携

一般社団法人日本機械工業連合会（日機連）との間で締結した「人材育成分野における協力に係る連携協定」（H26.8.25）に基づき、**産業界の人材育成ニーズを一層的確に把握し、国の職業能力開発の推進に寄与**するため、日機連会員団体と連携し、以下の取組を実施

- ・ 日機連会員3団体からの推薦委員が参画した有識者会議の開催、所属企業への見学等により、人材育成ニーズを的確に把握
- ・ 各業種に必要な職業能力を分析し、段階的かつ体系的に整理した「職業能力の体系」を整備

<整備を行った業種>

食品機械・同装置製造業…日本食品機械工業会
包装、荷造機械製造業…日本包装機械工業会
配電盤・電力装置製造業…日本電機工業会

- ・ 日機連の機械安全教育カリキュラム等の開発部会に機構職員が職業訓練の専門家として参画し、ノウハウを助言

評価の視点

②企業等のニーズに応えた訓練コースの設定を行ったか。また、就職率等の訓練成果の評価・分析を踏まえた訓練コースの見直しを実施したか。

主な取組内容

◆ P D C Aサイクルによる訓練コースの見直し ◆ ②

参考：職業訓練ガイドラインとは

- P D C Aサイクルによる訓練の質保証の取組及び仕組みを体系化・明文化した指針
- 「人材育成と非公式教育サービス」分野の**国際規格(ISO29990)に規定された要求事項に対応** (ISO29990の策定に当たり、我が国唯一の職業訓練の質保証システムとして貢献)

技術革新等に対応した職業訓練を実施するため、

「**機構版職業訓練ガイドライン**」に基づく

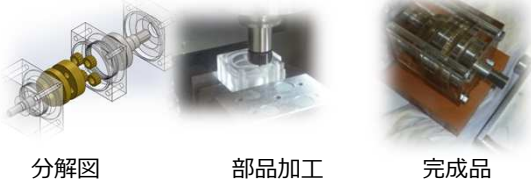
P D C Aサイクルにより、訓練コースの見直し

を実施

平成28年度計画 見直し実績	・離職者訓練：85 ・在職者訓練：1,007	(新規) 324 (変更) 20	(廃止) 112 1,096	コース コース
-------------------	---------------------------	---------------------	-------------------	------------

Checkの主な取組

- ①離職者訓練受講者の**習得度測定**
【機械加工作業の能力評価項目】
図面の読み、加工工程の検討、適切な加工条件の設定、図面通りの加工（寸法）・測定、安全衛生・作業態度
<課題例> 増減速機の製作（部品の加工、組立）



分解図 部品加工 完成品

- ②離職者訓練の改善・見直しのための受講者アンケート、修了者の就職先事業所への訪問によるヒアリング
- ③在職者訓練の品質保証に向けた取組（**訓練カルテ方式**の活用）

・評価・分析を踏まえた訓練コースの見直し 等

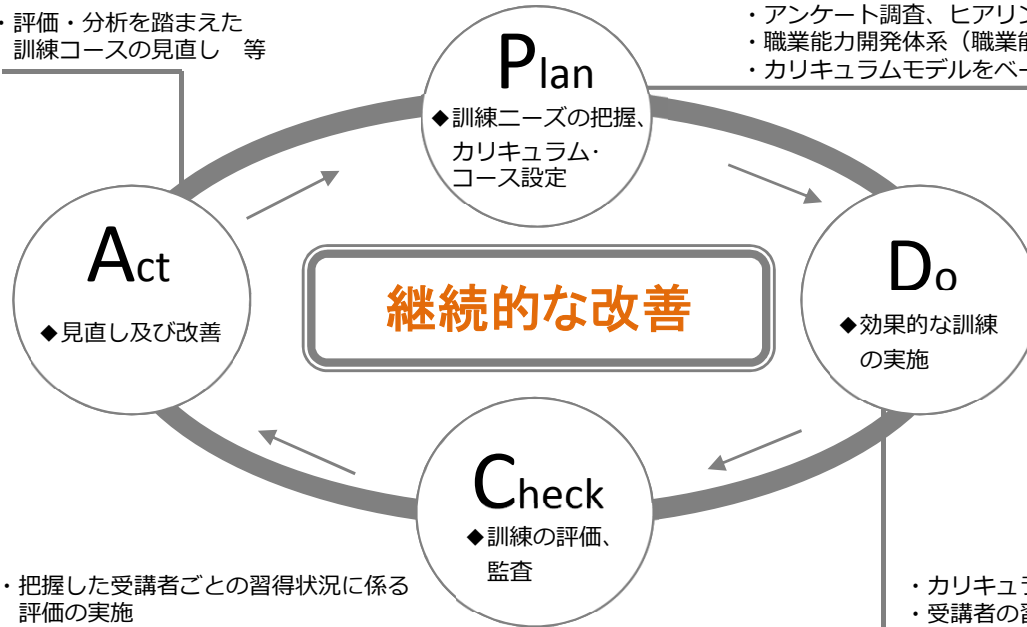
・把握した受講者ごとの習得状況に係る評価の実施
・内部監査の実施 等

・アンケート調査、ヒアリング調査による**ニーズ把握**
・職業能力開発体系（職業能力の体系と職業訓練の体系）を用いた**ニーズの分析**
・カリキュラムモデルをベースとしてニーズに応じた**コース設定** 等

ニーズ把握の主な取組

- 事業所に対するヒアリング調査
全国の職業能力開発施設の指導員等が事業所等を訪問し、企業が求める人材や職業能力に関する**ヒアリング調査**を実施（27年度：約3,500事業所）
- 求人・求職状況の調査
- 事業所数、従業者数等地域の基礎データの調査
- 都道府県及び職業安定機関に対するヒアリング調査
※上記に加え、日頃の広報活動等に伴う事業所訪問を通じたニーズ把握を実施

・カリキュラムのポイントを押さえた指導
・受講者の習得状況に応じた訓練を実施（補習等）
・キャリア・コンサルティングの実施 等



参考：訓練コースの見直し事例

離職者訓練

従前 通信設備に関する技能・技術にも重点を置いた「電気・通信施工技術科」を実施

近年、通信工事のみの事業は縮小傾向
事業所からシーケンス制御やP L C制御等の電気設備関連の訓練を取り入れてほしいとの要望

見直し 電気設備に関する技能・技術の習得に重点を置いた「電気設備技術科」を新設

在職者訓練

従前 プラスチック等の加工プロセスを考慮した金型設計の知識や技能・技術を習得するコースとして「射出成形用金型設計技術」を実施

事業主団体等から、金型設計における現場トラブルとして多い、樹脂の流れのムラによる不良品の発生に係る対策について追加してほしいとの要望

見直し トラブル事例の背景や、その対策に関する知識・手法等を訓練内容に追加し、コース内容を充実

実績

個別コースの質の向上

- 離職者訓練 **就職率 87.1%**
- 在職者訓練 アンケート調査
 - ・受講者(職業能力の向上に役立ったか) **98.9%**
 - ・事業主(職場で役立っているか) **97.9%**

◆ 女性の就業促進を図るための取組 ◆ ②

○女性向け訓練コースの設定

女性のものづくり分野への就業促進を図るため、女性の感性等を考慮して開発した女性向け訓練コースを平成27年度は4施設で実施。平成28年度の訓練計画における女性向け訓練コースについては、新たに「デジタルものづくり技術科」を加え11施設で設定。

(女性向け訓練コースの例)

「デジタルものづくり技術科」:ものづくり分野のうち、女性が感覚や視点を活かしやすく、興味を持ちやすい製品企画・開発及びプロダクトデザイン分野に必要な技能・技術を習得できる訓練コース



女性向け訓練コースの実施風景

○パウダールームの新設やトイレの改修等の環境整備を行うとともに、子育てをしながら訓練を受講できるよう、新たに訓練受講中に託児所を利用できるサービスを提供

評価の視点

③地域ニーズも踏まえ、成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）に関連したものづくり分野の訓練コースの開発に取り組んだか。

主な取組内容

◆ 訓練コースの開発等 ◆ ③

背景

省エネルギー化のキーテクノロジーとして、パワーエレクトロニクスへの関心が高まっている。

パワーエレクトロニクスとは？

半導体で電圧や電流、周波数を自在に制御し、電力損失の低減を図る技術。太陽光発電、自動車、家電製品等に活用され、高性能化や省エネルギー化に貢献する技術として期待されている。

開発した訓練コース

訓練コース名「パワーエレクトロニクス技術科」

パワーエレクトロニクス分野における電子回路及び電力変換回路の設計・開発・製作・試作・改善ができる人材を育成する訓練コース

背景

安全で付加価値が高い農産物を、計画的に栽培できる植物工場への関心が高まっている。

植物工場は、制御技術やIT技術を活用する施設であり、環境管理である空調設備、エネルギー利用技術、栽培用光源制御、生産計画、生産ライン等の技術領域の理解が必要。製造業が培ってきた技術を活用できるため、様々な企業が参入している。

開発した訓練コース

訓練コース名「植物工場のための環境測定・制御技術」

植物工場の施設設計、施工及び運用に係わる上で必要となる光・温度・湿度・CO₂濃度等の環境状態を測定し、それらを制御する技術と、測定データを活用し、熱の貫流、換気回数演算手法等を習得する訓練コース

評価の視点

④実施する職業訓練の有効性を企業や求職者等に広く周知したか。

主な取組内容

◆ 職業訓練の有効性の周知 ◆ ④

○企業や求職者等に対する的確に職業能力開発関連情報の提供を行うために、全国共通のテンプレートや掲載項目一覧に基づき作成した各施設のホームページにおいて、掲載情報を一層充実

○地方運営協議会において、それぞれの地域における業務実績の報告、訓練実施の周知広報に当たっての連携・協力の要請等を情報発信

評価の視点

⑤経年的に定員充足率が低調なポリテクセンター等については、より一層、公共職業安定所（ハローワーク）と連携して周知・広報活動の強化等を図り、改善に取り組んだか。

主な取組内容

◆ 離職者訓練における定員充足率向上の取組 ◆

- アクションプランの策定・実施
 - ・ハローワークとの連携強化
 - ・施設見学会、地域の広報誌、ホームページでの就職実績等のアピール
 - ・周知・広報の好事例を全施設で共有
- 定員充足率が低調な施設について**本部から労働局・ハローワークへ協力要請**
- 定員充足率向上のための職員研修の実施** 新規

参考：取組事例

（ポリテクセンター静岡の事例を半数以上の施設で活用）

漫画版の訓練紹介パンフレットを作成し、各種イベントやハローワークで配布。
→ 若年者や女性をターゲットにした周知・広報を強化



※離職者訓練及び高度技能者養成訓練における定員充足率の向上に向けた取組はP4及びP7も参照

評価の視点

⑥ポリテクセンター等については、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の量と質を確保するための取組を行ったか。

主な取組内容

◆ 地域における訓練の質と量の確保 ◆

人材ニーズの把握や訓練科の設定分野、内容、実施時期、地域について、都道府県と十分な役割分担や連携・調整を行い訓練計画を作成する等、地域において必要な訓練の質と量の確保を図った。

◆ 高度技能者養成訓練における定員充足率向上の取組 ◆

- アクションプランの策定・実施
 - ・高校や地域との連携強化
 - ・周知・広報の好事例を全施設で共有
- 定員充足率が低調な施設に対して、**本部と一体となった緊急プロジェクトの実施**
 - ・ポリテクカレッジの魅力や付加価値の向上、地域社会との関係強化等を図るため、魅力アッププロジェクトプラン(3カ年計画)を策定・実施

参考：取組事例

（ポリテクカレッジ浜松）

魅力アッププロジェクトプランによる取組の一環として、学生が実習等で習得した技能・技術を活かし、「若年者ものづくり競技大会」や「ETロボコン東海地区大会」、「ソーラーバイクレース」へ出場し、ポリテクカレッジのものづくり力等の魅力を地域社会に積極的に紹介した。

参考：定員充足率の施設別実績（分布）

項目	区分	全体 (%)	施設数			
			90%以上	90%～80%	80%～70%	70%未満
離職者訓練		83.8	13	35	14	2
高度技能者養成訓練		100.9	22	0	0	3

【自己評価】

1-15 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等

<評定と根拠>

評定 A

厚生労働省の「地域連携人材育成強化支援事業」を受託した北海道、山形県、茨城県、山梨県及び静岡県に対して、職業訓練指導員派遣、施設設備の貸与、カリキュラム作成等、ポリテクセンター等のノウハウや資源による支援を無償で行い、当該道県による地域の産業特性に応じた職業訓練の充実・強化のための取組を積極的に支援した。加えて、ものづくり分野の代表的な業界団体である日本機械工業連合会との人材育成等の分野における連携協定に基づき、会員3団体との有識者会議の開催等により人材育成ニーズを的確に把握した上で、各業種に必要な職業能力を分析し、段階的かつ体系的に整理した「職業能力の体系」を整備するとともに、機械安全教育プログラム開発に参画し、産業界を含めた関係機関等との連携を強化した。また、都道府県が行う離職者訓練の就職率向上のため、都道府県に対して就職支援のノウハウをまとめた就職支援ツールの提供を行う等の支援を行った。

訓練の品質の維持・向上を図るための指針である「機構版職業訓練ガイドライン」に基づき、地域ニーズに即した訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる見直しを適切に行った。年間訓練計画の策定に当たっては、約3,500事業所へのヒアリング調査等により収集した人材ニーズや訓練内容に関する問題点等を分析し、カリキュラム等の見直しを行うとともに、各施設の定員充足率等を踏まえ、訓練定員の見直しを行った。また、女性のものづくり分野への就業促進を図るため、女性向け訓練コースを平成27年度に4施設で実施し、平成28年度の訓練計画において11施設で設定するとともに、託児所を利用できるサービスの提供等の環境整備を行った。

訓練コースの開発については、成長が見込まれるパワーエレクトロニクスや植物工場に関連する分野の訓練コースを開発した。

課題であった離職者訓練の定員充足率の改善については、公共職業安定所職員及び求職者等に対する施設見学会や、先行の好事例である漫画版パンフレットの他の施設での活用等により、訓練内容がより伝わりやすい広報を行い、離職者訓練に対する理解の促進を図った結果、83.8%と前年度実績を1.1ポイント上回る実績となった。加えて、定員充足率向上に向けた職員研修の実施により取組の質の向上を図った。また、高度技能者養成訓練の定員充足率については100.9%となった。

これらを踏まえ、評定をAとした。

<課題と対応>

各地域に必要な人材を養成するため、地域コンソーシアム事業や地域連携人材育成強化支援事業等を通じて関係機関等との連携をより深め、職業訓練メニューの充実に努める必要がある。

また、閣議決定において、利用状況等を踏まえ不断の見直しを行うとされていることから、アクションプランに基づく効果的な広報等により、全体として定員充足率の向上に努める必要がある。

1-16 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等

○概要

都道府県支部において、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）に基づき、職業訓練を実施する民間教育訓練機関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

○職業訓練の審査・認定

- 制度の周知、広報 説明会：333回開催、4,471人参加
- 訓練計画の策定等に関する相談援助 相談件数：11,116件

評価の視点

①職業訓練の認定業務に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた審査を行ったか。

主な取組内容

◆平成27年度開講コースの審査状況◆

- 審査コース数 **6,492コース** [8,105コース]
- 審査定員 **112,369人** [152,226人]

※雇用情勢を踏まえ、認定上限値が減じられたため審査コース数等も減少している。

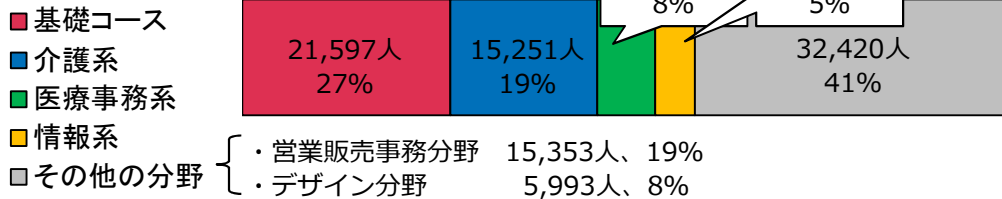
<審査のポイント>

- ・認定基準に適合しているか。
- ・特定求職者を早期に就職に結びつけるよう、職業能力の開発及び向上を図るために効果的な訓練内容となっているか。等

◆平成27年度開講コースの認定状況◆

- 認定コース数 **4,733コース** [5,815コース]
- 認定定員 **79,394人** [104,974人]

認定定員の分野



参考：求職者支援訓練の訓練認定規模（全国職業訓練実施計画で定められた平成27年度認定上限値）

- 83,080人 [118,500人]
- ・基礎コース 24,924人
- ・実践コース 58,156人
- ・介護系 } 3分野で45%程度
- ・医療事務系 } (26,170人程度)
- ・情報系 }
- ・その他の成長分野等 55%程度 (31,986人程度)

・基礎コースの割合は地域職業訓練実施計画の30%以内
 ・求職者支援訓練に新規参入となる職業訓練枠（新規参入枠）は原則20%以内

※認定上限値は、雇用情勢を踏まえ、雇用のセーフティネットとしての機能を果たせるよう設けた上限値であって、当該数値の何割以上確保しなければならないというものではない。

※ []内は前年度実績

◆訓練カリキュラムの作成支援◆

○訓練カリキュラム等の開発

機構の有する職業能力開発のノウハウを活かし、これまでに介護・情報・建設分野等の20分野42訓練科の訓練カリキュラム及び成果シートを開発

さらに平成27年度においては、非正規での離転職を繰り返している者等の安定した雇用への就職に資する社会人スキル科目の内容を充実させた訓練カリキュラム及び成果シートを開発

○カリキュラム作成ナビの提供

訓練カリキュラム及び成果シート(20分野42訓練科)を盛り込んだ訓練カリキュラム作成等の参考となるカリキュラム作成ナビをホームページや相談の機会を通じて訓練実施機関に提供することで、認定基準に適合し、特定求職者の就職に資する訓練カリキュラム等の円滑な作成を支援

※機構による創意工夫の取組



カリキュラム作成のポイント・留意点等を詳しく解説

①「就職を想定する職業・職種」の設定

訓練終了後に就職を想定する職業・職種を特定する
 都道府県の労働局等の雇用・失業統計調査や求人情報等を分析し、申請する地域における求人ニーズ等を踏まえて就職を想定する職業・職種を特定する。

- (例)
- 事務員
 - 販売員
 - 作業員
 - 技能者
 - スタッフ
 - オペレーター
 - エンジニア
 - プログラマー
 - デザイナー

②「訓練目標」の設定

①で特定した職業・職種の職務・仕事を特定する
 職業能力を段階的かつ体系的に整理したデータ(注)を参考にし、特定した職業・職種における職務(※1)や職務に含まれる仕事(※2)を調べ、訓練目標を設定する。
 (注)例：当機構が作成した生涯職業能力開発体系

20分野42訓練科の訓練カリキュラム・成果シートを掲載

18.建設関連分野

- 建築CAD製図技能者養成科
- カリキュラム成果シート (Excel 45 KB)
- カリキュラム成果シート作成のポイント (PDF 501 KB)
- インテリアデザイナー養成科

マニュアル等による解説 (成果シートマニュアル、習得度評価の手引)

実技試験の種類	①作業能力を問う実技試験	②要素作業能力を問う実技試験	③実技能力を問うペーパーテスト
内容	技能・技術を判断できる作業について、実際に作業をさせる。	「その部分の作業ができれば、作業全体ができる」と判断できる作業の一部を抽出して、作業をさせる。	作業の条件を示すなどして、作業に必要な事項で(作業の観察で評価できない思考過程等)について解答をさせる。
実施の場合	仕様に沿ったプログラムのフローチャート、○、○を制作し、その後、	仕様に沿ったプログラムのフローチャートを作成しない。	仕様に沿ったプログラムのフローチャートの空欄箇所を埋めない。

○実施状況確認の実施及びノウハウの提供

評価の視点

② 訓練コース設定の指導や職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行ったか。

主な取組内容

◆ 実施状況確認の実施状況 ◆ ②

○ 実施状況確認件数 (巡回指導) **16, 181件** [19, 984件]
 参考：開講コース数 **3, 877コース** [4, 828コース]

※ 対象訓練コースに月1回実施。例えば、3か月訓練の場合は、原則3回実施。

実施状況確認のポイント

- ① 受講者の選考は適切に行われているか。
- ② 認定内容に基づき、適切に訓練が実施されているか。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 訓練実施施設が抱える課題はないか。等

<不正防止の取組>

的確な実施状況確認を行うとともに、不正通報メールアドレスの設置や不適切な訓練の情報共有等を目的とした「求職者支援訓練ケース会議」を設置し、毎月開催する等、不正防止の徹底に努めた。

◆ 訓練の質向上を目的とした講習 (求職者支援訓練サポート講習) の実施 ◆ ②

把握した課題

訓練実施施設が抱える訓練運営上の課題を基に、**訓練の質向上を目的**とした講習を、機構による創意工夫の取組として全国の都道府県支部において実施

○ 求職者支援訓練サポート講習の実施状況

講習名	受講対象者	実施回数	受講者数	満足度
① ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの進め方	キャリアコンサルティング担当者等	7回	74人	99%
② 受講者のタイプや特徴に応じた支援と対応	運営責任者、事務担当者、講師等	4回	59人	100%
③ 求職者支援訓練における適切な個人情報の管理とは	運営責任者、事務担当者等	1回	5人	100%
④ ケーススタディで学ぶ就職支援	就職支援責任者、キャリアコンサルティング担当者	10回	103人	100%
⑤ 受講者対応スキルの向上について	運営責任者、事務担当者、講師等	4回	25人	100%
⑥ 精神障害・発達障害の特徴と対応について	運営責任者、事務担当者、講師等	20回	283人	99%
⑦ 実践！職業能力基礎講習 <平成27年度新規講習>	キャリアコンサルティング担当者、講師等	13回	117人	99%
⑧ 早期就職を実現させる訓練運営 <平成27年度新規講習>	運営責任者、就職支援責任者、事務担当者等	5回	57人	100%
合計		64回	723人	99%

[66回] [866人] [99%]

○ 求職者支援訓練サポート講習の受講者に対するアンケート

求職者支援訓練サポート講習が「大変役に立つ」又は「役に立つ」との回答 **99%**

参考：受講者からの意見 (自由記述)

- ・ 就職支援をする上で、どのようなタイプの人にどのようなアドバイスを、どのようなタイミングですれば良いのか、とても参考になりました。
- ・ 他機関で実施している取組や、訓練を行う上での悩みを情報共有できて良かった。
- ・ 近年の障害をもった方、引きこもりだった方への対応など、大変役に立ち勉強になった。

※ []内は前年度実績

【自己評価】

1-16 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等

<評定と根拠>

評定 A

求職者支援制度の効果的な実施に資するよう、機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウを活かし、独自の工夫をこらした取組を行った。

認定基準に適合し、特定求職者の就職に資する訓練カリキュラム等の円滑な作成を支援するため、機構が開発した訓練カリキュラム及び成果シートを盛り込んだ「カリキュラム作成ナビ」をホームページ上で公開するとともに、認定申請に係る相談等の機会を通じて訓練実施機関に提供した。平成27年度においては、非正規での離転職を繰り返している者等の安定した雇用への就職に資する社会人スキル科目の内容を充実させた訓練カリキュラム及び成果シートを開発した。

すべての訓練実施施設に対し、定期的な実施状況等の確認を確実に実施した結果、開講コース3,877コースに対し、実際に実施状況確認を行った件数は16,181件となった。

実施状況の確認時等において把握した訓練実施施設が抱える訓練運営上の課題の改善のため、機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウを基に行うサポート講習を機構による創意工夫の取組として全国の都道府県支部で実施するとともに、実施状況確認及びサポート講習後の受講者アンケートにおいて、求職者支援訓練で必ず実施する自己理解・職業意識等を習得するための職業能力基礎講習をより一層効果的に実施するためのサポート講習を求める要望等があったことから、新たに職業能力基礎講習の意義、進め方に関する「実践！職業能力基礎講習」等を開講した。サポート講習後、今後受講したいと思うテーマや、講習内容が役立つかの感想等を回答していただくアンケートを行い、受講者からは「大変役に立つ」又は「役に立つ」との回答が99%と高い評価を得た。

これらを踏まえ、評定をAとした。

<課題と対応>

雇用情勢の変化に対応した、特定求職者の就職に資する新たな訓練コースが設定されるよう、訓練カリキュラムの見直し等について引き続き実施していく必要がある。

1-17 関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施、内部統制の充実・強化、シナジーの一層の発揮に向けた取組、情報提供及び広報の実施、情報セキュリティ対策の推進 等

○概要

・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。
また、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。

・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。

・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。

・情報提供及び広報の実施

機構が収集・整備した高年齢者や障害者の雇用に関する情報、求職者や在職者等に対する職業訓練コース等の情報について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行っています。

・東日本大震災に係る対応

地域と連携した震災復興訓練、雇用促進住宅の一時的提供を実施しています。

・情報セキュリティ対策の推進

政府の方針を踏まえ、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

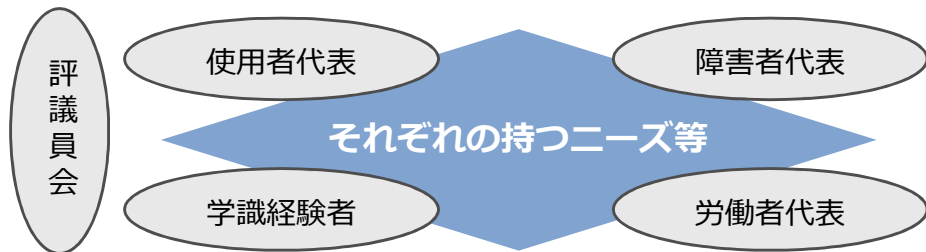
評価の視点

- ① 関係者のニーズ等を事業主団体、障害者団体等との意見交換等により幅広く把握し、当該ニーズに即した業務運営を行っているか。
- ② 機構が実施する業務に対して自己評価を行い、その結果及び国の評価結果を業務運営に反映させたか。また、設定した目標の達成状況等を分かりやすく公表しているか。

主な取組内容

◆ 評議員会の開催 ◆ ①

機構業務について意見交換の上、要望等を聴取



◆ 業績評価の実施 ◆ ②

- ・ 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
- ・ 外部評価委員会での意見及び厚生労働大臣の評価結果を業務運営等に反映

参考：外部評価委員会

- 外部評価委員会 (委員数 6 名で構成。平成27年6月17日開催)
 - 職業リハビリテーション専門部会 (委員数 8 名で構成。平成27年6月10日開催)
 - 職業能力開発専門部会 (委員数 1 3 名で構成。平成27年6月12日開催)

○ 内部統制の充実・強化

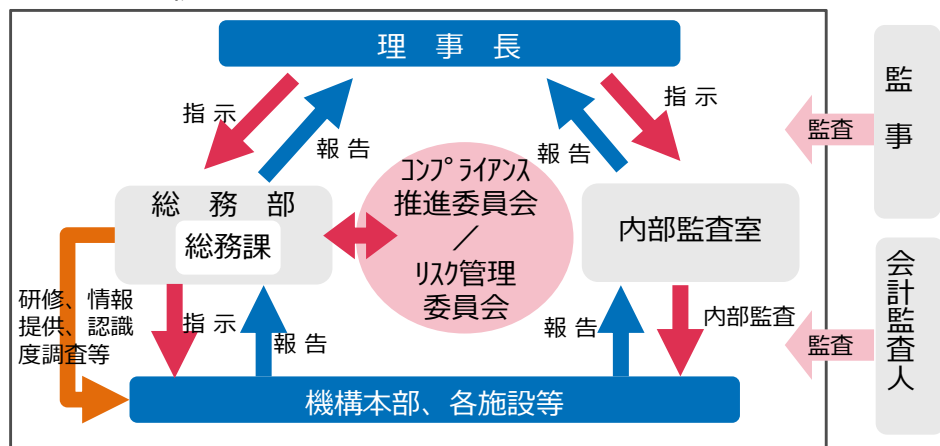
評価の視点

- ④ 内部統制の充実・強化を図っているか。

主な取組内容

◆ 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



◆ 内部統制の向上 ◆

- 「行動規範」の浸透
 - ・ 各部等及び施設の長による行動規範の解説用資料等を活用した**行動規範研修**等の実施
- コンプライアンス推進の取組
 - ・ 「コンプライアンスの推進に関する規程」に基づき、**平成27年度コンプライアンス推進計画**を策定
 - ・ 嘱託職員を含む全職員に対し、「コンプライアンスマニュアル」を活用した職員の身分（みなし公務員規定）や守秘義務、倫理規程に重点を置いた**コンプライアンス研修**等を実施
 - ・ 各階層別研修におけるケーススタディを取り入れた職員研修の実施
 - ・ 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
 - ・ 「ハラスメントに関するリスク対応方針」に基づくリスク管理の徹底
 - ・ 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



○シナジーの一層の発揮に向けた取組

評価の視点

⑤ 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、活性化を図っているか。

主な取組内容

◆ 業務運営面での一体化・活性化 ◆ ⑤



○ポリテクカレッジに在籍する訓練・学習の進捗等に配慮を要する学生に対する指導・支援に関する研究成果を活用した取組

平成26年度 職業能力開発部門と障害者雇用支援部門が共同し、特別な配慮が必要な学生への「支援・対応ガイド(実践編)」をとりまとめ

平成27年度

本ガイドが現場の支援に十分に活かされるよう研修を実施 **新規**

○「支援・対応ガイド(実践編)」を活用した業務対応導入研修

ポリテクカレッジ等の訓練担当課長及び職業訓練指導員を対象に、ガイドの活用方法や事例による支援方法の検討演習等を実施
→受講者が所属施設職員に対し伝達研修を実施

○障害特性を理解した訓練生支援力向上研修

特別な配慮が必要な訓練生への対応及び支援を実践し、各施設への普及活動を先導することのできる職業訓練指導員による事例発表やガイドの演習を含めた研修を実施

□ 行動特性格別の訓練環境の工夫

実習での行動特性	工夫事例
<ul style="list-style-type: none"> 機械加工等でパニックになる。 手順がわからないまま進める。 自分の思い込みのままに作業する。 	<ul style="list-style-type: none"> 加工に関しては、全員事前に加工工程表を作成させた。 加工は二人一組で行い、必ず一人が非常停止ボタンに手をかけるようにした。 加工の途中までは、指導員と一緒にいき、学生にその続きからやらせるようにした。
<ul style="list-style-type: none"> 工作機械が回転している部分に不用意に手を出したり、移動している工作テーブルの間に体をさらす等危険な範囲に近づく。 加工工程の資料をたびたび取りにいき不安全な箇所を通る。 	<ul style="list-style-type: none"> 機械との安全距離が理解できないので、実習場内に安全通路を確保した。 作業をするとき以外は、安全通路を通るように指導した。 工作機械のテーブル等が動いているときには、入ってはいけない箇所に線を引いた。 機械が動いているときの基本的な作業範囲に白色の枠を引いた。 加工工程表を工作機械の横にマグネットで貼り付けられるようにした。

○ 施設間連携の取組の共有

地方施設における施設間連携の取組を半期ごとにとりまとめ、好事例を施設にフィードバック

参考：地方施設における施設間連携取組事例

・地域障害者職業センターのリワーク支援対象者に対して、復職予定企業のニーズを踏まえ、ポリテクセンターにおいて作業体験を実施

端緒

事業所との打ち合わせにおいて復職後の職務について、休職前と異なる職務を提示される。

施設間での連携

地域障害者職業センターからポリテクセンターに訓練場面を利用した作業体験を依頼

ポリテクセンターにおいて指導員の助言を得て加工機械の基本操作を体験

- ・実際の加工機械を使用することによる仕事の勘の回復
- ・復職後に従事する職務の疑似体験による自信の向上
- ・リワーク支援で習得したストレス対処方法の効果の確認

・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生に対し、地域障害者職業センターにおいて相談支援等を実施

○ 情報提供及び広報の実施

評価の視点

⑥ 機構が収集・整備した高齢者等や障害者の雇用に関する情報をホームページ等を通じて提供するとともに、高齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容等や、求職者や在職者等に対する職業訓練コース等の情報について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行っているか。

主な取組内容

◆ 積極的な広報の実施 ◆ ⑥

○ 戦略的かつ計画的な広報活動を行うとともに広報に関する連携を深めるために設置した広報戦略会議により平成27年度広報活動方針を策定

○ 都道府県支部における効果的な広報を推進

- ① 都道府県支部単位としての一体的かつ効果的な広報を実施するため、**都道府県支部広報委員会を設置**
- ② 都道府県支部内の各施設で実施している業務をまとめたリーフレットを全都道府県支部で作成し、支部単位での一体的な広報活動を実施

○ マスメディアを通じた広報、ホームページによる情報発信

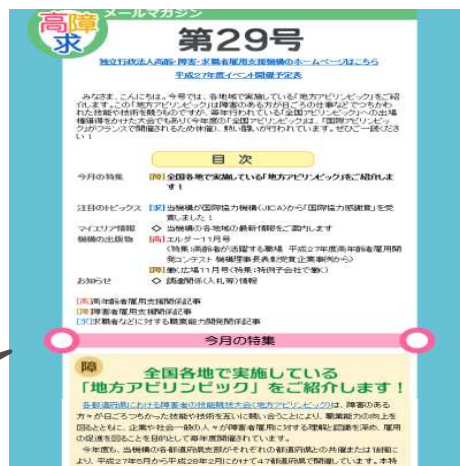
- ① ニュースリリース等に積極的に取り組み、新聞等への掲載件数は**2,388件**
- ② 相談窓口の紹介や、各種セミナー講習会等の開催案内、職業訓練の概要等について、画像や各種データを織り交ぜながら掲載
- ③ 「エルダー活躍先進事例集」、「はじめからわかる障害者雇用」等の資料を掲載

◆ メールマガジンによる情報発信 ◆ ⑥

最新の情報を機構の利用者へ直接届けるため、平成25年6月からメールマガジンを発行

登録件数は**6,761件**、発行は33号（アビリンピック特別号等の臨時配信含む）

機構が実施する各種イベントや事業内容をタイムリーに提供



参考：支部リーフレットの例（岩手県）

○ 東日本大震災に係る対応

主な取組内容

◆ 職業訓練等関係 ◆

○ 震災復興訓練の実施

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平成27年度も継続して実施

<実施状況>

- 東日本大震災の被災地等の8県（青森、岩手、宮城、山形、福島、茨城、栃木、千葉）において、地域と連携し震災復興訓練を実施

実施訓練科数**28科**、入所者数**790人**

訓練科例：住宅建築施工科、住宅電気・配管設備施工科

- 青森・岩手・宮城・茨城においては、**空き工場等を借り受け、仮設実習場として活用**

- 全国から職業訓練指導員を応援派遣（延べ22人）**

○ 訓練受講者等への対応

被災地域の訓練生等に対して学卒者訓練等の**授業料等を免除**

授業料等免除者数 延べ**117人**

○ 求職者支援制度関係

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

<審査状況>

- 審査コース数 31コース（うち認定31コース）
- 審査コース定員 308人（うち認定308人）

◆ 雇用促進住宅関係 ◆

○ 東日本大震災に係る支援

入居戸数 **1,766戸**

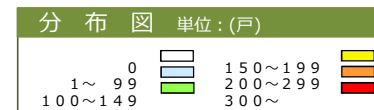
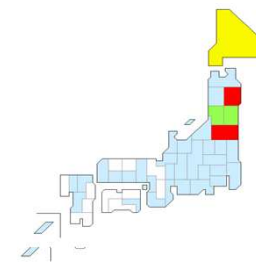
（平成28年3月末現在）

（参考）入居決定戸数 **8,262戸**

（入居受入開始からの累計）

全入居戸数のうち、**岩手、宮城、福島に約5割**が入居

【参考】都道府県別被災者入居状況



○ 地方公共団体からの要請に基づく個別対応

- 釜石市…被災者の一時入居先として全棟空戸住宅を市に貸与、及び復興関連事業（水産加工業、介護・医療、小売業等）に従事するため、同市に転居した者に貸与
- 南相馬市…原発避難者の一時帰宅先として住宅の一部を市に貸与
- いわき市…震災により住居の建て替えを要する者に対し、一定期間貸与

○ その他災害に係る新たな個別支援

平成27年9月関東・東北豪雨の被災者に対する支援として住宅を活用

○ 情報セキュリティ対策の推進

評価の視点

⑦ 政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進しているか。

主な取組内容

◆ 組織的対策 ◆

◆ 人的対策 ◆

◆ 技術的対策 ◆

- 政府統一基準を基に平成27年3月末に改正した情報セキュリティポリシーの周知徹底
- 事案発生に備え情報セキュリティインシデント対処手順書、緊急連絡体制の整備
- 外部委託している情報システム運用・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
- 情報セキュリティ対策を総合的に推進するための計画（3ヶ年計画）を策定
- 情報セキュリティ対策の実効性を担保するため情報セキュリティ監査を計画的に実施（※）

- 外部専門家である情報化統括責任者（CIO）補佐官からの情報セキュリティに関する最新情報を基にした助言の実施
- CIO補佐官による情報セキュリティ講習の実施（※）
- 情報セキュリティ意識の醸成のため全職員が情報セキュリティの自己点検を実施（※）

- 外部からの攻撃を防ぐためファイアウォール・不正侵入防御装置の設置
- 標的型メール攻撃対策
 - ・ 標的型攻撃対策装置の設置
 - ・ ウイルスや無差別かつ大量に送信されるスパムメールから保護する対策装置の設置
 - ・ すべてのメールを対象に添付された実行形式のプログラムファイルの自動削除の設定
- インターネットからのウイルス感染対策
 - ・ Webウイルス対策機器の設置
 - ・ フィルタリングソフトにより危険なサイトの閲覧制限の設定
- ネットワーク接続端末の接続制限の実施

※情報セキュリティ対策を総合的に推進するための計画に基づく対策

【自己評価】

1-17 関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施、内部統制の充実・強化、シナジーの一層の発揮に向けた取組、情報提供及び広報の実施、情報セキュリティ対策の推進 等

<評定と根拠>

評定 **B**

法人統合によるシナジーの一層の発揮に向けて、前年度にとりまとめた「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）」が現場の支援に十分に活かされるよう、職業能力開発大学校等の訓練担当課長及び職業訓練指導員を対象にした研修等を実施し、ノウハウの確実な浸透に努めた。また、地方施設における好事例をフィードバックし、施設間の連携による取組の促進を図った。

情報提供・広報については、都道府県支部単位としての一体的かつ効果的な広報を実施するため都道府県支部広報委員会を設置し、高齢・障害・求職者支援の三分野の業務をコンパクトにまとめた支部リーフレットを活用しつつ、機構が様々なサービスを総合的に提供していることの効果的な周知に努めた。

内部統制については、平成27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及び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等の取組により、内部統制の充実・強化に着実に取り組んだ。

情報セキュリティについては、情報セキュリティインシデントの発生に備えるための対処手順書及び緊急連絡体制の整備、「情報セキュリティ対策を総合的に推進するための計画」の策定及び同計画に基づく情報セキュリティ監査等の実施、外部からの攻撃を防ぐための必要な技術的対策等、情報セキュリティの推進を図った。

これらを踏まえ、評定をBとした。

<課題と対応>

シナジーの一層の発揮に向け、これまでの取組成果の更なる浸透等に努める必要がある。

内部統制については、「行動規範」の浸透による統制環境の確保、コンプライアンス意識の浸透とその状況の確認、リスク管理委員会を中心としたリスクの評価と対応、内部監査室によるモニタリングの充実等の取組を引き続き実施し、内部統制の更なる充実・強化を図る必要がある。

標的型メール攻撃やWeb経由のマルウェア感染等については、その手口が巧妙化しており、技術的対策だけで防ぐことが困難であるため、組織的対策や人的対策を充実させること等、機構全体として情報セキュリティ対策を総合的に推進する必要がある。

2-1 効果的・効率的な業務運営体制の確立、 業務運営の効率化に伴う経費節減 等

○概要

・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、地方組織の管理事務処理体制の一元化への対応を含め、業務の効果的・効率的な実施の観点から、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削減等

一般管理費及び業務経費の節減を行うとともに、冗費の節減に努めています。

・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。

○ 効果的・効率的な業務運営体制の確立

評価の視点

- ①本部の業務部門については、業務量の変化に見合った効率的な実施体制となるよう点検を行うとともに、統合によるシナジー効果を一層発揮できるよう業務運営体制の再構築を進めているか。
- ②地方組織については、都道府県支部における管理事務処理体制の一元化により、円滑な事務処理を図ったか。
- ③地方施設（職業能力開発促進センター並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校を除く。）については、第3期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が設置されている状況を可能な限り解消するための取組を進めているか。

主な取組内容

◆ 本部業務部門の業務運営体制の再構築 ◆ ①

本部の業務部門については、平成28年度の業務実施体制について、平成27年度下半期に総務部総務課において各部・室とのヒアリングを実施し、業務の質及び量の点検を行った上で、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再構築

◆ 地方組織の管理事務処理体制の一元化 ◆ ②

平成27年4月に、地方組織の管理事務処理体制を各都道府県単位で一元化することにより、高年齢者雇用、障害者雇用及び職業能力開発の支援に係る専門的な機能は維持しつつ、地方組織の間接部門を合理化

◆ 地方施設の移設・集約化 ◆ ③

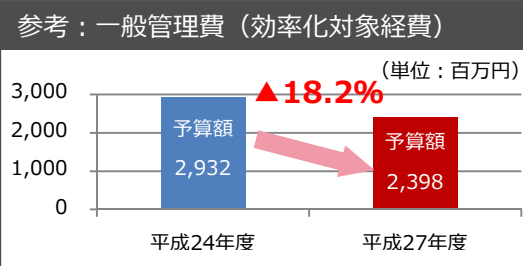
施設の移設・集約化に必要なコスト等の把握・分析に係る調査結果に基づき、平成27年度計画に掲げた宮城、神奈川及びその他8府県の高齢・障害者業務課等を職業能力開発促進センター庁舎等に移設・集約

○ 業務運営の効率化に伴う経費節減等

数値目標 ④

一般管理費については、最終事業年度(29年度)までに24年度と比べて
15%以上節減

本部移転に伴う借料の見直し等により
予算において平成24年度比18.2%の
節減



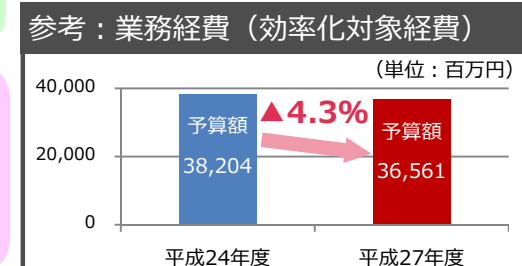
数値目標の達成状況 ④

予算の節減 **▲18.2%**
達成度121.3%

数値目標 ⑤

業務経費については、最終事業年度(29年度)までに24年度と比べて
5%以上節減

高年齢者等助成金支給経費の見直し等により予算において平成24年度比4.3%の節減



数値目標の達成状況 ⑤

予算の節減 **▲4.3%**

○ 契約の適正化

評価の視点

- ⑦ 「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施したか。
- ⑧ 契約の締結に当たって、競争性・透明性等が確保されているか。
- ⑨ 監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けているか。

主な取組内容

◆ 調達等合理化計画に基づく取組の着実な実施 ◆ ⑦

- 一者応札・応募の改善のための取組を実施した結果、平成27年度の一者応札・応募件数割合は**17.7%**となり、目標（19.0%以下）を**1.3ポイント**下回り達成
- 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
- 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

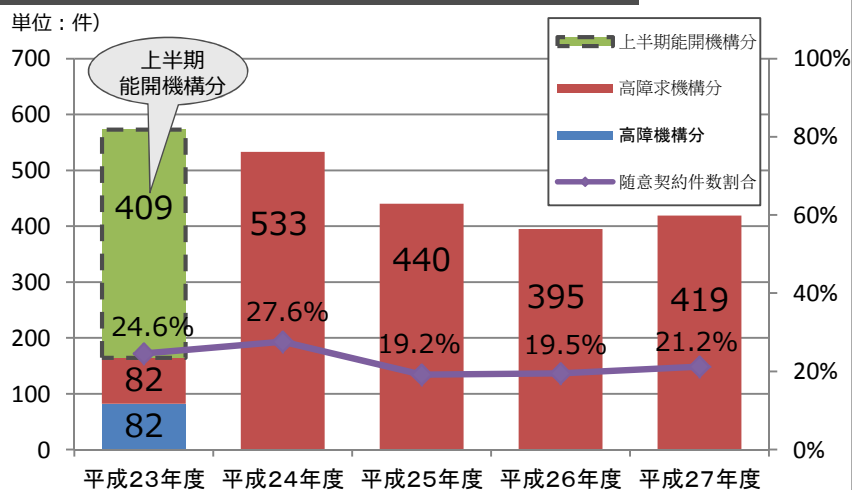
◆ 競争性・透明性の確保 ◆ ⑧

- 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

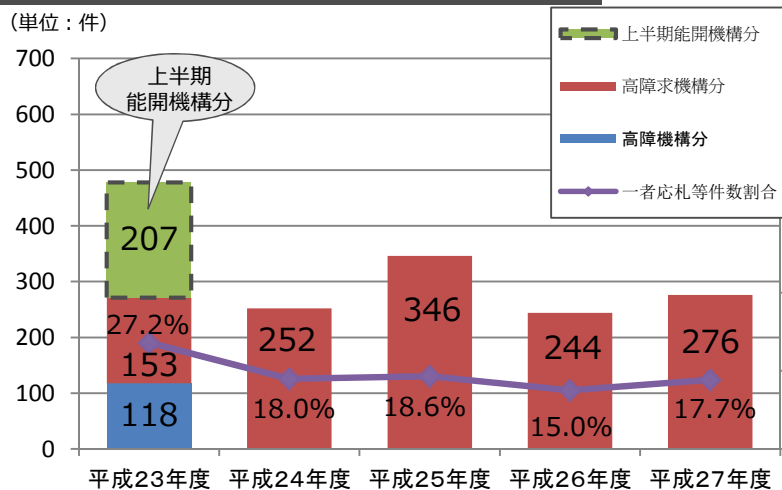
◆ 監事、会計監査人のチェック ◆ ⑨

- 監事、会計監査人による監査
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受けた。

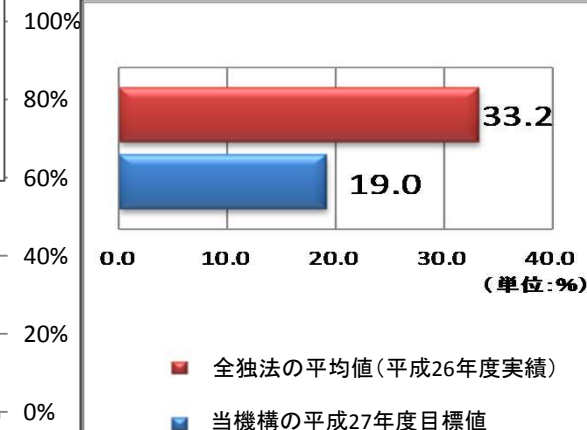
参考：競争性のない随意契約件数の推移



参考：一者応札・一者応募件数の推移



参考：全独法の一者応札・一者応募件数割合



【自己評価】

2-1 効果的・効率的な業務運営体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費節減等

<評定と根拠>

評定 B

平成27年4月1日に、地方組織の管理事務処理体制を各都道府県単位で一元化し、地方組織の間接部門を合理化したほか、地方施設の移設・集約化を推進した。

契約の適正化については、随意契約事由の妥当性確認や一者応札・応募の改善等の取組を着実に行った。その結果、平成27年度の一者応札・応募件数割合は、17.7%となり、調達等合理化計画に定めた目標（19.0%以下）を1.3ポイント下回り達成した。

これらを踏まえ、評定をBとした。

<課題と対応>

業務経費の削減については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて5%以上の額を節減する目標に向けて、次年度もより一層の削減を行う必要がある。

また、調達等合理化計画に基づき、引き続き一者応札・応募の改善等の取組を着実に行う必要がある。

3-1 財務内容の改善に関する事項

○概要

- ・ **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。

- ・ **財産の処分等**

不要財産を処分し、譲渡収入を国庫納付しています。

- ・ **雇用促進住宅**

平成33年度までに譲渡・廃止を完了するため、譲渡等を着実に推進しています。また、震災による被災者等に対する支援策として、平成20年度までに廃止決定した住居を含め、雇用促進住宅の最大限の活用を図っています。

○予算、収支計画及び資金計画

評価の視点

- ①収益化基準にしたがって適切に執行しているか。
- ②全額収益化されず債務として残された場合には、発牛理由が明らかになっているか。

主な取組内容

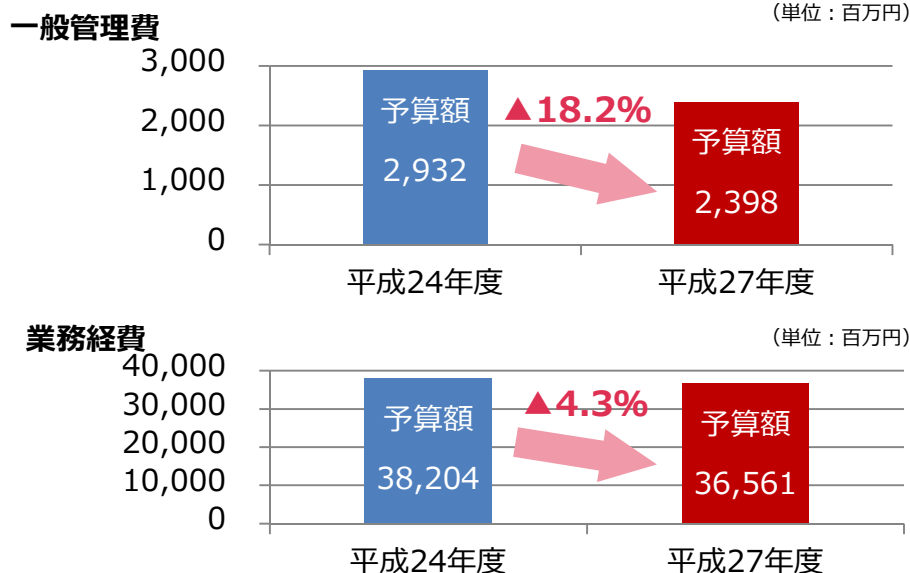
◆収益化基準に基づく適正な執行◆ ①

業務の実施と運営費交付金財源が期間的に対応していると判断できる経費（一般管理費における光熱水料及び通信運搬費）に期間進行基準を採用し、その他の経費に費用進行基準を採用した上で、独立行政法人会計基準に定める運営費交付金の収益化基準に従い適正に執行

◆収益化されなかった運営費交付金債務の分析◆ ②

運営費交付金を充当して行う事業等について着実に実施するとともに、運営費交付金債務については、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施、職員宿舎借上げ経費の低減及び機器借料の見直し等により、支出を抑制し、効率的な予算執行を図ったことで生じたものである。

参考：一般管理費及び業務経費（効率化対象経費）の節減



○財産の処分等に関する計画

評価の視点

- ③不要財産等の処分に関する計画の実施状況はどのようなものであったか。

主な取組内容

- ③不要財産等の処分については、以下のとおり実施

職業能力開発総合大学校の敷地等 ⇒ 売却、国庫納付に向け、地方公共団体等との調整等を実施

職員宿舎 ⇒ 「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」(平成24年12月14日行政改革担当大臣決定)等に基づき、33件の職員宿舎について入札公告を実施し、12件を処分
なお、同計画等に記載された職員宿舎以外にも、5件の入札公告を実施

職業能力開発施設の敷地 ⇒ 6施設に係る入札公告を実施し、1件を処分

○ 雇用促進住宅

評価の視点

- ④平成33年度までに譲渡・廃止を完了するため、譲渡等を着実に推進したか。
- ⑤震災による被災者等に対する支援策として、現に入居している者への配慮をしつつ、雇用促進住宅を活用したか。
- ⑥譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めたか。
- ⑦譲渡が完了した雇用促進住宅については、事業年度毎に国庫納付したか。

主な取組内容

◆ 現状及び譲渡等の進捗 ◆ ④ ⑥ ⑦

1. 住宅数等（平成28年3月末現在）

- 住宅数 **1,109** 住宅（うち廃止決定住宅 435住宅）
- 運営戸数 **107,767** 戸（うち廃止決定住宅 39,585戸）
- 入居戸数 **43,525** 戸（うち廃止決定住宅 5,542戸）

2. 譲渡実績（平成28年3月末現在）

- 平成27年度：**127** 住宅（地方公共団体等：6住宅、民間事業者：121住宅）
- 実績累計：**373** 住宅（地方公共団体等：205住宅、民間事業者：168住宅）
※実績累計は、平成13年度からの実績。
- 国庫納付額：**68.5** 億円（現金納付）

3. 譲渡の促進

- 地方公共団体が取得意向を示さなかった住宅のうち、民間売却に係る入居者の意向調査の結果、民間売却の同意を得た住宅について、所在地ごとに区分けし買受希望者の募集等の売却業務を不動産業者へ委託し、入居者付きでの民間事業者への売却促進を図った。
- 売却が難しい物件については、売却が見込まれる物件とのセット販売を引き続き実施し、効果的な売却に努めた。
- 今後民間への売却を本格的に取り組むに当たって、収益化を図るとともに公平性・公正性を保ちつつ効果・効率的な売却を促進するため設置した第三者委員会等により売却方法等を検討した。

4. 住宅の管理委託業務

管理委託業務については、譲渡・廃止の進捗状況を勘案した上で、住宅数の少ない区域の委託区分を統合し、合理的に実施

◆ 東日本大震災等に係る支援 ◆

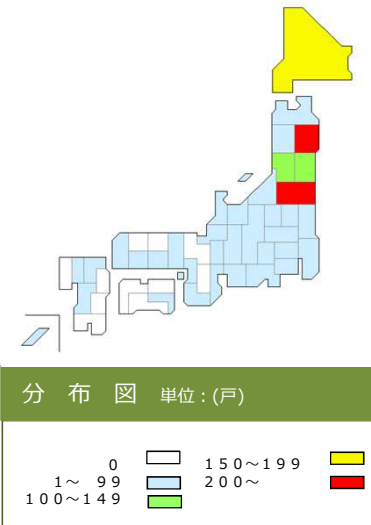
⑤ <p86再掲>

【参考】都道府県別被災者入居状況

○ 東日本大震災に係る支援

入居戸数 **1,766** 戸
（平成28年3月末現在）
（参考）入居決定戸数 **8,262** 戸
（入居受入開始からの累計）

全入居戸数のうち、
岩手、宮城、福島に約5割が入居



○ 地方公共団体からの要請に基づく個別対応

- ①釜石市…被災者の一時入居先として全棟空戸住宅を市に貸与、及び復興関連事業（水産加工業、介護・医療、小売業等）に従事するため、同市に転居した者に貸与
- ②南相馬市…原発避難者の一時帰宅先として住宅の一部を市に貸与
- ③いわき市…震災により住居の建て替えを要する者に対し、一定期間貸与

○ その他災害に係る新たな個別支援

平成27年9月関東・東北豪雨の被災者に対する支援として住宅を活用

【自己評価】

3-1 財務内容の改善に関する事項

<評定と根拠>

評定 **B**

職員宿舎については、「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」（平成24年12月14日行政改革担当大臣決定）及び第3期中期計画の別紙4「処分予定資産一覧」に基づき、平成27年度においては、12件の処分を行った。

雇用促進住宅については、地方公共団体が取得意向を示さなかった廃止決定住宅のうち、民間売却に係る入居者の意向調査の結果、民間売却の同意を得た住宅について、所在地ごとに区分けし買取希望者の募集等の売却業務を不動産業者へ委託し、入居者付きで民間事業者への売却促進を図った。また、売却が難しい物件については、売却が見込まれる物件とのセット販売（複数の物件をまとめて販売すること）を引き続き実施し、効果的な売却に努めた。

これらを踏まえ、評定をBとした。

<課題と対応>

不要財産の処分について、今後も一層の処分の促進に努める必要がある。

雇用促進住宅について、平成33年度までに住宅の譲渡・廃止を完了するため、より効果的な方法により住宅を売却する必要がある。

4-1 その他業務運営に関する重要事項

○概要

・ 人事に関する計画

効果的かつ効率的な業務運営のため、必要な人材の確保、人員の適正配置、研修の充実による専門性及び意識の向上を図っています。

また、人件費の節減に努めるほか、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。

○人事に関する計画

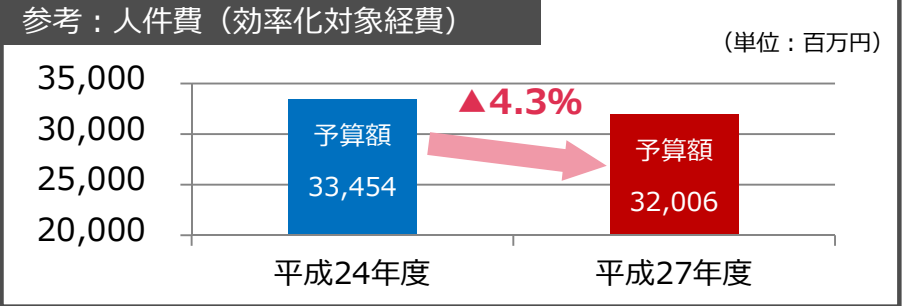
数値目標 ①

人件費については、
最終事業年度(29年度)までに
24年度と比べて **5%以上節減**

数値目標の達成状況 ①

予算の節減 **▲4.3%**

予算において平成24年度比4.3%の人件費の節減



評価の視点

②給与水準について検証を行い、検証結果や取組状況については公表しているか。

主な取組内容

②

○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、職業訓練指導員手当を廃止する等、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

◆ 検証結果 ◆

ラスパイレス指数
(年齢勘案)

103.4 [102.2]
(1.2ポイント増)

※ []内は前年度実績

<国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由>

- ・大卒以上の者の占める割合が高い
→年齢・学歴勘案のラスパイレス指数は100.0と国と同水準
(大卒割合：機構94.1% 国54.7%)
- ・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
→受給者割合による差であり、住居手当の額は国に準拠
(受給者割合：機構61.2% 国19.9%)

評価の視点

③必要な人材の確保、人員の適正配置並びに研修の充実による専門性及び意識の向上を図っているか。

主な取組内容

③

◆ 人材の確保 ◆

- ・訴求力のある採用パンフレットを作成
- ・応募者確保のため、**本年度から就職情報サイトの相互情報交換機能を活用** **新規**
- ・多様かつ必要な人材の確保のため、全職種において、春季及び秋季の募集を実施するとともに、職業能力開発職については、地域の大学等に対する広報活動を実施
- ・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 ◆

- ・管理職員に対し、嘱託職員の管理マネジメントに関する研修を実施
- ・職業能力開発職の人材育成システムに基づく技能・技術研修及びOJT等の実施
- ・新たに管理職となる職員を対象として、平成28年4月施行の「障害者差別解消法」に基づく研修を実施

◆ 人員の適正配置 ◆

- ・地方組織一元化に伴う組織体制の変更に対応した適切な人員の配置
- ・「震災復興訓練」実施のため全国から職業訓練指導員の応援派遣等スケールメリットを活かした弾力的な人員の配置

【自己評価】

4-1 その他業務運営に関する重要事項

<評定と根拠>

評定 **B**

人件費について、国に準じた給与制度の運用により適正な給与水準の維持に努めた。

人材の確保については、就職情報サイトを活用し、就職活動中の学生等に向けて採用説明会や採用試験の情報を発信するほか、問合せを受け付ける等、相互に情報交換を行うことで、応募意欲が高まるよう働きかけた。

これらを踏まえ、評定をBとした。

<課題と対応>

人件費について、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて5%以上の額を削減する目標の達成に向けて、引き続き取り組む必要がある。

人材の確保については、応募者の増加を図るため、引き続き就職情報サイト等を通じて機構の社会的意義を周知するとともに、障害者職業カウンセラー職及び事務職についても、地域の大学等に対する広報活動を積極的に実施する必要がある。