

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

平成 27 年度業務実績評価書（案）

平成 28 年 8 月 8 日

平成27年度評価書様式（案）

様式1-1-1 中期目標管理法 年度評価 評価の概要様式

1. 評価対象に関する事項		
法人名	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	
評価対象事業年度	年度評価	平成27年度（第3期）
	中期目標期間	平成25～29年度

2. 評価の実施者に関する事項			
主務大臣	厚生労働大臣		
法人所管部局	職業安定局	担当課、責任者	雇用開発企画課長 北條 憲一
評価点検部局	政策統括官	担当課、責任者	政策評価官 玉川 淳
主務大臣			
法人所管部局		担当課、責任者	
評価点検部局		担当課、責任者	

3. 評価の実施に関する事項

4. その他評価に関する重要事項

様式 1-1-2 中期目標管理法 年度評価 総合評価様式

1. 全体の評価						
評価 (S、A、B、C、D)		(参考) 本中期目標期間における過年度の総合評価の状況				
		25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
		A	A			
評価に至った理由						

2. 法人全体に対する評価	
法人全体の評価	
全体の評価を行う上で特に考慮すべき事項	

3. 項目別評価における主要な課題、改善事項など	
項目別評価で指摘した課題、改善事項	
その他改善事項	
主務大臣による改善命令を検討すべき事項	

4. その他事項	
監事等からの意見	
その他特記事項	

様式 1-1-3 中期目標管理人 年度評価 項目別評価総括表様式

中期計画（中期目標）	年度評価					項目別 調書No.	備考
	25 年度	26 年度	27 年度	28 年度	29 年度		
I. 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項							
高齢者雇用に関する相談・援助、 実践的手法の開発、啓発等	A	A				1-1	
給付金の支給業務	A	B				1-2	
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	A	A				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	A	A				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	A	A				1-5	
障害者職業能力開発校の運営	A	B				1-6	
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	A	A				1-7	
障害者雇用納付金に基づく助成金の 支給業務	A	B				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	A	A				1-9	
障害者技能競技大会(アビリンピック) の開催	A	A				1-10	
離職者訓練	A	A				1-11	
高度技能者養成訓練	S	A				1-12	
在職者訓練、事業主等との連携・支 援	A	A				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	A	B				1-14	
効果的な職業訓練の実施、公共職業 能力開発施設等	A	B				1-15	
求職者支援制度に係る職業訓練認定 業務等	B	B				1-16	
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、事業主等とのネットワークの 構築、連携強化、法人統合による業 務運営における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、東日本大震災に係る対策の 実施、情報セキュリティ対策の推進、 既往の閣議決定等に示された政府方 針に基づく取組の実施	B	B				1-17	

中期計画（中期目標）	年度評価					項目別 調書No.	備考
	25 年度	26 年度	27 年度	28 年度	29 年度		
II. 業務運営の効率化に関する事項							
効果的・効率的な業務運営体制の確立、 業務運営の効率化に伴う経費節減等、事 業の費用対効果、障害者雇用納付金を財 源に行う講習及び啓発の事業規模の配 慮	A	B				2-1	
III. 財務内容の改善に関する事項							
財務内容の改善に関する事項	B	B				3-1	
IV. その他の事項							
その他業務運営に関する重要事項	A	B				4-1	

様式 1-1-4-1 中期目標管理法 年度評価 項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
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		
業務に関連する政策・施策	政策目標Ⅳ 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標Ⅳ-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第2号及び第3号
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助件数（計画値）	毎年度延べ30,000件以上	—	30,000件以上	30,000件以上	30,000件以上	30,000件以上	30,000件以上	予算額（千円）	—	—	—		
高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助件数（実績値）	—	41,747件	42,160件	39,997件	37,273件			決算額（千円）	—	—	—		
達成度	—	—	140.5%	133.3%	124.2%			経常費用（千円）	—	—	—		
相談・援助の利用事業主等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（計画値）	70%以上	—	70%以上	70%以上	70%以上	70%以上	70%以上	経常利益（千円）	—	—	—		
相談・援助の利用事業主等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（実績値）	—	80.0%	90.4%	89.7%	89.8%			行政サービス実施コスト（千円）	—	—	—		
達成度	—	—	129.1%	128.1%	128.3%			従事人員数（人）	—	—	—		

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（H27）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	
第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置		第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	【評価項目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】 ＜評価と根拠＞ 評価：A 高年齢者を戦力として活用することが		

<p>事項は、次のとおりとする。</p> <p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>高年齢者等の安定した雇用の確保、雇用管理改善等の実施、高年齢者等の多様な就業ニーズに応じた就業機会の確保を図るために、職業安定機関と連携しつつ、事業主等に対して必要な支援を実施すること。</p> <p>① 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助等の実施</p> <p>「生涯現役社会の実現」に重点を置き、「希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入」、「70歳まで働ける企業の実現」等に資するため、高年齢者雇用アドバイザーを活用して、執行の効率化を図りつつ、機構の蓄積する専門的知見を基に事業主等に対する高年齢者等の雇用の技術的問題全般に関する相</p>	<p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現に向けて、高年齢者雇用確保措置に関する事業主の取組、高年齢者等の雇用管理改善等、高年齢者等の職業の安定を図るための多様な就業機会の確保に関して、事業主等に対する支援を職業安定機関と十分に連携しつつ、効果的に実施する。</p> <p>ア 高年齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助等の実施・充実</p> <p>① 高年齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助等の実施</p> <p>「生涯現役社会の実現」に重点を置き、「希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入」、「70歳まで働ける企業の実現」等に資するため、高年齢者雇用アドバイザーが、事業主等に対して、実践的支援ツールを活用して対象企業の課題等を把握する等により、毎年度延べ</p>	<p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現に向けて、高年齢者雇用確保措置に関する事業主の取組、高年齢者等の雇用管理改善等、高年齢者等の職業の安定を図るための多様な就業機会の確保に関して、事業主等に対する相談・援助、実践的手法の開発、啓発広報活動等の支援を職業安定機関と十分に連携しつつ、効果的に実施する。</p> <p>① 高年齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助等の実施・充実</p> <p>高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、「生涯現役社会の実現」に資するため、雇用管理改善に取り組みようとする又は取り組む必要がある事業主に対して実施する。</p>		<p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>① 高年齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助等の実施・充実</p> <p>・高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、「生涯現役社会の実現」に重点を置き、平成24年に改正され、平成25年に施行された高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「改正高齢法」という。）への対応及び「年齢にかかわらず働ける企業の普及」等に資するため、企業の制度導入状況等に応じて必要となる雇用管理改善が取り組まれるよう以下のとおり実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 都道府県支部は、高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助の効果的かつ円滑な実施のために、必要に応じ職業安定機関の担当者等の参加を得つつ連絡調整会議を実施する等、相談・援助の取組の進捗状況について、職業安定機関と連携し、それぞれの役割に応じた的確な支援を実施した。 - 機構本部においては、業務の全国統一的枠組みとして基本スキームを示しており、都道府県支部は地域の実情を考慮の上、高年齢者雇用アドバイザーの訪問先として相談・援助による効果をより高く見込める企業を選定した。 	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>これらを踏まえ、評価をAとした。</p> <p><課題と対応></p> <p>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</p>
--	---	--	--	---	---

<p>談・援助を行い、相談・援助を実施した事業主等に対して追跡調査を実施し、70%以上の利用事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。</p> <p>また、職業安定機関からの要請に基づく事業所に対する相談・助言を積極的に実施すること。</p>	<p>30,000 件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施する。実施後は、相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち 70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにする。</p> <p>高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、高齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和 46 年法律第 68 号)に規定されている 65 歳までの高齢者雇用確保措置の未実施企業や経過措置により継続雇用制度の対象者の基準を設けている企業等に対し、希望者全員 65 歳までの継続雇用に向けて、職業安定機関からの要請に積極的に対応して相談・助言を実施する。</p> <p>希望者全員 65 歳までの高齢者雇用確保措置の実施済み企業等に対しては、65 歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援する等年齢にかかわらず働ける企業の普及を図り、生涯現役社会の実現を推進する。</p>	<p>その実施に当たっては、引き続き職業安定機関と密接な連携を図りつつ、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(昭和 46 年法律第 68 号)に規定されている希望者全員 65 歳までの高齢者雇用確保措置の実施済み企業等に対して、当該措置の円滑な運用や 65 歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援する等、年齢にかかわらず働ける企業の普及を図り、生涯現役社会の実現を推進する。</p> <p>また、中高年従業員の活用方法等や職業意欲の向上等についての事業主等のニーズに応えるため、当該企業の職場管理者又は中高年従業員に対する研修を実施する。</p>	<p>イ 「生涯現役社会の実現」に資するため、事業主が取り組む際に課題となる賃金・退職金制度又は人事管理</p>	<p>加えて、機構本部は事業主に対する継続的な支援を効果的に行うための相談記録の内容の充実等について、都道府県支部に周知指導するとともに、業務指示が適切に実施されるよう、都道府県支部業務担当者向け手引きに新たな疑義解釈や解説等を追加・修正し、配付した。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 業務進捗状況等を勘案し、必要に応じて機構本部職員が都道府県支部に出向き、高齢者雇用アドバイザーの連絡調整会議に出席する等現地指導を強化した。 - 中高年従業員の活用方法や職業意欲の向上等についての事業主等のニーズに応えるため、就業意識向上研修サービスを支援メニューとし、企業の職場管理者又は中高年従業員に対する研修を実施した。 <p>＜定量的指標＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢者雇用アドバイザーが、事業主等に対して、毎年度延べ 30,000 件の相談・援助を計画的か <p>イ 高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成 27 年度における相談・援助の実施件数は 37,273 件（前年度実績 39,997 件、前年度比 93.2%、達成度 124.2%）である。 （内訳） 相談・助言 個別訪問 37,107 件 	<p>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。</p>	
--	---	--	--	--	---	--

		<p>制度等の見直し等に対して、実践的支援ツールを活用して対象企業の能力開発、職場環境整備、人事管理制度及び健康・安全管理等に係る課題を把握する等を行い、高年齢者雇用アドバイザーが30,000件以上の相談・援助を実施することにより、高年齢者等の雇用管理の改善に関する事業主の取組を支援する。</p> <p>年齢にかかわらず働ける企業の普及に係る支援に当たっては、企業の高齢化や制度導入のそれぞれの状況に応じ、(イ)65歳以上雇用を実現している企業に対しては、次の段階として自然体で70歳雇用につなげる、(ロ)運用により70歳雇用を実現している企業に対しては、70歳雇用を制度として定着させる、(ハ)70歳雇用を実現している企業に対しては、さらに年齢にかかわらず働ける企業の実現につなげるよう、効果的かつ確かな相談・援助を実施する。</p> <p>なお、65歳までの高年齢者雇用確保措置の未実施企業や経過措置により継続雇用制度の対象者の基準を設けている企業については、訪問対象</p>	<p>つきめ細かく実施すること。【数値目標】</p> <p><評価の視点> ・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、効果的かつ確かな相談・援助を実施しているか。</p> <p><評価の視点> ・65歳までの高年齢者雇用確保措置の未実施企業や経過措置により継続雇用制度の対象者の基準を設けている企業等に対し、希望者全員 65</p>	<table border="0" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="padding-right: 10px;">集団指導</td> <td style="text-align: right;">31 件</td> </tr> <tr> <td>企画立案</td> <td style="text-align: right;">85 件</td> </tr> <tr> <td>就業意識向上研修</td> <td style="text-align: right;">50 件</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">合 計</td> <td style="text-align: right;">37,273 件</td> </tr> </table> <p>・相談・援助の実施件数については、改正高齢法に基づく高年齢者雇用確保措置実施済み企業の増加に伴い未実施企業への相談・助言は減少しているものの、多くの企業における改正高齢法に対応した制度導入の結果、職場において高年齢者が増加したことによって生じる具体的な課題等を解決するため、高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助に対するニーズが引き続き高く、それらに確実に対応したため、高年齢者雇用確保措置実施済み企業への相談・援助が多くなっている。</p> <p>・高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助は、企業の高年齢者雇用確保措置の実施状況等に応じ、60歳以降の賃金制度、評価制度等の人事処遇に関することから、職場改善、健康管理、能力開発等の様々な分野において、高年齢者雇用アドバイザー個々の専門性を活かし、以下のとおり、効果的かつ確に実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 支援すべき企業の選定に当たっては、厚生労働省から提供された高年齢者雇用状況報告の情報及び過去の相談・助言の記録から得られる制度導入状況、高年齢者の雇用状況等の企業情報を基に、制度の導入や改善効果が見込まれる企業をリストアップし、高年齢者雇用アドバイザーの訪問による効果が見込まれる企業を重点的に個別訪問できるよう、都道府県支部が必要に応じ職業安定機関と協議の上、個別訪問計画を策定した。 - 希望者全員を対象とする 65 歳までの高年齢者雇用確保措置実施済みの企業に対しては、「年齢にかかわらず働ける企業の実現」に重点を置き、賃金・評価制度の見直し、職場改善等、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企業の自主的な取組を促し、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、相談・援助を実施した。このため、65 歳を超える又は 70 歳以上の高年齢者を実際に雇用しているがそれに応じた制度が整備されていない企業や、既に多くの高年齢者を活用していると思われる企業を選定した。 - 高年齢者雇用確保措置未実施企業に対しては、高年齢者雇用アドバイザーと職業安定機関との役割分担を踏まえ、職業安定機関からの要請に積極的に対応することを原則とし、協議による個別訪問計画を策定し、公共職業安定所の担当職員との同行訪問、公共職業安定所が開催する集団指導等において、改正高齢法に対応した制度導入に向けた計画的な相談・助言を実施した。 - 経過措置により継続雇用制度の対象者の基準を設けている企業に対しては、当該基準の運用実態等を踏まえつつ、「希望者全員を対象とする 65 歳までの継続雇用制度の導入」が実施されるよう、改正高齢法の趣旨と併せ、早期に取り組むことのメリットについて説明する等により、相談・援助を行った。 <p>○企業診断システムの活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業診断システムを活用して対象企業の能力開発、職場環境 	集団指導	31 件	企画立案	85 件	就業意識向上研修	50 件	合 計	37,273 件	
集団指導	31 件												
企画立案	85 件												
就業意識向上研修	50 件												
合 計	37,273 件												

		<p>企業を労働局と共同して選定する等、職業安定機関からの要請に積極的に対応し、密接な連携を図りながら、希望者全員65歳までの継続雇用に向けて、計画的に実施する。</p> <p>相談・援助実施後は、利用事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにする。また、効果がなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載を分析し、その原因等を把握する等により、より利用者の満足が得られる内容となるよう随時見直しを図る。</p> <p>ロ 高年齢者雇用アドバイザーによる実践的支援ツールの活用や相談・援助によって明らかになった課題に対して、その解決に向けた助言を行い、自力で解決することができない事業主に対して具体的な解決案を提案する企画立案サービスを積極的に実施する。</p> <p>ハ 高年齢者雇用アドバイザーが企業</p>	<p>歳までの継続雇用に向けて、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。</p> <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにすること。【数値目標】 	<p>整備、人事管理制度及び健康・安全管理等に係る課題を把握し、企業と共有しながら高年齢者雇用アドバイザーが相談・援助を実施することにより、高年齢者等の雇用管理の改善に関する事業主の取組を支援した。(平成27年度実績 2,916件、前年度実績 3,225件、前年度比 90.4%)</p> <p>○追跡調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成27年9月から10月に高年齢者雇用アドバイザーが相談・援助を実施した事業主等に対して平成27年12月から平成28年1月に、課題改善効果について追跡調査を実施した。(課題改善効果があったと回答した企業の割合 平成27年度実績 89.8%、前年度実績 89.7%、達成度 128.3%) 調査の実施に当たっては、調査結果の有効性を担保するため、都道府県支部が調査票未回収事業主等に対して電話による回収督促等に取り組み、回収率の向上に努めた。 自由記述では、「同業他社における高年齢者雇用の状況や取組の内容等を踏まえた助言をもらい、今後高年齢者雇用に取り組み上で参考になった」、「既に高年齢者雇用確保措置を実施していたが、更に上の年齢まで高年齢者を雇用することを検討し始めた」、「高年齢者の雇用を進めると同時に、高年齢者が培ってきた技術の伝承や経験から得られた知見の引き継ぎ等を適切に行う必要があることに気づいた」、「労働力の不足が見込まれる中で高年齢者を雇用し活用することは重要であるが、加齢に伴う体力の低下等を踏まえて作業環境等の改善も進める必要があることを認識した」等の肯定的な評価を得た。 追跡調査については、その結果を分析し、今後の相談・援助に活かすよう都道府県支部及び高年齢者雇用アドバイザーにフィードバックした。 <p>ロ 企画立案サービスの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 高年齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助のうち、企業からの要請に基づき具体的な改善案を提案する企画立案サービスについては、定年引上げ・継続雇用等の高年齢者が働きやすい制度の導入や、従業員向け説明資料の作成など導入後の円滑な制度運用に向けたサポート等を行うことにより、その内容の充実を図り、平成27年度85件実施した。(前年度実績96件、前年度比88.5%) 「継続雇用のための人事評価・賃金制度等処遇の再構築」、「生涯現役を目指した高齢者の職務開発と処遇改善及び職場環境の改善」、「生涯現役雇用に向けた中高年齢人材の体系的キャリアマネジメントの仕組みと技術力の維持・向上」といった企画立案サービスの好事例についてアドバイザー活動支援ホームページ等を通じて高年齢者雇用アドバイザーにフィードバックし共有することで、事業主の多様な課題に対応した改善提案の質の向上を図った。 <p>ハ 職場管理者研修・中高年従業員研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 高年齢者雇用アドバイザーが企業に対して相談・援助を行う 		
--	--	--	---	--	--	--

<p>② 高年齢者雇用アドバイザーによる支援の質の向上</p> <p>高年齢者等の安定した雇用の確保の促進を図るため、賃金、人事処遇制度等高年齢者等の雇用を進めていく上での課題解決に資する実践的手法を開発し、高年齢者雇用アドバイザーが活用するためのツールを提供するとともに、高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助スキル、資質向上のための研修の充実を図ること。</p> <p>③ 効果的な相談・援助の充実</p> <p>①及び②に加え、人事労務管理や雇用環境整備に関する給付金の活用を組み合わせ、高年齢者の多様なニーズに対応しつつ、その能力を最大限発揮できるよ</p>	<p>② 高年齢者雇用アドバイザーによる支援の質の向上</p> <p>高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの一層の質の向上を図るため、更なる専門性、相談・援助スキルの向上のための研修を充実するとともに、相談・援助等の好事例の提供、高年齢者等の雇用を進めていく上での課題解決に資する実践的支援ツールの開発・提供等を実施する。</p> <p>相談・援助によって明らかになった高年齢者の継続雇用に当たっての条件整備に関して、企業等のニーズに応じた専門的・技術的支援を積極的に実施し、人事労務管理や雇用環境整備に関す</p>	<p>に対する相談・援助の過程で中高年従業員の活用方法等や職業意欲の向上等の支援のニーズを把握した場合には、企業の職場管理者の能力向上及び意識改革、中高年従業員の自己啓発促進等による職務遂行能力の向上を図るための研修（以下「職場管理者研修・中高年従業員研修」という。）を効果的に実施する</p> <p>ニ 高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの一層の質の向上を図るため、活動実態の把握を行うとともに、継続雇用制度等を導入した企業等の賃金・退職金制度、人事管理制度等について、事例発表・意見交換等を行う事例検討会を行う。</p> <p>また、事例検討会で出された好事例を収集・整理し、事例集等を作成し、高年齢者雇用アドバイザーに提供する。</p> <p>ホ 社会の変化や事業主の経営環境の状態等に対応した相談・援助の技術の向上を図るため、高年齢者雇用アドバイザーに対し、実践的支援ツールの効果的な活用や企画立案サービス、職場管理者</p>	<p><評価の視点></p> <p>・高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの一層の質の向上を図るため、企業等のニーズに応じた専門的・技術的支援が可能となるよう、相談・援助スキルの向上のための研修、相談・援助等の好事例の提供等を実施しているか。</p>	<p>過程で把握したニーズに応じ、当該企業の要請に基づき事業主や職場管理者を対象に、能力向上及び意識改革を図るため、「管理者と組織の役割」、「高齢の部下とのコミュニケーション」、「高齢の部下に対する仕事の与え方」等を内容として、また、中高年従業員を対象に、自己啓発促進等による職務遂行能力の向上を図るため、「会社に必要な人材となるには」、「会社に必要な人材となるための意識と生活」、「自己の職業能力の特性の再認識」、「高齢期の職業生活に向けての意識を高めること」等を内容として、高年齢者雇用アドバイザーが講師を務める研修サービスを平成 27 年度 39 件（受講者数 678 人）実施した。（前年度実績 31 件（受講者数 556 人）、前年度比 125.8%、受講者数 121.9%）</p> <p>ニ 高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの質的向上の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国 6 ブロックにおいて、高年齢者雇用アドバイザーの活動実態の把握及び事例発表・意見交換等を行う高年齢者雇用アドバイザー等ブロック別経験交流会（以下「経験交流会」という。）を開催した。平成 27 年度においては、参加した高年齢者雇用アドバイザーから、特に、「アドバイザー活動における事業主との信頼関係構築のポイント」及び「希望者全員が 65 歳まで働ける制度をすでに導入済みの企業への働きかけ方」に係る事例の発表により、具体的な取組の把握を行うとともに、各ブロックにおいて自主的に討議テーマを設定して意見交換を行うことにより相談・援助のスキルアップを図った。（平成 27 年 10 月～11 月） ・高年齢者雇用アドバイザーが経験交流会において発表した事例等から、今後の相談・援助の参考となる好事例を収集・整理し、アドバイザー活動支援ホームページに掲載して全国の高年齢者雇用アドバイザーに対して情報共有を図った。 ・高年齢者雇用アドバイザーの委嘱更新に係る具体的基準（過去の相談・助言及び企画立案サービス等に係る活動実績が一定以上あること等）に基づき、適切な人材の確保に努めるとともに、各都道府県の規模等に応じた人数の高年齢者雇用アドバイザーを配置することで、よりの確な相談・援助活動の実現を図った。 <p>ホ 高年齢者雇用アドバイザーに対する実務研修等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者雇用アドバイザーとして、年齢にかかわらず働ける企業の普及を図り、「生涯現役社会の実現」に向けた雇用環境整備等に関する相談・援助を行うため、アドバイザーの基本的知識・技能の付与、対応力向上及びアドバイザー業務効率化のための研修を、研修体系に従い計画的に実施した。 <p>○アドバイザー活動に関する基本的研修の実施（1 年次又は 2 年次）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者雇用アドバイザーに対し、年齢にかかわらず働け 	
--	---	---	--	---	--

<p>う、効果的な相談・援助の充実を図ること。</p>	<p>る給付金の活用を組み合わせ、高齢者の多様なニーズに対応しつつ、その能力を最大限発揮できるよう、効果的な相談・援助の充実を図る。</p>	<p>研修・中高年従業員研修の効果的実施に資する実務研修等を実施する。 なお、実施に当たっては、企業等に対する高齢者雇用に係る人事・労務管理上の諸問題の具体的な解決策の提案や「70歳まで働ける企業の実現」に向けた企業の実情に合わせた提案を行う資質や技術を高めるため、事例発表、グループ討議を中心とした研修内容とする。</p> <p>へ 高齢者雇用アドバイザーが実施する勉強会等、自主的な資質向上への取組を支援するため、研修会、勉</p>		<p>る企業の普及に向けた基本的な知識技能を習得するための次の基本研修を実施した。(実施延べ4回 受講者123人)</p> <p>【基本研修Ⅰ】雇用制度、職場改善、能力開発、企業への働きかけ方等を習得することを目的とした研修を実施(実施1回 3日間 受講者24人 委嘱初年度)</p> <p>【基本研修Ⅱ】賃金制度をはじめとした諸制度の導入に結びつけるための提案方法等を習得することを目的とした研修を実施(実施1回 3日間 受講者24人 委嘱初年度)</p> <p>【基本研修Ⅲ】中高年従業員自身の就業に係る能力・意欲の改善、管理者としての中高年従業員への対応方法に関する研修の実施方法等を習得することを目的とした研修を実施(実施2回 3日間 受講者75人 委嘱2年目以降)</p> <p>・新任の高齢者雇用アドバイザーが先輩アドバイザーの実際の相談・助言に同行して行う実地研修を実施した。(新任者1人につき3回を上限に実施)</p> <p>○企業診断システムの効果的活用のための実務研修の実施 ・新任の高齢者雇用アドバイザーに対し、企業診断システムを効果的に活用した各種の課題解決のための相談・助言方法について、実践事例に重点をおいた研修を実施した。(基本研修Ⅰに併せて実施 1回 2日間 受講者24人)</p> <p>○課題解決のノウハウを共有するための研修の実施(5年次研修) ・委嘱後5年以上を経過した高齢者雇用アドバイザーのうち、5年ごとの委嘱年次の者を対象とし、国の施策及び機構の取組を理解し、課題解決のノウハウを共有するための研修を実施した。(実施1回 2日間 受講者78人)</p> <p>○高齢者雇用アドバイザーのスキルアップのための研修 ・委嘱後3年以上経過の高齢者雇用アドバイザーを中心に、個々の専門性、対応力のスキルアップを図るため、①相談・援助の実績が多い5業種(建設業、食料品製造業、機械器具等製造業、卸売・小売業、医療・福祉業)について、受講する高齢者雇用アドバイザーが関心のある業種における課題を持ち寄ってのグループ討議を中心とした実践的な研修、②企業からのニーズが高い、高齢者等の賃金・人事評価制度に特化した研修コースを設け、具体的な企業の事例を題材にグループ単位でのケーススタディを中心とした実践的な研修を実施した。(実施各1回 各3日間 受講者計85人)</p> <p>○高齢者雇用アドバイザーを認定するための講習 ・平成28年度の高齢者雇用アドバイザーを委嘱するために、高齢者雇用アドバイザーの委嘱要件を満たす者であって、都道府県支部から推薦があった者を対象に高齢者雇用アドバイザー資格を認定するための講習を実施した。(実施1回 3日間 受講者39人)</p> <p>へ 高齢者雇用アドバイザーの自主的な資質向上に係る取組への支援等</p> <p>○高齢者雇用アドバイザーの自主的勉強会等への支援 ・高齢者雇用アドバイザーの相互研鑽や自己啓発が活発化するよう、各地域の高齢者雇用アドバイザーが自主的に開催する資質向上のための勉強会等を奨励するとともに、要請に</p>	
-----------------------------	--	---	--	--	--

		<p>強会等への職員の参加やメールマガジンの発行を行う。</p> <p>ト 高年齢者雇用に関する高度に専門的ないし技術的な知識及び相談・援助の高い能力と豊富な経験を有するゼネラルアドバイザーを本部に配置し、本部として、高年齢者雇用アドバイザーに対する、企画立案等に係る相談・指導、各都道府県の高年齢者雇用アドバイザーと連携した広域的な企業グループを対象とする相談・助言活動を行うとともに、ゼネラルアドバイザーが必要に応じ現地に赴き、企業に対する相談・援助の実施に関し、高年齢者雇用アドバイ</p>		<p>応じて機構本部から職員を派遣し（平成 27 年度実績 7 回）、業務の重点取組や制度の変更点についての説明等により支援を行い、併せて高年齢者雇用アドバイザーの活動状況や要望等を直接把握した。</p> <p>○アドバイザー活動支援ホームページ及びメールマガジンの活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者雇用アドバイザー活動の円滑な実施と質的向上を図ることを目的として、高年齢者雇用アドバイザー用の専用ホームページを設けるとともに、「ADメールマガジン」を発行した。 ・「アドバイザー活動支援ホームページ」は高年齢者雇用アドバイザーに向けて、企業診断システム等の各種相談・援助ツールとそのマニュアル、企画立案サービス等の実践好事例、高年齢者雇用アドバイザー向け各種研修資料等の掲載により、高年齢者雇用アドバイザー活動の効果的支援と情報の共有化を図った。なお、3種類の企業診断システムをWeb化するとともに、資料引用を行いやすくするなど改修を行い、操作性、利便性の向上を図った。 ・「ADメールマガジン」は全国の高年齢者雇用アドバイザー及び都道府県支部に対して機構の取組方針や最新の情報資料、活動の参考となる雇用統計資料、政策・制度の動き等を即時的に毎月配信した。これらの事項に加え、高年齢者雇用アドバイザー本人による企業へのアプローチ方法やツールの活用に関する独自の工夫等の関連記事や高年齢者雇用アドバイザーからの意見・投稿の掲載等、実際の支援の現場で活かせる情報の提供、双方向のコミュニケーションを図った。 <p>ト ゼネラルアドバイザーによる相談・指導等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者雇用に関する専門的・技術的な知識及び相談・援助の高い能力と豊富な経験を有するゼネラルアドバイザー3人を機構本部に配置し、企画立案サービスの全案件に対する精査・指導の実施及び高年齢者雇用アドバイザーに対する研修の一部を担当した。 ・広域的な企業グループの要請により、当該企業が行う高年齢者雇用に関する取組のための勉強会にゼネラルアドバイザーを派遣した。 ・高年齢者雇用アドバイザーの自主的勉強会等にゼネラルアドバイザーを派遣し、企画立案サービスの分析結果等を踏まえ、留意点等について、説明・指導した。 		
--	--	--	--	---	--	--

	<p>イ 実践的手法の開発・提供 企業における高齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、高齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助への活用を図るとともに、常に情報の抽出・整理ができるようにデータベースを構築し、当該開発成果に係る情報を蓄積・管理した上で、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。</p> <p>① 事業主支援手法等の開発 高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の効果的な実施に資するため、事業主支援手法等を開発する。</p>	<p>② 実践的手法の開発・提供 企業における高齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、高齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助への活用を図るとともに、常に情報の抽出・整理ができるようにデータベースを構築し、当該開発成果に係る情報を蓄積・管理した上で、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。</p> <p>イ 事業主支援手法等の開発 年齢にかかわらず働く社会の実現に向け、65歳までの高齢者雇用確保措置の実施状況を踏まえて「70歳まで働く企業」の普及・促進等を進めていく上での課題となる要因を明らかにし、その解決を図るため、賃金・人事管理制度等に関する調査研究等を行い、事業主支援手法等を開発し、併せてその研究成果を高齢者雇用アドバイザーの行う相談・援助業務等への活用を図る。</p>	<p>＜評価の視点＞ ・事業主のニーズに配慮しつつ、高齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発するとともに、高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。</p> <p>＜評価の視点＞ ・実践的手法の開発により得られた成果について、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。</p>	<p>② 実践的手法の開発・提供 ・企業における高齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高齢者等の雇用に関する実践的手法を開発するための調査研究、生涯現役をめざす職場づくりに向けた調査研究、産業別ガイドライン策定・普及を行う産業別高齢者雇用推進事業を実施した。</p> <p>・調査研究の成果については調査研究報告書としてまとめるほかポイントを分かりやすく解説したパンフレット、ヒント集等の利用しやすい形にまとめて、高齢者雇用アドバイザーに提供するとともに、機構ニュース・ホームページへの掲載等を通じて事業所等への情報提供を行った。</p> <p>イ 事業主支援手法等の開発 ○団塊世代の就業と生活に関する意識調査（10年目、平成18年度より継続） ・平成26年度に引き続き学識経験者等で構成する委員会を開催し（16回）、団塊世代の仕事や生活状況及び自己評価、将来展望・不安等の職業生活の実態を把握するため、調査会社のモニターを対象とするアンケート調査（パネル調査：10年目）を実施した。本委員会では、10年間の継続調査結果をもとに、就業行動及び就業ニーズの経年変化等の分析を進めている。この分析結果は、高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助業務への活用、並びに人事担当者、就業者及び厚生労働省等への情報提供資料とするため、広く成果の普及を図る予定である。</p> <p>○生涯現役に向けた人事戦略と雇用管理の研究委員会（1年計画の1年目） ・平成24年改正の高齢者雇用安定法の施行後における企業の人事管理の動向を踏まえた情報を人事担当者や高齢者雇用アドバイザーに提供するため、学識経験者等で構成する委員会を設置・開催した（6回）。本委員会では、企業の人材活用戦略及び人事管理関連分野（人事評価、賃金管理、退職管理等）の個別対策等の調査の分析、高齢者及び管理職へのアンケート調査の分析を通じて、高齢者の人事管理の特徴を把握するとともに、今後の方向性及び効果的な対策のあ</p>		
--	---	---	---	---	--	--

	<p>② 生涯現役を目指す職場づくりに向けた調査研究の実施</p> <p>生涯現役を目指す職場づくりの実現に向けた条件整備や多様な就業形態の開発等に関する調査研究を実施する。</p>	<p>また、年齢にかかわらず働ける企業の普及を加速するため、高年齢者雇用アドバイザーが相談・援助を行う際にどのような情報が必要か、また、どのような手法が効果的か等について高年齢者雇用アドバイザーからニーズ把握を行い、それをもとに新たな相談手法や企業への情報提供のあり方について検討を行う。</p> <p>ロ 生涯現役を目指す職場づくりに向けた調査研究の実施</p> <p>生涯現役で働ける職場づくりを目指す企業等と協力して、「職務再設計」「人事・賃金管理」「能力開発」「健康管理」等当該企業等が抱える問題点について、「作業工程改善型」(最長2年間で支援機器等の設計・開発から導入・効果測定を行うもの)及び「制度改善型」(最</p>		<p>り方を検討した。この分析結果は、高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助業務への活用、人事担当者及び就業者、厚生労働省等への情報提供資料とするため、広く成果の普及を図る予定である。</p> <p>○70歳まで働ける企業基盤作り推進委員会(第4期、2年計画の2年目)</p> <ul style="list-style-type: none"> 高年齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助活動を円滑に進めるためのツールのひとつとして、平成22年度から「仕事能力把握ツール」を運用している。平成25年度の改正高齢法の施行を踏まえ、当該ツールの更なる活用促進を図る目的から、学識経験者や高年齢者雇用アドバイザー等で構成する委員会を設置・開催(7回)し、当該ツールの課題抽出及び改訂、ツールの精度向上を目的とした分析を行った。 <p>○いきいき企業100選再評価委員会(2年計画の2年目)</p> <ul style="list-style-type: none"> 年齢にかかわらずいきいきと働ける社会の実現のためには、高年齢者と共に働く現役世代(特に、若手社員)も含めた職場全体の活性化や理解の促進が欠かせないことから、この世代にもわかりやすい啓発資料の作成に焦点をあて、学識経験者等から構成する委員会を設置・開催した(7回)。本委員会では、いきいき企業100選に掲載されている事例を踏まえて、高年齢者雇用の理解を深め、高年齢者を戦力化するための工夫等のテーマを設定し、分かりやすいマンガと解説で紹介した。この結果はホームページに掲載し、広く成果の普及を図っている。 <p>○事業主支援手法等の開発に係るニーズ把握等</p> <ul style="list-style-type: none"> 調査研究等で実施する事業主及び高年齢者向けのアンケート調査等を通じて事業主や就業者のニーズ把握を行い、事業主支援手法等の開発に活用した。(このように把握したニーズの例としては人事制度の設計、職場における健康管理のあり方等) <p>ロ 生涯現役を目指す職場づくりに向けた調査研究の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 生涯現役で働ける職場づくりを目指す企業と協力して、1事業所において、以下の研究テーマを設定して調査研究を実施した。 <p>【作業工程改善型】</p> <p>[2年計画の2年目]</p> <ul style="list-style-type: none"> 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～ 「生涯現役をめざす職場づくり研究」の案内リーフレットを高年齢者雇用開発フォーラム、生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム、地域ワークショップ等で配布するとともに、高年齢者雇用アドバイザーへ提供し、相談・援助業務等における当該研究の周知、利用促進等に活用した。 「平成26年度生涯現役をめざす職場づくり研究年報」を作成し、高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助での活用、研究 	
--	---	---	--	---	--

	<p>③ 産業別ガイドライン策定・普及支援</p> <p>産業団体が学識経験者、産業団体代表者等から構成する産業別高齢者雇用推進委員会を開催し、高齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行い、その結果に基づき高齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを策定・普及することを支援する。</p>	<p>長1年間で制度設計、試行から効果測定を行うもの)の2類型で調査研究を実施し、取組の経過や検討内容、改善結果を紹介することにより具体的な改善手法の普及を図り、生涯現役を目指す職場づくりに向けた環境整備を推進する。</p> <p>ハ 産業別ガイドライン策定・普及支援</p> <p>産業団体が学識経験者、産業団体代表者等から構成する産業別高齢者雇用推進委員会を開催し、高齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行い、その結果に基づき高齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に策定・普及することを支援する。</p> <p>支援する団体数は前年度から継続して活動している5団体と合わせて、計10団体とする。</p>		<p>機関等への配付、ホームページ上での公開を通して成果の普及を図った。</p> <p>ハ 産業別ガイドライン策定・普及支援</p> <p>○産業別高齢者雇用推進事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成27年度から事業を開始した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、プライダル業、保育サービス業、製造請負・派遣業）及び平成26年度から事業を続けている5団体（アパレル・ファッション産業、機械土工工事業、金属工作機械製造業、トラック運送事業、金属熱処理業）の計11団体に対して、産業別高齢者雇用推進ガイドライン（以下、「産業別ガイドライン」という。）の策定に係る効果的な取組を促すため、以下の支援を行った。 <ul style="list-style-type: none"> - 本事業を中心となって運営する推進担当者の設置及び産業別ガイドラインの策定についての助言・援助(各団体とも1～3人の推進担当者を設置) - 会員企業委員等7～8人程度で構成される産業別高齢者雇用推進委員会の設置及び運営に関する助言・援助 - 団体が実施するアンケート、ヒアリング等に関する必要な助言・援助 ・平成26年度から事業を続けている5団体については、事業の最終年度となることから、産業別ガイドライン及び関連資料をとりまとめた冊子を普及啓発セミナー等を通じて会員企業に配付、団体のホームページに産業別ガイドラインを掲載するなど業界内での高齢者の雇用の促進に活用した。 ・配付した産業別ガイドラインの普及状況について調査した結果、会員企業の84.1%から「役に立った」との回答を得た（前年度実績83.2%）。 ・ホームページ上へ上記5団体の産業別ガイドラインを掲載し、公開した。（公開した産業別ガイドライン件数 75件） ・当該産業別ガイドラインを高年齢者雇用アドバイザーへ提供し、相談・援助業務等において、企業担当者の関心の引き付け、情報提供に活用した。 ・また、高年齢者雇用アドバイザーが相談・援助に活用できるように、今まで策定した各産業別ガイドラインの中から各会員企業の改善事例について7つの課題別（制度面、能力開発、作業施設等の改善、新職場・職務の創出、ワークシェアリング、健康管理・安全衛生、モチベーション向上策）にヒント集として取りまとめた冊子を高年齢者雇用アドバイザーに配 	
--	---	---	--	--	--

<p>(3) 生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成に関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現を目指し、生涯現役でいることについての意義や重要性などを広く国民に周知・広報し、生涯現役社会の実現に向けた国民的な気運を醸成するための国民運動を推進すること。</p> <p>① 啓発広報活動等の実施</p> <p>高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高齢者雇用を支援する月間を設け、高齢者等の雇用に関するシンポジウム等の各種行事の開催、好事例の選定・表彰等を行うとともに、刊行誌の発行、ホームページへの掲載、マスメディア等の活用、経済団体等との連携により啓発広報活動を効果的かつ積極的に展開すること。</p>	<p>(3) 生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成に関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現を目指し、生涯現役でいることについての意義や重要性などを広く国民に周知・広報し、生涯現役社会の実現に向けた国民的な気運を醸成するための国民運動を推進する。</p> <p>ア 啓発広報活動等の実施</p> <p>高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高齢者雇用を支援する月間を設け、企業等が高齢者等にとって働きやすい雇用環境にするために創意工夫を行った改善の事例の発表等を内容とする行事を開催する。</p> <p>高齢化対策、高齢者等の雇用問題について、その具体的な対応事例等を掲載した定期刊行誌を毎月発行する。また、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等の活用、経済団体等との連携による啓発広報活動を実施する。</p>	<p>(3) 生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成に関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現を目指し、生涯現役でいることについての意義や重要性等を広く国民に周知・広報し、生涯現役社会の実現に向けた国民的な気運を醸成するため、以下の啓発広報活動等を実施する。</p> <p>① 啓発広報活動等の実施</p> <p>生涯現役社会の実現に向けた国民的な気運を醸成するため、高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進と高齢者等がいきいきと働ける職場づくりの具体的な取組やアイデアの普及を図る「高齢者雇用開発コンテスト」を実施し、10月の高齢者雇用支援月間に開催する「高齢者雇用開発フォーラム」において、入賞企業の表彰、入賞企業等が創意工夫を行った改善事例の発表及び意見・情報交換を行う。</p> <p>また、当該フォーラムにおいては、機構が開発した実践的手法及び生涯現役を目指す職場づくりに向けた調査研究等の</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、マスメディア等との連携により、啓発広報活動を実施しているか。 	<p>付し、企業訪問の際や高齢者雇用アドバイザーの自主勉強会の題材として活用するとともに、ホームページにおいて課題別に閲覧できるよう掲載した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページに、産業別ガイドラインの概要版を29業種、また高齢者雇用に役立つワークシートやチェックリストなどの各種ツールの雛形を企業用14種類、従業員用6種類の計20種類を新たに追加した。 <p>(3) 生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成に関する事項</p> <p>① 啓発広報活動等の実施</p> <p>○高齢者雇用開発コンテストの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者が生涯現役でいきいきと働ける職場環境を実現するために企業等が行った創意工夫の事例を募集し、優秀事例を表彰し、先進事例を広く社会に周知することにより、企業等の具体的な取組の普及・促進を図った。 ・平成27年度は、全国から182社(前年度実績257社)の応募があり、学識経験者等からなる審査委員会で審査の上、厚生労働大臣表彰5社、機構理事長表彰41社を決定した。 ・これらの事例については、平成27年10月8日に開催した「高齢者雇用開発フォーラム」において表彰を行うとともに、機構本部において厚生労働大臣表彰企業をはじめとした12社の事例を取りまとめたコンテスト事例集「高齢者を戦力に」を作成したほか、定期刊行誌「エルダー」で紹介した。 ・表彰事例を改善分野や業種により検索できる「高齢者雇用開発コンテスト企業事例情報提供システム」に平成27年度入賞事例を追加登録し、ホームページにおいて公開した。 <p>○「高齢者雇用開発フォーラム」の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用支援月間における啓発活動を効果的・効率的に行うため、高齢者がいきいきと働ける職場の実現に向けた今後の取組を来場者とともに考えることを目的とし、高齢者雇用開発コンテスト表彰式と併せて記念講演、事例発表、トークセッションを内容とするフォーラムを開催した(平成27年10月8日、イイノホール)。 - 高齢者雇用開発コンテスト表彰式において、厚生労働大臣表彰最優秀賞を受賞した京都中央信用金庫をはじめ、46社を表彰 - 内田賢東京学芸大学教育学部教授による記念講演「シニア 	
---	---	--	---	---	--

		<p>成果を組み合わせ、公開する等、効果的な啓発広報活動を行う。</p> <p>都道府県支部においても、当該月間を中心に職業安定機関及び経済団体等との連携により、企業の創意工夫等の改善事例の発表及び意見交換等を行うワークショップを開催する等、啓発広報活動を実施する。</p> <p>また、高齢化対策、高年齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌「エルダー」を毎月作成・発行し、事業主等に配布する。なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集アドバイザー会議等の意見を踏まえ、誌面の一層の充実を図る。</p> <p>さらに、高齢化・高齢者雇用に関連する統計データを整理し、ホームページで提供する等、ホームページを活用した情報提供及びマスメディア等を通じた啓発広報活動を行う。</p>		<p>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～」</p> <ul style="list-style-type: none"> - コンテスト入賞企業の京都中央信用金庫、東都金属印刷(株)、(社福)長生園による事例発表 - 上記3社とコーディネーター内田賢教授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」等についてのトークセッション - 雇用相談コーナーを設置し、来場者の個別相談や問い合わせに対応 - 入賞企業の取組事例、高年齢者雇用アドバイザー制度、高年齢者雇用安定助成金制度、マンガで考える高齢者雇用、「高齢者の人事制度の現状とこれから」についての対談等を紹介するパネル・ポスターの展示 - 機構の事業を紹介する各種資料等の配付 <ul style="list-style-type: none"> ・企業の経営者・役員、人事担当者、労働行政関係者を中心に332人の来場があった(前年度実績292人)。 ・来場者を対象としたアンケート調査では、回答者の84.3%から「内容に満足している」との回答を得た(前年度実績92.3%)。具体的には、「高年齢者の雇用・就業について理解が深まった(51.8%)」、「検討している高年齢者雇用・就業の課題のヒントが得られた(45.8%)」等の割合が高かった。また、今後の開催方法の要望として、「先進的な考え方や研究成果の発表をしてほしい(61.8%)」「専門家の意見をじっくり聞きたい(43.8%)」(複数回答)等の割合が高かった。 ・自由記述の内容として、「記念講演の内容、事例発表、トークセッションについて興味深く聞くことができた。」、「各事例発表の時間が短く(聴講者の)消化不良感があったが、トークセッションで深掘りでき、理解度が深まった。」、「機構特別賞はグループ登壇での表彰(グループの代表者へ表彰状授与)であったが、1社ずつ賞状を渡すべきでは」等の回答を得た。これらの意見・要望を踏まえ、平成28年度に向け、さらに満足度の高いイベントとなるよう検討を進めた。 ・都道府県支部において、高年齢者雇用支援月間である10月を中心に高年齢者雇用に関心のある企業等の事例発表、専門家等による講演、ディスカッション等を行う地域ワークショップを当該地域の事業主団体及び都道府県労働局等と連携し、開催した(46都道府県で開催、参加者2,625人(前年度実績2,742人))。 <p>○定期刊行誌「エルダー」の発行・配布</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主等に高年齢者雇用についてのノウハウ、情報等を提供することを目的に毎月発行し、企業の人事、労務担当者及び高年齢者雇用問題に関心を持っている者等に対して、配布した。 ・読者アンケートでは、「非常に参考になる」「参考になる」との回答が合計90.5%(前年度実績85.7%)であった。 ・購読層の拡大のため、ホームページに電子ブックを掲載するとともに、バックナンバーを掲載した。また、一般書店やオンライン書店で販売を行ったほか、イベント等で周知活動を行った。 <p>○「エルダー」編集アドバイザー会議の助言・指摘、アンケート</p>	
--	--	---	--	--	--

<p>② 高齢者等の雇用に係る企業の好事例の効果的な活用</p> <p>企業における高齢者の雇用環境整備に係る取組を推進するため、高齢者等の雇用に係る企業の好事例の効果的な活用を促進すること。</p>	<p>イ 生涯現役を目指す職場づくりに向けた先進事例の収集・提供</p> <p>企業における高齢者の雇用環境整備に係る取組を推進するため、高齢者等の雇用に係る企業の好事例を収集・提供し、効果的な活用を</p>	<p>② 生涯現役を目指す職場づくりに向けた先進事例の収集・提供</p> <p>企業における高齢者の働き方等の雇用環境整備を推進するため、「高齢者雇用開発コンテスト」の表彰事例や従業員が年齢にかかわ</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>トにより把握した読者ニーズ等を踏まえた誌面の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用に取り組む企業・事業主にとって分かりやすい内容とするため、1月号で「高齢者雇用入門」を特集したほか、65歳以降の就労機会の確保に向けた多様な取組を紹介するため、8月号で「知識と経験を活かし、地域再生に貢献する」2月号で「高齢者の多様な働き方」をそれぞれ特集した。 ・読者から掲載希望の高い「人事・賃金制度」「第2の新人教育」について、特集を組んで事例を交えて解説した。 (7月号:高齢者のための第2の新人教育—実践編、4月号:高齢労働者の評価・賃金を考える) ・「人事・賃金制度」については、編集アドバイザーである菊谷寛之氏の協力を得て、10月号から「希望者全員65歳雇用！雇用ミックス時代のフレキシブル賃金・評価制度」の連載を開始した。 ・「事例が役に立つ」との読者の声に応え、毎号の特集で解説の後に多数の事例を掲載した。 ・平成27年3月号から9月号まで、「平成26年度高齢者雇用開発コンテスト」入賞企業3社の取組をマンガで紹介した。 <p>○マスメディア等による啓発広報活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用支援月間に関する新聞広告として、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)に開催案内や高齢者雇用安定助成金の紹介を掲載した。また、地域ワークショップに関する取材記事(事前(37紙)及び事後(38紙))の掲載が行われた。 さらに、記事広告として、経済専門雑誌「日経ビジネス」の9月28日発行号に高齢者雇用の重要性を啓発するために、先進企業の取組事例、学識者による高齢者雇用を促進するための解説等を、見開き2頁、フルカラーで掲載した。また、「日経ビジネス」のWeb版である「日経ビジネスオンラインSpecial」に、文字数制限等により紙面に掲載できなかった詳細な内容や写真等を1か月(掲載期間9月28日～10月27日)にわたり掲載したほか、同サイトからホームページ及びメールマガジン募集ページへの誘導を図った。 ・高齢者雇用に関する実践的手法の開発・共同研究の成果、収集している先進的な企業事例等についてマスコミへ積極的な情報提供等を行い、広く社会一般の高齢者雇用についての理解を促進した。 ・高齢者の雇用を取り巻く高齢化社会の実態と見通しに関わる国際比較を含む各種統計・調査結果をテーマ別・調査別に整理・配置したリンク集としてホームページで提供した。 <p>② 生涯現役を目指す職場づくりに向けた先進事例の収集・提供</p> <p>○事例集の作成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構本部において厚生労働大臣表彰企業をはじめとした12社の事例を取りまとめたコンテスト事例集を作成した。 ・先進的な事例について、定期刊行誌「エルダー」で紹介し、広く参考に供した。 <p>○「エルダー活躍先進事例集」の作成</p>	
--	--	---	--	--	--

<p>(4) 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現に向けて労働者が早い段階から自らの希望と能力に応じた多様な働</p>	<p>促進する。</p> <p>(4) 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現に向けて労働者が早い段階から自らの希望と能力に応じた多様な働</p>	<p>りなくいきいきと働いている先進的な職場事例について事例集を作成するほか、シンポジウム等で明確なテーマを定めて、現場の情報を発信し、生涯現役を目指す職場づくりに向けた先進事例の提供を行う。</p> <p>(4) 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現に向けて労働者が早い段階から自らのキャリア設計を含めた職業生</p>		<ul style="list-style-type: none"> 前年度まで作成していた「生涯現役いきいき企業100選」及び「生涯現役いきいき企業先進事例集」を統合し、平成27年度コンテスト事例の中から、年齢にかかわらずいきいき働けるよう、高齢者雇用のための改善・工夫等を行った32の事例を選定して企業の考え方や取組概要を紹介する「エルダー活躍先進事例集」を作成した。同事例集は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の掲載を開始した。 ○「生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム」の開催 <ul style="list-style-type: none"> 少子高齢化が進行する状況下、企業にとって「高齢者の経験や能力をいかに活かし戦力化するか」がますます重要な課題となってきたことから、平成27年度は「生涯現役を展望したキャリア形成支援」をテーマとして開催し、企業の経営者・人事労務担当者や学識経験者から高齢従業員の戦力化のためのキャリア支援や技能伝承の考え方、取組の現状やノウハウ等について紹介いただき、意見交換等を行った。 日時 平成28年1月28日(木) 会場 品川 THE GRAND HALL (東京都港区港南2-16-4) 内容 講演「生涯現役を展望したキャリア支援の取組」(講師:北浦 正行氏 [公益財団法人 日本生産性本部 参与、武蔵大学 客員教授]) パネルディスカッション「生涯現役時代～キャリア形成支援に係る我が社の取組～」(コーディネーター:北浦 正行氏) パネリスト: SCSK(株)、菊地歯車(株)、京都中央信用金庫) 企業の経営者・役員、人事担当者、人事労務関係専門家・研究者、労働行政関係者を中心に286人の来場があった(前年度実績286人)。 来場者を対象としたアンケート調査では、回答者の89.2%から「内容に満足している」との回答を得た(前年度実績88.3%)。また、本シンポジウムで有意義だった点について、主なものとして、「高齢者の雇用・就業について理解が深まった(49.7%)」、「高齢者の雇用・就業に対する新たな課題に気がついた(35.5%)」、「自分の今後の働き方の参考となった(28.4%)」(複数回答)との回答があった。 今後取り上げてほしいテーマ(質問)についての自由記述の内容として、「モチベーションの維持、アップの事例について」、「60才定年後の雇用の賃金と役職について」、「健康管理と安全管理について」、「今回取り上げなかった業種におけるキャリア形成支援について」等の回答を得た。 <p>(4) 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ○高齢期における職業生活の設計のための研修の実施 <ul style="list-style-type: none"> 高齢者雇用アドバイザーが相談・援助を行う過程で把握したニーズに応じ、当該企業の中高年従業員等を対象に、早い段階から65歳以降までの職業生活の設計ができるよう、キャ 	
--	---	---	--	--	--

<p>き方を選択し、実現できるようにするため、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行うこと。</p>	<p>き方を選択し、実現できるようにするため、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行う。</p>	<p>活の設計を行い、65歳以降まで多様な働き方を選択し、自らの希望と能力に応じて働くことができるようにするため、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行う。 実施に当たっては、企業に対する相談・援助を行う過程で把握したニーズに応じ、高齢者雇用アドバイザーが企業等を会場として研修等により行う。</p>		<p>リアの棚卸しや定年後の働き方、年金、社会保険の基礎知識等についての研修を実施した。（平成27年度11件（受講者数95人）。（前年度実績15件（受講者数246人）、前年度比：件数73.3%、受講者数38.6%）。</p> <p><平成26年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・生涯現役社会の実現に向けたシンポジウムについて、少子高齢化が進行する状況下、企業にとって「高齢者の経験や能力をいかに活かし戦力化するか」がますます重要な課題となってきたことから、平成27年度は高齢期の能力開発やキャリアの効果的な活用について参加者の理解を深めることを狙いとし「生涯現役を展望したキャリア形成支援」をテーマに開催した。 ・また、定期刊行誌「エルダー」では、読者アンケートを踏まえて「賃金・評価制度」の連載を開始するとともに、高齢者雇用開発コンテスト入賞企業の取組を紹介するマンガを掲載した。 ・高齢者雇用アドバイザーの相談・援助については、65歳までの高齢者雇用確保措置の実施状況を踏まえ、未実施企業に対する相談・援助から、実施済み企業における高齢者の更なる戦力化に向けた相談・援助へ重点をシフトしていくことが求められている。これを踏まえ、新たに、企業からのニーズが高い、高齢者等に対する賃金・人事評価制度の整備等に特化した研修を実施する等により質の向上を図った。また、ブロック別経験交流会でも、「希望者全員が65歳まで働ける制度をすでに導入済みの企業への働きかけ方」をテーマに、意見交換を行った。 	
--	--	--	--	---	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。

- ・いずれの数値目標も120%を超える達成度であること、企業が問題だと感じていることの改善に役立っていることは、評価できる。
- ・相談・援助等のベースとなる基礎的な調査・研究の一層の充実を求めたい。
- ・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

様式 1-1-4-1 中期目標管理法 年度評価 項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-2	給付金の支給業務		
業務に関連する政策・施策	政策目標Ⅳ 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標Ⅳ-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第1号
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
給付金の説明会実施回数 (計画値)	毎年度 500 回以上	—	500 回以上	500 回以上	500 回以上	500 回以上	500 回以上	予算額 (千円)	—	—	—		
給付金の説明会実施回数 (実績値)	—	1,127 回	792 回	740 回	748 回			決算額 (千円)	—	—	—		
達成度	—	—	158.4%	148.0%	149.6%			経常費用 (千円)	—	—	—		
本部団体訪問実施数 (計画値)	—	—	—	—	30 団体以上	30 団体以上		経常利益 (千円)	—	—	—		
本部団体訪問実施数 (実績値)	—	—	—	—	35 団体			行政サービス実施 コスト (千円)	—	—	—		
達成度	—	—	—	—	116.7%			従事人員数 (人)	—	—	—		

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画 (H27)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	
第3 国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。 2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	第2 国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	第2 国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項		第2 国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 2 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	【評価項目2 給付金の支給業務】 <評価と根拠> 評価：B 高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		

<p>(1) 高年齢者等の雇用の安定等に資する事業主等に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>① 高年齢者等の雇用の安定等を図るため、機構が実施する各種給付金支給業務については、法律の目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図ること。</p>	<p>(1) 高年齢者等の雇用の安定等に資する事業主等に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>高年齢者等の雇用の安定を図るため、機構が実施する各種給付金支給業務については、その政策目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図る。</p> <p>ア 効率的な給付金支給事務の実施</p> <p>適正支給に配慮しつつ、申請様式及び添付書類の見直し、進捗状況の適正な管理による事務手続の合理化を図る。 給付金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行う。</p>	<p>(1) 高年齢者等の雇用の安定等に資する事業主等に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>高年齢者等の雇用の安定等を図るため、機構が実施する給付金支給業務については、その政策目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図る。</p> <p>① 効率的な給付金支給事務の実施</p> <p>イ 支給決定案件ごとの処理期間を把握し、必要に応じて審査業務の見直しを行い事務処理の効率化を図る。 また、本部が都道府県支部に対し支給申請書の処理期間を厳守するように個別指導する等、進捗管理の徹底を図る。</p> <p>ロ 円滑かつ迅速な支給、支給申請の際のトラブル防止のため、事業主等に対して、支給申請書等の記入方法、審査に要する手続及び期間等について、十分に事前説明を行うとと</p>	<p><評価の視点> ・適正支給に配慮しつつ、申請様式及び添付書類の見直し、進捗状況の適正な管理による事務手続の合理化を図っているか。</p>	<p>(1) 高年齢者等の雇用の安定等に資する事業主等に対して給付金を支給することに関する事項</p> <p>① 効率的な給付金支給事務の実施</p> <p>イ 給付金ごとの処理期間の把握による事務処理の効率化のための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構本部では、給付金ごとの支給決定件数及び処理期間を把握し、申請件数の増減の状況に対応して、遅滞が生じた場合はその理由を速やかに解明し、審査体制及び審査業務の見直し等の必要な対応をすることにより、年間を通じて処理の滞留の防止、迅速な審査の実現に努めた。 ・都道府県支部の申請受理から機構本部送付までの処理期間について、毎月都道府県支部ごとの処理期間を把握し、処理期間が所定の期間を超過している都道府県支部に対しては、原因の分析、処理体制の整備及びスケジュール管理の徹底等について個別指導を実施した。 【都道府県支部の平均処理期間】 高年齢者活用促進コース 27.5日（前年度実績21.9日） 高年齢者労働移動支援コース15.4日（前年度実績15.2日） ・事業主が助成対象事業の開始を計画した日までに認定・不認定を決定する必要があることを考慮して審査終了予定日を設定し、進捗管理の徹底を図った。 ・都道府県支部に対して、支給事務に関する留意点等を通知し、受理・点検業務の円滑化を図った。また、必要な支部に対しては訪問により処理方法についての指導を行った。 ・都道府県支部において各種通知文書を迅速に確認できるよう、機構内LANに通知文書の目次となる一覧表を掲載し、変更がある都度更新を行った。 <p>ロ 事業主に対する十分な事前説明等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国施設長会議（4月17日）及び給付金担当者全国会議（4月27日）において、給付金の改正点、事業主に対する事前説明の重要性について説明し、円滑かつ迅速な支給、支給申請の際のトラブル防止を図るとともに、適正かつ効率的な点検・確認等について説明・指示を行い、支給事務の更なる効率化を図った。 	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>これらを踏まえ、評価をBとした。</p> <p><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。</p>
--	--	---	---	---	--

<p>② 給付金の効果的活用を図るため、事業主等に対する積極的な周知・広報を図ること。</p>	<p>イ 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報</p> <p>事業主等の利便性を図るため、各種給付金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から速やかにホームページ等で公開する。</p>	<p>ハ 効率的な支給業務を実施するため、給付金業務担当者会議等を開催し、審査手順、審査に当たっての留意事項等の説明及び事例検討の実施により、窓口担当者の審査能力向上等を図る</p> <p>ニ 適正支給に配慮しつつ、事業主の利便性の向上を図る観点から、申請様式及び添付書類の見直し等を検討する。</p> <p>② 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報</p> <p>イ 厚生労働省等関係省庁、関係機関と連携を図り、効率的な周知・広報を行う。</p> <p>ロ 事業主等が給付金を容易に理解できるよう、支給要件、助成額、申請方法、申請書等の様式及び申請書等に添付する添付書類一覧表等の説明について、ホームページに公開する。</p> <p>支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から速やかにホームページ等で公開する。</p>	<p>＜評価の視点＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 給付金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行っているか。 <p>＜評価の視点＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ホームページ等で事業主等の利便性に配慮した情報提供を行うとともに、支給要件等に変更があった場合は、速やかに修正しているか。 	<p>ハ 給付金業務担当者会議等の開催等による審査能力の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> 給付金業務担当者全国会議（4月27日）において、給付金業務の運営方針、支給要領及び申請書の修正点、申請書に関してよくある記入誤りや記載の確認ポイント及び申請者の立場に立った十分な事前説明の重要性等について説明・指示を行い、支給事務の更なる効率化を図った。 7月に全国3地区（千葉、兵庫、福岡）で給付金調査業務担当者地区別研修会を開催し、給付金の審査に係る留意点等について説明するとともに、研修がより一層効果的になるよう新たに都道府県支部における周知・広報業務や受理・点検業務の進め方についてのグループワークを取り入れた。 「審査・点検マニュアル」を作成・配付し、審査・点検業務の効率化及び統一化を徹底した。 <p>ニ 適正支給に配慮した申請書類の見直し等</p> <ul style="list-style-type: none"> 都道府県支部による申請事業所への訪問調査について、助成金の支給対象となる措置内容が定年の引上げ等の措置で、かつ、特段の疑義のない計画申請については、訪問調査を省略し、業務の効率化とともに事業主の負担の軽減を図った。 <p>② 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報</p> <p>イ 厚生労働省と連携した効率的な周知・広報</p> <ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省と連携し、高年齢者雇用状況報告調査票送付時に制度概要及び活用事例を掲載した給付金の案内を同封（16万社）した。 <p>ロ ホームページを活用した周知</p> <ul style="list-style-type: none"> 4月1日及び10日に給付金の制度改正に伴う更新を即日実施したほか、4月17日にリーフレット、改訂申請様式、7月17日に支給申請の手引について、更新を行い、周知に努めた。 高年齢者活用促進コースの利用促進を図るため、活用事例集の掲載事例を改訂した。（7月17日）。 	
---	--	---	--	---	--

	<p>給付金の効果的活用を促進するため、職業安定機関との連携を図り、様々な機会を通じて事業主等に対する積極的な周知・広報を行い、特に給付金の説明会については、毎年度500回以上実施する。</p>	<p>ハ 職業安定機関、関係機関・団体等との連携の下、様々な機会を通じて事業主等に積極的な周知・広報を行う。特に給付金の内容を分かりやすく紹介する説明会については、都道府県支部ごとに示した実施回数目標値に基づき、500回以上実施する。</p> <p>また、職業安定機関との間に連絡会議を設け、相互の情報交換を密にするとともに、事業主説明会の共催、各種対外配布文書等への給付金関係記事の掲載依頼等を行う。</p> <p>ニ 本部は、都道府県支部が行う周知活動等の状況を把握し、他の模範となる取組好事例集を作成して都道府県支部にフィードバックすることにより、給付金の効果的な活用の更なる促進を図る。</p> <p>ホ 生涯現役社会の実現に向けた企業の取組を促進・支援するため、制度の内容を新聞広告、事業主団体の広報誌等を活用して広く周知を図る。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主等に対する積極的な周知・広報を行うため、職業安定機関との連携を図っているか。 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主に対する給付金の説明会については、毎年度500回以上実施すること。【数値目標】 	<p>ハ 給付金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給付金等の効果的な周知を図るため、都道府県支部ごとに、これまでの実施実績等を勘案した目標値を示し、ほぼすべての都道府県支部が周知・広報に係る目標値を上回る実施回数だった。 ・都道府県支部は、給付金の給付内容・手続等について周知するため、関係機関や経済団体の支部等が実施する各種会合に積極的に参加し、説明会を748回実施した。（前年度実績740回、前年度比101.1%、達成度149.6%） ・都道府県支部は都道府県職業安定機関（労働局及び公共職業安定所）と連携し、事業主等への周知・広報を行うため、都道府県職業安定機関等との情報交換を701回行った（前年度実績904回、前年度比77.5%）。 ・都道府県支部では、訪問による事業主団体等への周知・広報を2,065回（前年度実績2,562回、前年度比80.6%）行った。また、広報誌・機関紙等への無料掲載を積極的に依頼することにより、幅広い周知に努め、広報誌等に155回掲載された（前年度実績161回、前年度比96.3%）。 ・高齢者雇用アドバイザーと都道府県支部担当者の両者が連携し、高齢者雇用アドバイザーが事業主への相談・援助を行った際に、各給付金の情報提供を着実に実施するよう徹底を図った結果、高齢者雇用アドバイザーの事業所訪問時における周知・広報を27,024回実施した（前年度実績28,594回、前年度比94.5%）。 <p>ニ 取組好事例のフィードバックによる広報活動の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都道府県支部から広報等に係る事例を収集し、取組好事例を支部にフィードバックをすることで広報活動の更なる促進を図り、給付金の効果的な活用の更なる促進を図った。 <p>ホ 新聞広告、事業主団体の訪問等による幅広い周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構本部においては、給付金の幅広い周知・広報を図るために、新聞・雑誌、各種団体のホームページに給付金の制度内容等を掲載した。また、事業主団体に働きかけを行い、団体ホームページへの掲載により周知を図った。さらに、全国商工会連合会や全国中小企業団体中央会等全国規模の事業主団体、産業別ガイドラインの策定に取り組んでいる業種別団体等を個別に訪問し、その協力を得て会員企業へのリーフレットの配付、団体の機関誌、メールマガジンへの掲載等により広く周知を図った。 <p>【新聞・雑誌等】</p> <p>会議所ニュース（6,7,10月）、日本経団連タイムス（6,7,10月）、月刊商工会（7,8,10月）、全中情報（全国中小企業団体中央会機関誌・7月号）、46都道府県の地方新聞紙48紙（9～11月）、全建ジャーナル（8月号）、労経ファイル（7</p>		
--	---	--	--	--	--	--

	<p>事業主にとって分かりやすい各種給付金のパンフレットや支給申請の手引等を作成し、高齢・障害者雇用支援センター及び職業安定機関等において事業主等に配布する。</p>	<p>へ 分かりやすい給付金のパンフレットや支給申請の手引等を作成し、事業主等に対して給付金の支給要件及び手続き等を周知する。</p> <p>ト 高齢者雇用アドバイザーが相談・援助活動において事業所訪問を行う際に、効果的な給付金の周知を行う。</p> <p>チ 高齢者が多数就業しているものの、給付金の支給実績が少ない業種における給付金の活用事例集を作成し、業界団体に周知・広報を行う。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主にとって分かりやすい各種給付金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか。 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・年間 30 団体以上の業界団体を訪問し、給付金の周知・広報を行うこと。【数値目標】 	<p>月1日号)、月刊社労士(8月号)、日経ビジネス(9月28日号)、日経トップリーダー(11月号)、事業発展のためのガイドブック(あんしん財団発行・7月号)、中小企業・小規模事業主への支援施策紹介マニュアル</p> <p>【ホームページ】 全国商工会連合会、日本衛生検査所協会、全国老人保健施設協会、介護労働安定センター、日本旅館協会、電機・電子・情報通信産業経営者連盟、ミラサポ</p> <p>へ 事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布等による周知・広報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省と連携し、高齢者雇用状況報告調査票送付時に給付金の案内を同封(16万社)した。[再掲] ・支給額、申請手の流れ、用語の解説等を多色刷りや図表を用いて見やすさを工夫した分かりやすいパンフレットを作成し、都道府県支部、職業安定機関及びその他の関係機関を通じて事業主に配布した。 ・高齢者雇用と障害者雇用の双方の事業主支援ニーズに同時に応えられるよう、給付金・助成金双方の制度について、具体的に分かりやすく説明したリーフレットを作成し、都道府県支部において事業主等に配布した。 ・事業主団体のニーズに応じて資料を提供するとともに、事業主団体の広報誌、インターネット、メールマガジン等により、傘下の企業等に周知を図った。 ・支給申請の手引については、申請までの流れ図や記載例を盛り込み、申請する事業主が分かりやすいものとした。 ・審査・点検マニュアルについては、申請書及び計画書受理における具体的なチェックポイントを掲載し、都道府県支部職員の理解を深めることで事業主からの相談に対して円滑に対応できるよう取り組んだ。 <p>ト 高齢者雇用アドバイザーを活用した効果的な給付金の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用アドバイザーによる給付金の周知に資するため、アドバイザーメールマガジンに給付金の制度の改正点や活用事例を掲載した。 ・10、11月に全国6ブロックで開催された「高齢者雇用アドバイザー等ブロック別経験交流会」、9月に機構本部で開催された「高齢者雇用アドバイザー5年次研修」、3月に本部で開催された「高齢者雇用アドバイザー資格認定講習」において、給付金の活用事例等の知識を高齢者雇用アドバイザーに対して付与するとともに、相談・援助活動を行う際に、給付金を周知するよう要請した。 ・高齢者雇用アドバイザーの事業所訪問時における周知・広報は27,024回実施した(前年度実績28,594回)。[再掲] <p>チ 活用事例集の作成及び業界団体への広報依頼</p> <ul style="list-style-type: none"> ・これまで作成していた4種類の業種別の活用事例集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た。これら計6種類の活用事例集を事業主への周知・広報に活用した。 ・機構本部において、業界団体への訪問による周知広報を35団体(前年度実績35団体)に行った。 	
--	---	---	--	---	--

<p>③ 高年齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給については、職業安定機関との連携、適切な情報提供等により、適正な支給業務の実施を図ること。</p> <p>また、適正な審査、調査の実施により、不正受給を防止するとともに、不正受給が発生した場合は、的確に対応すること。</p>	<p>ウ 適正な支給業務の実施</p> <p>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い、疑義のあるものについては追加資料の提出、実地での確認等を行うことにより、不正受給防止対策を講ずる。</p> <p>不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な対策を講ずる。</p> <p>適正な支給業務を実施するため、給付金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。</p>	<p>本部は年間 30 団体以上の業界団体を訪問し、給付金の周知・広報を行う。</p> <p>③ 適正な支給業務の実施</p> <p>イ 支給申請事業所に対する適正な支給を確保するため、計画申請書・支給申請書の内容と事業所現地の整備状況等とに不整合等がないか複数人により調査を実施する。疑義のあるものについては追加資料の提出、実地での再確認等を行うことにより、不正受給防止対策を徹底する。 また、不正受給通報メールアドレスにより、不正受給の疑いがある事業主等の情報を広範に収集する。</p> <p>ロ 不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な不正受給防止対策を講じる。</p> <p>ハ 適正な支給業務を実施するため、給付金業務担当者会議等において、申請事業所における申請内容の実態確認の具体的な方法等を指示すると</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 不正受給が発生した場合は、原因を究明し、関係機関に情報提供を行うとともに、必要な対策を講じているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 適正な支給業務を実施するため、給付金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行っているか。 	<p>③ 適正な支給業務の実施</p> <p>イ 厳正な審査及び調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 都道府県支部から各労働局に対し、雇用保険データの照会を依頼し、不正受給歴等の確認を実施した。 計画申請を受理した際、一部の例外を除き対象となる事業所に現況確認の調査を実施するとともに、支給申請を受理した際もすべての支給申請事業所に対する現況確認の調査を実施した。これらの調査は複数人で実施することにより、不正受給防止を徹底した。 不正受給の未然防止を図るため、疑義のある支給申請については、機構本部と都道府県支部が当該申請事業所に対して訪問調査を実施した。 申請時に、事業所に対し労働保険の適用事業所台帳データの提出を求めるとともに、事業所における従業員本人との面談及び出勤簿・賃金台帳等による就業実態の現場確認を通じて、従業員の在籍確認を厳正に実施した。 平成24年度に開設した不正受給通報メールアドレスを引き続き運用し、不正受給に関する情報収集を行った。当該アドレスの平成27年度の受信件数は 8 件（前年度実績11件）であり、そのうち不正受給の判明につながる情報は 0 件（前年度実績 0 件）であった。 都道府県支部による個別事業所訪問調査数：2,098回（前年度実績2,095回） 不正受給件数 0 件（前年度実績 0 件） <p>ロ 不正受給防止対策の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業所の不正を抑止するため、不正を行った事業主に対しては、刑事告訴を行うこと、事業所名等を公表することをホームページ及び給付金周知広報用の各種リーフレット等にも記載し注意喚起を行った。 審査点検チェックリストを含む「審査・点検マニュアル」を改訂し、都道府県支部での審査・点検時における不正受給防止に活用した。 不正受給についての情報交換及び不正受給防止対策を講ずるため、障害者助成部と連携会議を開催した。 <p>ハ 適正な支給業務のための給付金業務担当者会議等の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 給付金業務担当者全国会議（4月27日）を開催し、特に改正された給付金の適正な支給のための審査上の留意事項や疑義解釈等について説明を行い、審査能力の向上を図った。 7月に全国3地区（千葉、兵庫、福岡）で給付金調査業務担当者地区別研修会を開催し、給付金の審査に係る留意点等について説明を行った。また、新たにグループワークを取り入れ、研修が効果的なものとなるよう改善した。 	
--	---	--	--	---	--

	<p>厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<p>ともに、過去の不正受給の手口等について具体的に説明し、防止するための確認方法を指導すること等により効果的な給付金支給業務の実施を図る。</p> <p>ニ 厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行っているか。 	<p>ニ 関係機関との密接な連携</p> <ul style="list-style-type: none"> 都道府県支部と都道府県職業安定機関（労働局及び公共職業安定所）との情報交換の機会（701回、前年度実績904回、前年度比77.5%）を通じて、適切な支給業務の実施を図った。 平成 28 年 3 月に高年齢者活用促進コースを受給した事業主に給付金制度をより良くするためのアンケートを実施した。平成 28 年 4 月に取りまとめ、今後の給付金業務におけるサービス向上を図るため、厚生労働省や都道府県支部に情報提供を行った。 <p><平成 26 年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 給付金説明会の目標回数を上回る開催に加えて、事業主団体等への訪問の実施、高年齢者が多数就業しているものの給付金の支給実績が少ない業種における活用事例集の作成、収集した都道府県支部の広報活動に係る好事例の情報共有等により、更なる活用促進に取り組んだ。 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、都道府県支部の処理期間についての進捗管理・指導の実施、都道府県支部担当者会議・地区別研修会の開催による処理能力の向上等により、支給事務の効率化を図った。 		
--	---	--	--	---	--	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。

- 不正受給防止対策を的確に実施し、不正受給件数が 0 件であったことは、評価できる。
- 活用事例集の更なる拡充が求められる。
- 自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

様式 1-1-4-1 中期目標管理法 年度評価 項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
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		
業務に関連する政策・施策	政策目標Ⅳ 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標Ⅳ-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第4号
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

2. 主要な経年データ													
① 主要なアウトプット（アウトカム）情報								② 主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
職業リハビリテーションサービスの実施対象者数（計画値）	147,000人以上	—	29,400人以上	29,400人以上	29,400人以上	29,400人以上	29,400人以上	予算額（千円）	—	—	—		
職業リハビリテーションサービスの実施対象者数（実績値）	—	31,831人	31,658人	31,769人	31,954人			決算額（千円）	—	—	—		
達成度	—	—	107.7%	108.1%	108.7%			経常費用（千円）	—	—	—		
職業リハビリテーションサービスの実施対象者数（精神障害者）（計画値）	49,000人以上	—	9,800人以上	9,800人以上	9,800人以上	9,800人以上	9,800人以上	経常利益（千円）	—	—	—		
職業リハビリテーションサービスの実施対象者数（精神障害者）（実績値）	—	10,868人	11,012人	11,312人	11,495人			行政サービス実施コスト（千円）	—	—	—		
達成度	—	—	112.4%	115.4%	117.3%			従事人員数（人）	—	—	—		
職業リハビリテーションサービスの実施対象者数（発達障害者）（計画値）	22,000人以上	—	4,400人以上	4,400人以上	4,400人以上	4,400人以上	4,400人以上						
職業リハビリテーションサービスの実施対象者数（発達障害者）（実績値）	—	5,457人	6,110人	6,698人	7,175人								
達成度	—	—	138.9%	152.2%	163.1%								

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

2. 主要な経年データ（続き）

① 主要なアウトプット（アウトカム）情報								② 主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
支援を受けた障害者に対するアンケート調査における効果があった旨の評価（計画値）	80%以上	—	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上						
支援を受けた障害者に対するアンケート調査における効果があった旨の評価（実績値）	—	95.2%	93.2%	94.8%	95.0%								
達成度	—	—	116.5%	118.5%	118.8%								
職業準備支援の実施による就職等に向かう次の段階への移行（対象者の比率）（計画値）	80%以上	—	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上						
職業準備支援の実施による就職等に向かう次の段階への移行（対象者の比率）（実績値）	—	88.0%	87.6%	88.4%	88.2%								
達成度	—	—	109.5%	110.5%	110.3%								
職業準備支援等の修了者の就職率（計画値）	50%以上	—	50%以上	50%以上	50%以上	50%以上	50%以上						
職業準備支援等の修了者の就職率（実績値）	—	68.1%	68.5%	69.0%	70.4%								
達成度	—	—	137.0%	138.0%	140.8%								
ジョブコーチ支援終了者の職場定着率（計画値）	80%以上	—	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上						
ジョブコーチ支援終了者の職場定着率（実績値）	—	86.7%	88.2%	88.1%	87.6%								
達成度	—	—	110.3%	110.1%	109.5%								
復職支援終了者の復職率（計画値）	75%以上	—	75%以上	75%以上	75%以上	75%以上	75%以上						
復職支援終了者の復職率（実績値）	—	83.3%	83.7%	85.3%	86.1%								
達成度	—	—	111.6%	113.7%	114.8%								
障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数（計画値）	82,000 所以上	—	16,400 所以上	16,400 所以上	16,400 所以上	16,400 所以上	16,400 所以上						
障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数（実績値）	—	17,800 所	17,767 所	18,460 所	18,023 所								
達成度	—	—	108.3%	112.6%	109.9%								

2. 主要な経年データ (続き)														
主要なアウトプット (アウトカム) 情報					① 主要なインプット情報 (財務情報及び人員に関する情報)									
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度		指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価 (計画値)	80%以上	—	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上							
事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価 (実績値)	—	90.2%	93.1%	91.6%	92.0%									
達成度	—	—	116.4%	114.5%	115.0%									

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価						
中期目標	中期計画	年度計画 (H27)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	評価
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとと</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連</p>		<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項</p>	<p>【評価項目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】</p> <p><評価と根拠></p> <p>評価：A</p> <p>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</p>	

<p>等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施すること。そのために、各関係機関との連携を図るとともに、職業リハビリテーションの実施に係る目標を設定し、厳格な外部評価を実施すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）については、職業リハビリテーションの中核的機関としての機能を最大限発揮すること。 ・ 広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるとともに、地域センターについては、各都道府県における中核的な職業リハビリテーション機関として、職業安定機関、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関等とのネットワークを構築し、連携の強化や各種情報の共有化を図り、職業リハビリテーションに係る人材の育成や関係機関に対する助言・援助に取り組むこと。 	<p>もに、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。</p> <p>また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家による厳格な評価を実施する。</p>	<p>携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。</p> <p>また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家から構成する職業リハビリテーション専門部会において厳格な評価を実施する。</p>			<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>これらを踏まえ、評定をAとした。</p>
---	--	--	--	--	---

<p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>ア 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域センターについては、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握し、第3期中期目標期間中に延べ147,000人以上の障害者に対し、より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。 各地域における就労支援機関の状況を踏まえ、どの地域においても、適切な職業リハビリテーションを均等・公平に受けられるようにした上で、他の機関では支援が困難な障害者（精神障害者、発達障害者、難病者等）に対する専門的支援を重点的に実施すること。このため、職業リハビリテーションの対象となる障害者のうち、精神障害者を49,000人以上、発達障害者を22,000人以上とする。 	<p>ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>① 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）においては、地域における就労支援機関の整備状況等を踏まえ、どの地域においても適切な職業リハビリテーションサービスを均等・公平に受けられるようにした上で、適切な職業リハビリテーション計画に基づき、精神障害者や発達障害者等、他の機関では支援が困難な障害者に対する職業リハビリテーションサービスを重点的に実施することとし、第3期中期目標期間中に延べ147,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施する。また、職業リハビリテーションの対象となる障害者のうち、精神障害者を49,000人以上、発達障害者を22,000人以上とする。 	<p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）においては、地域における就労支援機関の整備状況等を踏まえ、どの地域においても適切な職業リハビリテーションサービスを均等・公平に受けられるようにした上で、適切な職業リハビリテーション計画に基づき、精神障害者や発達障害者等、他の機関では支援が困難な障害者に対する職業リハビリテーションサービスを重点的に実施することとし、29,400人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施する。また、職業リハビリテーションの対象となる障害者のうち、精神障害者を9,800人以上、発達障害者を4,400人以上とする。 	<p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 第3期中期目標期間中に延べ147,000人以上の障害者に対し、より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。（29,400人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。）【数値目標】 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 第3期中期目標期間中の職業リハビリテーションサービスの対象者のうち、精神障害者は延べ49,000人以上とすること。（職業リハビリテーションサービスの対象者のうち、精神障害者は9,800人以上とすること。）【数値目標】 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 第3期中期目標期間中の職業リハビリテーションサービスの対象者のうち、発達障害者は延べ22,000人以上とすること。（職業リハビリテーションサービスの対象者のうち、発達障害者は4,400人以上とすること。）【数値目標】 	<p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <p>○地域で支援を必要としている障害者の積極的な受入れ</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）においては、障害者の就労支援ニーズの高まりを踏まえ、公共職業安定所、地域の関係機関との連携による就労支援ネットワークを強化しつつ、他の就労支援機関に対する技術的事項についての助言・援助を積極的に実施することにより、どの地域においても適切な職業リハビリテーションサービスを均等・公平に受けられるようにするセーフティネットの役割を果たした上で、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、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、支援を実施した。また、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、居住地域の近郊の公共職業安定所の庁舎等を借用して支援を実施した。 精神障害者、発達障害者等の他の機関では支援が困難な障害者を専門的支援の対象として積極的に受け入れるため、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した。 公共職業安定所において、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した。 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した。 <p>【精神障害者雇用支援連絡協議会での取組事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、同協議会の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・開催した。 <p>【発達障害者雇用支援連絡協議会での取組事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 発達障害及び発達障害の傾向が見られる学生への支援をテーマに、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、これら学生に対する支援の進め方についての意見交換を行い、共通理解の形成や支援ネットワークの形成を図った。 関係機関に向けた支援内容を分かりやすく説明したリーフレットの作成・配布、精神障害者・発達障害者等を対象とした 	<p><課題と対応></p> <p>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。</p>	
---	--	--	---	---	--	--

<p>なお、メンタルヘルス分野における医療機関との連携による精神障害者に対するリワーク・再就職支援を行うとともに、ニート等の自立支援機関や教育機関との連携による、発達障害を有する若者に対する支援の充実に努めること。</p>	<p>なお、メンタルヘルス分野等における医療機関との連携による精神障害者に対する復職（リワーク）・再就職支援を行うとともに、発達障害者支援センター、ニート等の自立支援機関、教育機関等との連携による、発達障害者に対する支援の充実に努めること。</p> <p>また、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。</p>	<p>なお、メンタルヘルス分野等における医療機関と積極的に連携し、精神障害者の復職支援（リワーク支援）・再就職支援を効果的に行うとともに、発達障害者支援センター、ニート等の自立支援機関や教育機関等との連携を強化し、発達障害者に対して、的確かつ幅広い職業リハビリテーションサービスを実施する。</p> <p>また、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。</p>	<p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。【数値目標】 	<p>業務説明会の開催等により、地域の状況に応じた工夫を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> これらの取組の結果、支援実施対象者の総数は31,954人（達成度108.7%）（前年度実績31,769人）と前年度実績を上回り、そのうち発達障害者数が7,175人（達成度163.1%）（前年度実績6,698人）と前年度比で107.1%、精神障害者数が11,495人（達成度117.3%）（前年度実績11,312人）と前年度比で101.6%と、それぞれ増加し、いずれも過去最高の実績となった。精神障害者数と発達障害者数の合計は18,670人（前年度実績18,010人）と平成23年度実績（14,750人）比で126.6%となり、両障害の数値目標の合計比で見ると達成度は131.5%となった。（別表3-1） 職業リハビリテーションサービスの実施対象者の障害特性やニーズが多様化する中、平成21年度に策定したインフォームドコンセントの徹底等による職業リハビリテーションサービスの提供のための留意事項に係る文書に基づき、苦情等の未然防止や発生時の組織的対応についての理解促進を図ってきたことに加え、平成26年度に機構本部に設置した「障害者に対する適切なサービスのあり方検討委員会(第2次)」において取りまとめた報告書に基づき、地域センター及び広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）における利用者対応のガイドラインとしても活用できる職員研修用教材及び事例集を作成し、各施設で当該教材を用いた職員研修の実施等により、適切な利用者対応に向けた組織的な取組を進めた。 職業準備支援、ジョブコーチ支援、精神障害者の復職支援（リワーク支援）（以下「リワーク支援」という。）の効果度を把握するためのアンケートを実施し、「大変効果があった」、「効果があった」との回答が占める割合は95.0%（達成度118.8%）（前年度実績94.8%）と前年度比で0.2ポイント上昇した。なお、事業ごとの内訳は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> - 職業準備支援 95.0%（前年度実績96.6%） - ジョブコーチ支援 93.4%（前年度実績91.9%） - リワーク支援 97.1%（前年度実績97.4%） 機構本部は平成27年度当初に、平成26年度に実施したアンケート調査の結果の全般的な傾向や特徴を分析し、地域センターに対して、すべての地域センターに共通して点検を要する項目等をフィードバックした。地域センターは、これに基づき点検及び必要な業務改善等を行うとともに、プラスの評価を受けられなかった事項や自由記述欄に不満、不足等の意見があった事項について、そのような評価を受けるに至った原因の分析及び具体的な工夫・改善策を検討し、必要な改善策を講じた。 <p>【平成26年度に実施したアンケート調査の結果を踏まえて講じた改善策の具体例】</p> <ul style="list-style-type: none"> リワーク支援において、「実際の職務で求められる要素を含む作業課題を設定してもらいたい」との意見を踏まえ、作業の進行管理や対象者間でのコミュニケーション、チームワーク等の複合的な要素を必要とする作業課題を設定した。 		
---	---	--	---	---	--	--

				<p>○個々の障害者の特性等に応じた職業リハビリテーション計画の策定及び同計画に基づくきめ細かな職業リハビリテーションサービスの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業評価では、特に精神障害者、発達障害者について、障害者職業総合センター研究部門(以下「研究部門」という。)が開発した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)やMWS(ワークサンプル幕張版:OA作業、事務作業、ピッキング等の実務作業に大別される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)等の支援ツールを有効に活用しつつ、模擬的な作業場を積極的に活用し、時間経過に伴う疲労や注意等の行動の変化、集団内での対人関係やコミュニケーションの様子等の対人面での特徴のきめ細かな把握に努めた。 ・精神障害者、発達障害者等で、自らの障害の特徴や職業上の課題等の理解が進んでいない者に対し、研究部門が開発したアセスメントシート等を活用し、職業準備支援等での作業体験や各種講習でのエピソードや気づきを個別相談で丁寧に振り返り、その特徴等の理解や課題への対処法等の習得を促す支援をきめ細かに行った。 ・公共職業安定所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した。 <p>【精神障害者の職業評価の主な特徴】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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した。 <p>【発達障害者の職業評価の主な特徴】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・行動にこだわりがある、相手の気持ちを想像し読み取ることが難しい等の行動やコミュニケーションの特徴を把握するとともに、その特徴に応じた対処法等を検討した。 <ul style="list-style-type: none"> ・職業リハビリテーション計画は、担当の障害者職業カウンセラー(以下「カウンセラー」という。)が独自の判断で策定することなく、必ず所内ケース会議に諮り多角的な検討を経て計画案を作成した。また、計画案を、対象者に分かりやすく丁寧に説明を行うとともに、計画内容に係る対象者の意見・質問を十分に踏まえるインフォームド・コンセントを丁寧に行うことにより、対象者自身の主体的取組を引き出すこと等に努めた。 また、支援の進捗状況を的確に把握することにより、計画の内容を柔軟に見直し、きめ細やかな職業リハビリテーションサービスの実施に努めた。 <p>【職業リハビリテーション計画を見直した事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害の特徴や職業適性の理解が進んでいない発達障害者の職業リハビリテーション計画において、「様々な作業体験、講習等を通じて自身の特徴や職業上の課題を整理し、自身に合った職種や働き方を検討できるようにする」との支援内容を設定し、職業準備支援を開始した。 当初、販売の職種での就職を希望していたが、作業体験等を通じて、「臨機応変な対人対応が苦手」、「手順が決まって 	
--	--	--	--	---	--

<ul style="list-style-type: none"> 障害者の就労の可能性を高めるため、地域センターにおける職業準備訓練、職業講習の実施により、第3期中期目標期間中において80%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）に移行できるようにすること。 また、経済・雇用失業情勢を 	<ul style="list-style-type: none"> 個々の障害者の特性を踏まえ作成した指導カリキュラムに基づき、職業準備訓練及び職業講習を的確かつ効果的に実施することにより、障害者の就労の可能性を高め、第3期中期目標期間中に80%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）へ移行で 	<ul style="list-style-type: none"> 個々の障害者の特性を踏まえ作成した指導カリキュラムに基づき、基本的労働習慣の獲得、職業に関する知識の習得、社会生活技能の向上等を図る職業準備支援(※)を的確かつ効果的に実施することにより、障害者の就労の可能性を高め、80%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支 	<p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 第3期中期目標期間中に職業準備支援の対象者の80%以上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。【数値目標】 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 第3期中期目標期間中において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。【数値目 	<p>いる定型作業は得意」等の自らの特徴への理解が深まり、店舗内での陳列等の軽作業の職種を目指すこととなった。それに伴い、当初策定した職業リハビリテーション計画の内容を見直すこととし、自らの特徴や希望職種を踏まえた上で、職場で配慮を得たい事項等を整理することを目標に、「小売業の店舗で職場実習を行い、実務体験を通じて、スムーズに作業を進めるために、自らが取り組むべき事項及び事業所から配慮を得たい事項を検討・整理できるようにする」との支援内容に変更した。</p> <ul style="list-style-type: none"> カウンセラー、職業訓練指導員が実践で得た知見等を発表し、意見交換を行う職業リハビリテーション業務研究会（以下「業務研究会」という。）において、障害特性や職業上の課題の自己理解が進んでいない者に対する効果的なアセスメントや、より一層のインフォームド・コンセントを図った取組事例を共有した。 <p>【業務研究会での発表事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> うつ病による受診を契機に、主治医から発達障害の診断を受けたリワーク支援対象者について、自らの障害の特徴、その特徴に起因する職業上の課題等の理解が進んでいなかったことから、研究部門が開発したアセスメントシートを用い、これまでの職場やリワーク支援でのエピソード等と重ね合わせながら特徴への気づき等を促した。そして、その特徴を踏まえ、対処法や自分に合った働き方等の具体的な検討につなげた。 就業に対する強い拘り等がある対象者が増加する中、対象者の理解度、納得度の高い職業リハビリテーション計画のあり方を所内で検討し、「対象者のニーズ」を起点に課題・提案の構成で計画を作成することにより、インフォームド・コンセントを図ることとした。この方法によりインフォームド・コンセントを図った支援を行った者にアンケート調査を実施し、理解度、納得度ともに高い結果となった。 <p>○個々の支援ニーズ等に対応した個別支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業準備支援での指導カリキュラムは、個々の障害特性や職業上の課題、支援ニーズ等に応じて次の4つの支援を柔軟に組み合わせて弾力的に策定した。 <ul style="list-style-type: none"> i 作業支援：作業適性や職場環境への適応力等に関する評価、作業遂行力の向上等を図るための支援。 ii 職業準備講習カリキュラム：講話、ビデオ学習、事業所見学、事業所での作業体験等を通じた、職業に関する知識の習得を図るための支援。 iii 精神障害者自立支援カリキュラム：対人技能訓練、グループミーティング等を通じた、精神障害者の社会生活技能等の向上を図るための支援。 iv 発達障害者就労支援カリキュラム：技能体得講座(対人技能、作業マニュアル作成技能、問題解決技能、ストレス対処技能等)、事業所での体験実習等を通じた、発達障害者の社会生活技能、作業遂行力等の向上を図るための支援。 職業準備支援の支援対象者数は2,263人と前年度比で93.6%、精神障害者は698人と前年度比91.2%、発達障害者は1,087人で前年度比97.7%となった。精神障害者、発達障害者及び高 	
--	---	--	---	---	--

<p>踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、第3期中期目標期間中においてその修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図ること。</p> <ul style="list-style-type: none"> さらに、発達障害者に対する支援の充実・強化を図るため、総合センターが開発した「ワークシステム・サポートプログラム」に加え、「求職活動支援」と「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係るノウハウを有機的に組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を全国実施すること。 	<p>きるようにするとともに、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、その修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> 発達障害者に対する支援については、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）が開発した「ワークシステム・サポートプログラム」に加え、「求職活動支援」と「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係るノウハウを有機的に組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を全国の地域センターで実施することにより、その支援の充実を図る。 	<p>援事業、職業訓練、職場実習等）へ移行できるようにするとともに、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、その修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> 発達障害者に対する支援については、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）が開発した「ワークシステム・サポートプログラム」に加え、「求職活動支援」と「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係るノウハウを有機的に組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を実施し、当該支援の積極的な周知及び支援に係る役割分担の確立を図るための関係機関等との連携強化に取り組み、発達障害者に対する支援の充実を図る。 <p>(※)「職業準備支援」は、職業準備訓練若しくは職業講習又はこれらの組み合わせにより行う、</p>	<p>標】</p>	<p>次脳機能障害者・難病者を合わせると1,955人（前年度実績2,056人）と対象者全体の構成比では86.4%と大半を占めた。これらの障害者は平成23年度実績（1,560人）比で125.3%となった。（別表3-2）</p> <ul style="list-style-type: none"> 発達障害者の利用増加に対応して、研究部門が開発した「ワークシステム・サポートプログラム」の技法の活用に加え、「求職活動支援」と「関係機関との連携及び発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係るノウハウを有機的に組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を実施した。 自らの特徴やセールスポイント等について、作業体験や個別相談等を通じて振り返り、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、対象者の自己理解を促した。 うつ病等の求職者の増加に対応するため、リワーク支援のノウハウを活用して従来の内容を見直した「ストレス対処技能訓練」「対人技能訓練」「グループミーティング」等を積極的に実施した。 職業生活上のストレスや疾病・障害による影響等で怒りの感情が生じやすい者に対し、研究部門が開発した「アンガーコントロール支援」の技法を活用した講座及びグループワークを実施し、怒りの感情が生じた時の対処法の検討及び習得を図った。 発達障害者雇用支援連絡協議会において、発達障害者就労支援カリキュラムでの支援事例を報告し、支援内容に係る共通理解の形成を図った。発達障害者就労支援カリキュラムについては、対象者の自己理解促進に関する支援に取り組んだケース、職業準備支援で習得したスキル等をジョブコーチ支援において事業所で活用できるように支援したケース等を周知することにより、同カリキュラムの内容や有効性を分かりやすく伝えた。 地域センターへの通所が困難な遠隔地の対象者に対しては、居住地域の近郊の公共職業安定所の庁舎等を借用した出張による職業準備支援の実施、必要な講座をスポット的に受講できるような弾力的なカリキュラム設定等により、個々の状況やニーズに応じた柔軟な対応に努めた。 <p>○就職実現に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 対象者の就職実現に向け、公共職業安定所の職員を交えたケース会議等の計画的な実施、地域センター所長の経営者団体・個別企業への訪問等による障害者受入れに係る働きかけ、ジョブコーチによる支援事業所への障害者受入れに係る働きかけ等、就職促進に係る取組を積極的に実施した。 対象者自らがまとめたナビゲーションブックをもとに、事業所から配慮を得たい事項等を、就職希望企業での採用面接等で、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」の作成支援等により、効果的な就職支援に取り組んだ。 就職後の職場定着を的確に実施するため、就職時にジョブコーチ支援へと円滑に移行できるよう、地域センターのジョブコーチが職業準備支援の講習を担当する等により、支援対象者の状況を的確に把握するとともに、対象者との関係構築を図った。 修了未就職者に対しては、支援修了後においても、就職に向 		
---	--	--	-----------	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> ジョブコーチ支援事業については、支援を必要とする障害者に着実に支援を実施した上で、 	<ul style="list-style-type: none"> 職場適応援助者（ジョブコーチ）による障害者、事業主等への支援については、支援を必要 	<p>就職等に向かう次の段階へ着実に移行させるための支援である。具体的には、職業準備訓練又は職業講習を組み合わせ、地域センター内での作業支援、職業準備講習カリキュラム、精神障害者自立支援カリキュラム又は発達障害者就労支援カリキュラムの方式により、個々の対象者の特性を踏まえて実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> 職場適応援助者（ジョブコーチ）による障害者、事業主等への支援については、支援を必要 	<p>< 定量的指標 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ジョブコーチによる支援については、第3期中期目標期間中支援終了者の職場への定着率が 80%以 	<p>けた相談を継続するとともに、講習やグループミーティング等の職業準備支援カリキュラムを弾力的に活用し、習得したスキル、モチベーションの維持等の重点的な就職支援を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○精神障害者、発達障害者等に対する支援スキルの向上と支援ノウハウの共有 <ul style="list-style-type: none"> ・地域センターの主任カウンセラー等を集めた会議を開催し、精神障害者、発達障害者に対する効果的な支援の取組事例を共有するとともに、その支援の一層の推進に向けた方策の検討等を行った。 ・職業評価、精神障害者自立支援カリキュラム等を担当するアシスタント、発達障害者就労支援カリキュラムを担当するアシスタントを対象とした研修を、それぞれ年1回実施し、支援の重点対象である精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者等の障害特性・職業上の課題に係る講義、トータルパッケージ（*）の理論と活用に係る講義・演習、支援に関する事例検討等を行い、支援のスキルアップを図った。また、研究部門が開発した精神障害者及び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し、対象者個々の状況に応じた対応方法の習得を図った。 （*）トータルパッケージとは、評価・支援ツールのMSFA SやMWS、情報整理スキル獲得のためのメモリーノート等により構成され、障害者が自己の障害状況を的確に把握し、必要なスキルを身に付けることにより、作業遂行力の向上を図る研究部門が開発した支援方法。 ・研究部門が実施する「発達障害者支援技法普及講習」を9の地域センターが受講し、主に演習形式で発達障害者の支援技法の開発成果である「ナビゲーションブック作成」、「問題解決技能トレーニング」、「職場対人技能トレーニング（JST）」、「リラクゼーション技能トレーニング」に係るノウハウ等の提供を受けた。また、「精神障害者支援技法普及講習」を7の地域センターが受講し、「ストレス理解」「アセスメント」「アンダーコントロール」に係るノウハウ等の提供を受けた。さらに、平成27年度より実施している「高次脳機能障害者支援技法普及講習」を3の地域センターが受講し、「補完方法の習得及び自己理解促進」に係るノウハウ等の提供を受けた。 ・各地域センターにおける支援カリキュラム、教材・ツール等の工夫例を機構内LANに掲載することで広く共有し、全国の地域センターで活用できるようにした。 ・これらの取組の結果、職業準備支援修了者について、就職等に向かう次の段階への移行率が88.2%（達成度110.3%）（前年度実績88.4%）となった。また、就職率は70.4%（達成度140.8%）（前年度実績69.0%）と過去最高で、前年度比1.4ポイントの上昇となった。 <ul style="list-style-type: none"> ○地域センターの役割を踏まえたジョブコーチ支援の的確な実施 <ul style="list-style-type: none"> ・障害者、事業主等からの就職、職場定着の支援ニーズに対して、適宜、ジョブコーチ支援計画に基づいた適切な支援を実施した。 ・地域センターのジョブコーチ支援については、他の機関では 	
---	---	--	---	---	--

<p>他の機関では支援が困難な障害者に対して重点的に支援を実施し、第3期中期目標期間中において80%以上の定着率を達成すること。</p>	<p>とする障害者に着実に支援を実施した上で、他の機関では支援が困難な障害者に対して重点的に支援を実施し、第3期中期目標期間中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。</p>	<p>とする障害者に着実に支援を実施した上で、他の機関では支援が困難な障害者に対して重点的に支援を実施し、支援終了者の職場への定着率が80%以上となるようにする。</p> <p>また、ジョブコーチ支援事業推進協議会の開催等により、地域センターのジョブコーチ及び社会福祉法人等に配置されるジョブコーチが、それぞれ又は協同して行う支援が効果的に実施されるよう、当該支援事案についてのケーススタディ、支援技法等に関する情報交換・提供、連携方法の協議等を行う。</p>	<p>上となるようにすること。【数値目標】</p>	<p>支援が困難な障害者に対する支援を重点的に実施した。また、社会福祉法人等のジョブコーチとの協同支援を通じて支援方法に係る援助を行い、社会福祉法人等のジョブコーチが単独で効果的な支援ができるよう努めた。なお、他の機関では支援が及びにくい地域については、同地域の関係機関を育成しつつ、引き続き地域センターが主体的に支援を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 精神障害者・発達障害者等への的確なジョブコーチ支援の実施及び社会福祉法人等のジョブコーチへの効果的な支援方法に係る援助を行うため、機構本部において、実務経験が2年以上の地域センターのジョブコーチを対象に、精神障害者、発達障害者等の支援に関するケーススタディ、経験の浅いジョブコーチに対するコーチング、企業担当者等に説明する際のプレゼンテーション技術の講義・演習、事業主支援に係る支援技法等の講義・意見交換で構成する研修を実施した。 地域センターのジョブコーチ支援の対象者数は、3,574人と前年度比98.8%、うち精神障害者は857人と前年度比95.9%、発達障害者は1,017人と前年度比104.4%と前年度と同水準となった。なお、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者・難病者について、対象者の合計数は2,008人（前年度実績1,991人）と平成23年度実績（1,483人）比で135.4%となった。（別表3-3） <p>○個々の対象者の態様に応じた支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域センターのジョブコーチ支援については、精神障害者、発達障害者等への支援の増加に対応して、対人対応が特に必要なサービス業等の職種におけるロールプレイを通じた対人スキルの付与、ストレス・疲労のコントロールが必要な対象者に対する、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の付与等により、個々の対象者の状況に応じた支援を実施した。また、事業主には、対象者の特徴等を踏まえた職務設計や雇用管理に関する助言等の支援を実施した。これら、対象者及び事業主の双方に対して一体的に専門的な支援を実施することで、事業所の上司や同僚が対象者を効果的な方法により支援するナチュラルサポート体制の構築を推進した。 ジョブコーチ支援終了後は、対象者及び事業所のニーズを踏まえつつ、関係機関との役割分担等を明らかにしたフォローアップ計画を策定し、計画的にフォローアップを実施し、フォローアップ対象者数は6,164人（前年度実績6,056人）となった。 地域センターのジョブコーチ支援終了者の6か月後定着率は87.6%（達成度109.5%）（前年度実績88.1%）であった。 <p>【精神障害者へのジョブコーチ支援事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 周囲への過度な気遣いや強い不安から精神的疲労を蓄積しやすく、これまでの職歴では出勤が不安定になりやすかった精神障害者が、安定した出勤状況になることを目指して、ジョブコーチ支援を実施した。 対象者への支援においては、記録シートを準備し、疲労状況や体調等を自ら記載し、把握できるようにした。また、ジョブコーチの事業所訪問時に、休憩時間を利用し、対象者が記載した記録シートを基に個別相談を実施し、体調や気分等の状況の振り返りや、疲労を溜めないための対処法を助言した。 	
--	---	--	---------------------------	---	--

<ul style="list-style-type: none"> 精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、地域における支援ネットワークを構築して、主治医等関係者との密接な連携を図り、障害者に対する職 	<ul style="list-style-type: none"> 精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との 	<ul style="list-style-type: none"> 精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、精神障害者雇用支援連絡協議会の効果的な運営等を通じ地域における精神障害者雇用支援ネットワークを 		<ul style="list-style-type: none"> 事業主への支援においては、対象者が記載した記録シートの内容を職場の上司と共有し、対象者の精神的特徴や、その特徴に応じた雇用管理のポイントを説明した。また、ジョブコーチが行っている相談を、事業主自ら行えるよう、定期的な相談の実施を提案し、記録シートの活用方法や相談の進め方を助言した。 その結果、支援対象者と事業主との定期相談の機会が設けられ、記録シートを介した疲労状況の共有や対処法に係る相談が行われるようになり、支援対象者の不安感の軽減、疲労の早期対処が図られ、出勤状況が安定した。 <p>○配置型ジョブコーチと社会福祉法人等のジョブコーチ等との協同支援の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域センターと社会福祉法人等のジョブコーチとの協同支援において、アセスメントや支援のポイント、支援計画の作成方法に関する助言等を効果的に実施した。 <ul style="list-style-type: none"> 社会福祉法人等のジョブコーチとの協同支援実施対象者数は1,489人（前年度実績1,818人、前年度比81.9%）で支援対象者全体の41.7%を占めた。 協同支援を実施した社会福祉法人等にアンケート調査を実施し、「大変有用であった」、「有用であった」との回答が占める割合は95.6%（前年度実績94.9%）と前年度比で0.7ポイント上昇した。 障害者を雇用する企業に在籍しているジョブコーチとの協同支援実施対象者数は10人（前年度実績5人）で、社会福祉法人等のジョブコーチとあわせた協同支援実施対象者数は1,499人（前年度実績1,823人、前年度比82.2%）と支援対象者数全体の41.9%を占めた。 ジョブコーチ支援事業推進協議会において、障害者就業・生活支援センターの職場定着支援が強化されている状況を踏まえ、関係機関の役割分担や協同支援の連携方法を検討することで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強化を図った。また、ケーススタディや知識習得のための講習等を積極的に行うとともに、平成28年4月に施行された雇用の分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務化について、労働局の職員からそれら指針等の内容についての説明を受けた上で合理的配慮等をテーマに検討し、社会福祉法人等のジョブコーチの専門性の向上を図った。ジョブコーチ支援事業推進協議会の実施回数は195回（前年度比86.3%）、うち関係機関との連携方法等の検討は53回で、延べ参加者は3,693人（前年度実績4,443人、前年度比83.1%）であった。 <p>○精神障害者総合雇用支援の推進及び障害者雇用促進法の改正を踏まえた支援の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成30年4月に施行される改正障害者雇用促進法により精神障害者が法定雇用率算定基礎に追加されることを見据え、精神障害者や事業主への支援の強化を図った。具体的には、対象者の希望と障害状況の間に明らかに不適合があり、現状のままでは就職が困難又は離転職を繰り返すと考えられる精神障害者を重点的に支援することとし、個々の状況に応じた専門的な職業評価、職業リハビリテーション計画の策定、職業準備支援等を実施した。雇用後の雇用継続支援としてジョブコーチ支援を活用するとともに、精神疾患により休職した対 		
--	---	---	--	---	--	--

<p>業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に実施すること。</p> <p>また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加や休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心となって開発した最新の支援</p>	<p>緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行う精神障害者総合雇用支援を実施する。</p> <p>また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加や休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心となって開発した最新の支援</p>	<p>構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行う精神障害者総合雇用支援を実施する。</p> <p>また、労働局・公共職業安定所、医療機関、福祉機関等との連携の下に、精神障害者の雇入れから職場定着・雇用継続までを体系的に支援する「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」を3か所の地域センターにおいて実施することにより、精神障害者を雇用する事業主への支援ノウハウの蓄積を図るとともに、実施方法等の効果の検証を行う。</p> <p>なお、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加及び休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心となって開発した最新の支援</p>	<p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 第3期中期目標期間中復職支援終了者の復職率が75%以上となるようにすること。【数値目標】 	<p>象者へのリワーク支援を、必要に応じて実施した。事業主への支援については、精神障害者を雇用する又は雇用しようとする事業主への雇入れ、雇用継続に向けた取組の段階を踏まえた提案型の助言・援助、事業主支援計画に基づく体系的支援を公共職業安定所、医療機関等との一層緊密な連携の下で実施した。</p> <p>○精神障害者雇用支援ネットワークの充実・強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 精神障害者総合雇用支援を効果的に実施するため、事業主・医療機関等への周知活動やニーズの把握を積極的に実施し、精神障害者雇用支援ネットワークの充実・強化を図った。(3,485機関(前年度実績3,676機関))。 精神障害者雇用支援連絡協議会では、関係機関の連携体制を協議し、支援ネットワークの一層の強化を図った。具体的には、医療機関と地域センターの連携事例の検討を通じた関係機関間の具体的な連携方法・役割分担、職場定着に係る課題の共通認識を形成した上で具体的対応策、関係機関での対応が難しい事例を地域センターの支援につなげる方法を検討した。また、精神科を有する労災病院が業務区域内に設置されている地域センターにおいては、当該病院の医師等の同協議会委員への委嘱、当該病院のスタッフとの連絡会議の開催により、メンタルヘルス分野における医療機関との連携に努めた。加えて、就労支援に取り組む精神科病院のデイケア等に対して、就職を希望する者への地域センターの利用勧奨を依頼するとともに、当該機関が自ら就職、職場定着に向けた支援を適切に実施できるよう、ニーズに応じてそれら支援に係る技術的事項についての助言・援助を積極的に実施した。 事業主、主治医等との密接な連携を図り、より多くの精神障害者がリワーク支援を受けられるよう以下の取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> 事業主に対しては、障害者雇用納付金事務説明会の場を活用して周知するとともに、経営者協会や商工会議所、労働基準協会等の事業主団体の協力を得て、好事例等を掲載した事業主向けリワーク支援パンフレットを配布した。また、リワーク支援ニーズに係るアンケート調査を行い、ニーズのある事業所への個別訪問等を行った。 医療機関等に対しては、産業保健スタッフ等の研修会・勉強会等の機会を利用してリワーク支援を紹介するとともに、精神科病院のスタッフへの研修等を通じて連携体制の構築を図った。また、メンタルヘルス対策を実施している機関と、パンフレットを相互に設置することにより、対象者に対して各々のサービスの周知を図るとともに、当該機関が実施する相談でリワーク支援の利用希望等を把握した場合に地域センターの利用を勧奨するよう依頼した。 自治体の広報誌や事業主団体機関誌、産業保健総合支援センターの事業主向けメールマガジン等にリワーク支援を紹介する記事の掲載を要請することにより、支援を必要とする人達ができる限り多く利用できるよう一層の周知に取り組んだ。 これらの取組の結果、精神障害者総合雇用支援の対象者数は3,445人(前年度実績3,248人、前年度比106.1%)となった。 <p>○リワーク支援の推進等に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> リワーク支援においては、休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化しているといった困難事例の割合の高まりに対応す 		
--	---	--	---	--	--	--

<p>技法を導入した個別実践型リワークプログラムにより、多様な精神障害者を対象に個別状況に応じたより効果的な復職支援を行うこと。また、その支援終了者の75%以上が復職できるようにすること。</p>	<p>技法を導入した個別実践型リワークプログラムにより、多様な精神障害者を対象に復帰後の環境への適応にも重点を置きつつ個別状況に応じたより効果的な復職支援を行い、第3期中期目標期間中復職支援終了者の復職率が75%以上となるようにする。</p>	<p>技法を導入した個別実践型リワークプログラムにより、多様な精神障害者を対象に復帰後の環境への適応にも重点を置きつつ個別状況に応じたより効果的な復職支援を実施することに加え、リワーク支援ニーズが大幅に増大している地域センターでは支援体制の充実を図る。支援に当たっては、事業主、主治医等に対する積極的な周知活動を行い、より多くの精神障害者が復職支援を受けられるようにするとともに、個別の支援に際しては、これら関係者との十分な連携を行い、効果的な支援を実施することにより、復職支援終了者について、復職率が75%以上となるようにする。</p>		<p>るため、個々の状況に応じて、復職先の新たな職務や環境に対する対応力の向上に関する支援やキャリアプランの再構築に関する支援を加えた個別で実践的なプログラムを実施した。当該プログラムの実施に当たっては、支援効果を更に高めるべく、対象者の主体的取組を促進できるよう、対象者が復職に向けて自らの課題に応じて必要な講習等を選択できるようにするとともに、社会生活リズムを確立するために講習等がない時間帯の活動を自ら計画・実行する方法を取り入れた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リワーク支援対象者に発達障害の傾向を有する者等が見受けられ、リワーク支援対象者が多様化している現状を踏まえ、職業準備支援の発達障害者を対象とした技能体得講座等のノウハウを活用した。また、それらの特徴について復帰先事業所の理解を得るため、対象者が自らの特性やその対処法を取りまとめた資料を作成し、事業主に説明できるようにするための支援を行った。 ・職業生活上のストレスや疾病・障害による影響で怒りの感情が生じやすい者等に対し、研究部門が開発した「アンガーコントロール支援」の技法を活用した講習及びグループワークを実施し、怒りの感情が生じた時の対処法の検討及び習得を図った。 ・リワーク支援のニーズの高い愛知センターについて、更なる支援体制の強化を図るため、支援スタッフの増員等により、対象者の受入れ体制を充実させた。 ・事業所と居住地・実家等の療養先が異なる都道府県の対象者に対して、機構の全国ネットワークを活かした支援を実施した。具体的には、実家等で療養し、事業所が他の都道府県にある場合、療養先の所在地を管轄している地域センターでの支援終了後、事業所での支援については当該事業所の所在地を管轄する地域センターに的確に引き継ぎ、支援の連続性を確保した。 ・地域センターへの通所が困難な遠隔地の対象者に対しては、対象者が居住する地域の障害者就業・生活支援センター等の機関を利用し、出張によるリワーク支援を柔軟に実施した。 ・これらの取組の結果、リワーク支援対象者は2,588人（前年度2,354人）と前年度比で109.9%、平成18年度比で5.1倍となった。また、復職率は86.1%（達成度114.8%）（前年度実績85.3%）と過去最高で、前年度比0.8ポイントの上昇となった。 <p>○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の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・精神障害者を雇用する企業への支援において、特に雇用促進支援・雇用継続支援の一層の強化を図るため、平成26年度からの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、労働局、公共職業安定所、医療機関等との連携により、雇入れから雇用継続までを体系的に支援する「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」を実施し、モデル事業実施3センターでの取組事例36件を、機構本部に設置したモデル事業推進委員会において検証した。 <p>その検証において、雇用する精神障害者の中に、就労や生活に係る支援機関を利用していない者が多くなっており、これらの者に適応上の問題が生じた場合、企業自らが解決する</p>		
--	---	---	--	--	--	--

<p>イ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</p> <p>地域センターにおいて、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する雇用管理に関する助言その他の援助を事業主のニーズに応じて的確に実施し、障害者の就職又は職場適応を促進すること。</p>	<p>② 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</p> <p>地域センターにおいて、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進することとし、第3期中期目標期間中に延べ82,000所以上の事業所に対して必要な支援を実施する。</p> <p>実施に当たっては、事業主のニーズに応じて適切な事業主支援計画を策定し、必要に応じ医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、事業主等に対する的確かつ効果的な支援が行われるようにする。</p>	<p>ロ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</p> <p>地域センターにおいて、職業安定機関が実施する雇用率達成指導等と連携しつつ、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進することとし、16,400所以上の事業所に対して必要な支援を実施する。</p> <p>実施に当たっては、事業主のニーズに応じて適切な事業主支援計画を策定し、必要に応じ医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、事業主等に対する的確かつ効果的な支援が行われるようにする。</p> <p>また、採用、職場定着等の各段階での事業主の障害者雇用の取組に応じた支援を推進するため、共通の課題を有する事業主が、グループワーク方式で事例発</p>	<p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 第3期中期目標期間中に延べ82,000所以上の事業所に対して必要な支援を実施すること。(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。)【数値目標】 	<p>必要に迫られていること等の課題を把握したことから、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、対象企業における適切な職場適応の措置の内容を明らかにした取組計画の策定の支援、当該計画に基づく取組を対象企業自ら実施できるようにするための助言・援助について整理した。</p> <p>ロ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</p> <p>障害者雇用促進法の改正により平成28年4月に施行される雇用の分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務化、平成30年4月に施行される法定雇用率の算定基礎への精神障害者の追加等を踏まえ、事業主に対する障害者の雇用管理に関する専門的な支援を以下のとおり実施した。</p> <p>○事業主のニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業安定機関が行う雇用率達成指導との連携、都道府県支部の障害者雇用納付金関係業務での事業主への支援状況の共有等により事業主の支援ニーズを積極的に把握し、当該ニーズに応じて、事業所の実情に応じた職務内容の具体的提案等の障害者の雇入れに係る相談、ジョブコーチ支援等の雇用継続に向けた支援、後述する事業主支援ワークショップの活用のほか、特に専門性の高い障害者の雇用管理に係る事項については、雇用管理サポーター(*)の活用により、提案型の助言・援助、事業主支援計画に基づく体系的支援を積極的に実施した。 (*)雇用管理サポーターとは、障害者の雇用管理に関し特に専門的な支援を必要とする事業所に対して雇用管理上の相談、助言、援助等を行う精神科医師、建築士、社会保険労務士等の地域の専門家。 雇用管理サポーターごとの支援の内容・事例を機構内LANに掲載することで広く共有し、全国の地域センターで雇用管理サポーターを効果的に活用した。 職業安定機関が行う雇用率達成指導と連携して支援を実施した企業数は1,771企業(前年度実績1,891企業、前年度比93.7%)となった。公共職業安定所からの取り次ぎや事業主からの支援要請に基づき、雇用率達成指導対象で障害者雇用のノウハウが不足している企業を、地域センターのカウンセラーが訪問し、障害者雇用事例の情報提供や事業所見学の提案、職務内容の提案等の具体的な雇入れに係る助言等の協力を積極的に行った。 視覚障害等の身体障害者の雇入れ、在職者のスキルアップ、職場復帰の支援ニーズに対し、必要に応じて広域センターと連携し、その職業訓練や支援ノウハウを活用した事業主支援を実施した。 <p>【広域センターの支援ノウハウを活用した事業主への支援の事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 在職している視覚障害者の職務範囲の拡大に向けた支援ニーズに対して、広域センターの職業訓練指導員と連携し、視覚障害者用の就労支援機器を活用することで適応が見込まれる職務内容を新たに提案するとともに、その配慮事項について助言した。 <p>○事業主支援ワークショップ</p>	
--	--	---	---	---	--

		<p>表、意見交換等を行うことにより雇用管理上の課題や解決の糸口をつかむ機会を設けるとともに、課題解決のための助言・援助を行う事業主支援ワークショップを実施し、自主的な取組を促進する。</p> <p>さらに、平成28年4月に施行され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を踏まえ、職業安定局との連携を図り、事業主に対する周知への協力等を行う。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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、職業安定局との連携を図り、事業主に対する周知への協力等を適切に行ったか。 	<ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用に課題を有する事業主を集め、その課題改善に向けた端緒を探ることを目的とした事業主支援ワークショップを計画的に実施した（171回（前年度実績167回、前年度比102.4%））。障害者雇用の先行企業での取組事例の発表、共通の課題を抱えている事業主同士の意見交換等を通じて、課題改善に向けた端緒の提供に努めた。これらワークショップの企画に当たっては、精神障害者の雇用の各段階ごとのテーマを設定した複数回の連続講座、障害者の模擬面接等の演習により、事業主の雇用管理ノウハウの蓄積に向けた工夫も行った。なお、平成27年度は、事業主に精神障害者雇用のノウハウ等が不足している状況を踏まえ、平成26年度に引き続き、すべての地域センターにおいて1回以上を精神障害者雇用をテーマとして、重点的に実施した（精神障害者の雇用に係るテーマ：171回中91回）。具体的なテーマ例として、(a)精神障害者の雇用経験がない中小規模の事業所を対象とした「精神障害者の特性に応じた雇用管理のポイントについて」、(b)精神障害者の雇用に具体的に取組もうとしている事業所を対象とした「精神障害者の雇用促進・雇用継続に向けたジョブコーチ支援等の支援について」、(c)社員のメンタルヘルスに係る課題を抱える事業所を対象とした「円滑な復職に向けた事業所での取組やリワーク支援等の支援について」等がある。 ワークショップで把握した個々の事業主の課題やニーズに応じて、カウンセラーによる社員研修への協力、障害者雇用に係る助成金等の情報提供、ジョブコーチによる雇用促進・雇用継続に係る支援等の具体的な支援を実施した。 <p>【事業主支援ワークショップの取組事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「障害者雇用を進めるために ～差別禁止・合理的配慮の視点～」をテーマに開催した。 公共職業安定所の担当者が差別禁止・合理的配慮指針のポイントや具体例を解説するとともに、社会保険労務士が合理的配慮の事例を交えて解説した。 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した。 <p>○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の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</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働局等の職業安定機関が開催する差別禁止・合理的配慮指針についての事業主等を対象とした説明会において、障害者の雇用管理の方法等を説明したほか、職業安定機関との連携により合理的配慮の提供義務化への対応をテーマとした事業主支援ワークショップを実施した。 都道府県支部との連携を図り、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の提供に関する事例の収集に協力した。 これらの取組の結果、障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数は18,023所（達成度109.9%、前年度実績18,460所）、前年度比97.6%となった。 <p>【支援を受けた事業主に対する追跡調査】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主支援の課題改善効果を把握する追跡調査を実施し、「課題の改善に大変効果があった」、「課題の改善に効果があつ 		
	<p>当該計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡</p>	<p>当該計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡</p>	<p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主支援計画に基づく支援を受けた事 			

	<p>調査を実施し、有効回答のうち80%以上の事業主において具体的な課題改善効果が見られるようにする。</p>	<p>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。</p> <p>ホ 職業リハビリテーション関係業務と障害者雇用納付金関係業務との協力・連携の推進</p> <p>障害者雇用納付金関係業務について、質の高い事業主支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進するため、定期的な連絡会議の開催、相互の業務に関する職員研修、事業主からの照会・相談等に係る迅速な取次ぎ、事業所への同行訪問を実施する等により、引き続き職業リハビリテーション関係業務と障害者雇用納付金関係業務との協力・連携を図る。</p>	<p>業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の事業主において具体的な課題改善効果が見られるようにすること。【数値目標】</p>	<p>た」との回答が占める割合は92.0%（達成度115.0%、前年度実績91.6%）と前年度比で0.4ポイント上昇した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成26年度に実施したアンケート調査の結果について、平成27年度当初において、機構本部は、結果の全般的な傾向や特徴を分析し、地域センターに対して、すべての地域センターに共通して点検を要する項目等についてフィードバックをした。地域センターは、これに基づき点検及び必要な業務改善を行うとともに、プラスの評価を受けられなかった事項や自由記述欄に不満、不足等の意見があった事項について、そのような評価を受けるに至った原因の分析及び具体的な工夫・改善策を検討し、必要な改善策を講じた。 <p>ホ 職業リハビリテーション関係業務と障害者雇用納付金関係業務との協力・連携の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業リハビリテーション関係業務と障害者雇用納付金業務との連携について、両業務の担当者の定期的な連絡会議の開催、事業主からの照会・相談等に係る連絡票を用いた迅速な取次ぎ、事業主支援ワークショップにおける障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の説明の実施等を図ることで質の高い事業主支援の実施を図った。 連携の具体例として、地域センターにおいて、両業務における役割分担や連携方法を具体的に整理した連携要領を作成・活用するとともに、障害者雇用納付金関係業務に係るアンケート調査において、障害者雇用に関する支援ニーズを把握する項目を設定し、その結果を活用して、具体的な事業主支援の実施につなげる取組を行った。 障害者雇用納付金適用対象企業の拡大に伴う、障害者の雇入れに係る支援が必要となる中小企業の増加に対応するため、障害者雇用納付金事務説明会において、地域センターの事業主支援内容の周知に取り組んだ。また、障害者雇用納付金関係業務担当者の事業所訪問に同行し、支援ニーズを的確に把握するとともに、地域センターの事業主支援の利用につなげるための具体的な支援内容の提案等を行った。 <p><平成26年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 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を説明した。 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した。 職業安定機関が行う雇用率達成指導との連携、都道府県支部が障害者雇用納付金関係業務において把握した事業主の状況の情報共有等により、事業主のニーズを積極的に把握し、把握したニーズに応じて、ジョブコーチ支援やリワーク支援等を的確に実施した。 平成26、27年度に実施した「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」において、取組計画策定の支援や企業への助言・援助の方法を整理した。		
--	--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。

- ・いずれの数値目標も高いレベルで達成し多くの項目が過去最高であること、精神・発達障害者に対して個別的な支援に取り組んでいることは、評価できる。
- ・ジョブコーチ支援では、職場定着に向けた支援をさらに推進することが必要である。
- ・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

別表 3-1 地域センター利用者数の内訳

	合計	身体 障害者	知的 障害者	精神 障害者	その他	うち発達 障害者
平成 27 年度	31,954	1,536	9,522	11,495	9,401	7,175
構成比	100.0%	4.8%	29.8%	36.0%	29.4%	22.5%
平成 26 年度比	100.6%	97.3%	96.3%	101.6%	104.5%	107.1%
うち新規 利用者	17,836	825	5,510	6,521	4,980	3,561
構成比	100.0%	4.6%	30.9%	36.6%	27.9%	20.0%
平成 26 年度	31,769	1,578	9,887	11,312	8,992	6,698
構成比	100.0%	5.0%	31.1%	35.6%	28.3%	21.1%
うち新規 利用者	17,521	906	5,425	6,386	4,804	3,292
構成比	100.0%	5.2%	31.0%	36.4%	27.4%	18.8%

別表 3-2 職業準備支援の障害別対象者数

	合計	身体 障害者	知的 障害者	精神 障害者	その他	うち発達 障害者
平成 27 年度	2,263	72	236	698	1,257	1,087
構成比	100.0%	3.2%	10.4%	30.8%	55.6%	48.0%
平成 26 年度比	93.6%	126.3%	77.1%	91.2%	97.4%	97.7%
平成 26 年度	2,419	57	306	765	1,291	1,113
構成比	100.0%	2.4%	12.6%	31.6%	53.4%	46.0%

別表 3-3 ジョブコーチ支援の障害別対象者数

	合計	身体 障害者	知的 障害者	精神 障害者	その他	うち発達 障害者
平成 27 年度	3,574	188	1,378	857	1,151	1,017
構成比	100.0%	5.3%	38.5%	24.0%	32.2%	28.4%
平成 26 年度比	98.8%	94.5%	96.6%	95.9%	104.9%	104.4%
平成 26 年度	3,616	199	1,426	894	1,097	974
構成比	100.0%	5.5%	39.4%	24.7%	30.3%	26.9%

様式 1-1-4-1 中期目標管理法 年度評価 項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
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		
業務に関連する政策・施策	政策目標Ⅳ 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標Ⅳ-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第4号
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

2. 主要な経年データ														
①主要なアウトプット（アウトカム）情報									②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年 年度値)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度		指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
就労移行支援事業者等に対する実務的研修(計画値)	—	—	47回	47回	47回以上	47回以上			予算額(千円)	—	—	—		
就労移行支援事業者等に対する実務的研修(実績値)	—	67回	63回	74回	74回				決算額(千円)	—	—	—		
達成度	—	—	134.0%	157.4%	157.4%				経常費用(千円)	—	—	—		
職業リハビリテーションに関する助言・援助の実施関係機関数(計画値)	7,800 所以上	—	1,560 所以上	1,560 所以上	1,560 所以上	1,560 所以上	1,560 所以上		経常利益(千円)	—	—	—		
職業リハビリテーションに関する助言・援助の実施関係機関数(実績値)	—	1,474 所	1,716 所	1,729 所	1,931 所				行政サービス実施コスト(千円)	—	—	—		
達成度	—	—	110.0%	110.8%	123.8%				従事人員数(人)	—	—	—		
助言・援助を受けた関係機関に対するアンケート調査における有用であった旨の評価(計画値)	80%以上	—	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上							
助言・援助を受けた関係機関に対するアンケート調査における有用であった旨の評価(実績値)	—	98.4%	96.9%	96.7%	98.1%									
達成度	—	—	121.1%	120.9%	122.6%									

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

2. 主要な経年データ (続き)														
①主要なアウトプット (アウトカム) 情報									②主要なインプット情報 (財務情報及び人員に関する情報)					
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年 度値)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度		指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の所属長に対するアンケート調査における有用であった旨の評価 (計画値)	80%以上	—	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上							
マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の所属長に対するアンケート調査における有用であった旨の評価 (実績値)	—	94.3%	94.5%	94.3%	94.8%									
達成度	—	—	118.1%	117.9%	118.5%									
障害者就業・生活支援センター就業支援担当者を養成するための研修 (計画値)	—	—	年7回以上	年7回以上	年7回以上	年7回以上								
障害者就業・生活支援センター就業支援担当者を養成するための研修 (実績値)	—	7回	7回	7回	7回									
達成度	—	—	100.0%	100.0%	100.0%									
ジョブコーチを育成するための研修 (計画値)	—	—	年9回以上	年9回以上	年9回以上	年9回以上 (本部開催のうち 2回は地域開催)								
ジョブコーチを養成するための研修 (実績値)	—	7回	9回	9回	9回									
達成度	—	—	100.0%	100.0%	100.0%									

2. 主要な経年データ (続き)														
①主要なアウトプット (アウトカム) 情報									②主要なインプット情報 (財務情報及び人員に関する情報)					
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年 度値)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度		指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
研修受講者に対するアンケート調査における有用であった旨の評価 (計画値)	—	—	85%以上	85%以上	85%以上	85%以上								
研修受講者に対するアンケート調査における有用であった旨の評価 (実績値)	—	98.2%	98.7%	99.3%	98.6%									
達成度	—	—	116.1%	116.8%	116.0%									
研修受講者及び所属長に対する追跡調査における実務において役立っている旨の評価 (計画値)	—	—	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上								
研修受講者及び所属長に対する追跡調査における実務において役立っている旨の評価 (実績値)	—	93.6%	95.1%	93.5%	94.0%									
達成度	—	—	118.9%	116.9%	117.5%									

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画 (H27)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項</p>		<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項</p>	<p>【評価項目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】</p> <p><評価と根拠></p> <p>評価：A</p> <p>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</p>		

<p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施すること。そのために、各関係機関との連携を図るとともに、職業リハビリテーションの実施に係る目標を設定し、厳格な外部評価を実施すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）については、職業リハビリテーションの中核的機関としての機能を最大限発揮すること。 ・ 広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるとともに、地域センターについては、各都道府県における中核的な職業リハビリテーション機関として、職業安定機関、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関等とのネットワークを構築し、連携の強化や各種情報の共有 	<p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。</p> <p>また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家による厳格な評価を実施する。</p>	<p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。</p> <p>また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家から構成する職業リハビリテーション専門部会において厳格な評価を実施する。</p>			<p>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。</p> <p>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。</p> <p>これらを踏まえ、評定をAとした。</p> <p><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。</p>
---	---	---	--	--	---

<p>化を図り、職業リハビリテーションに係る人材の育成や関係機関に対する助言・援助に取り組むこと。</p> <p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>ウ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施</p> <p>各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関、その他の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施すること。</p>	<p>ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>③ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施</p> <p>各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関、その他の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションサービスの事業を実施することができるよう、地域の就労支援ネットワークの充実を図る。このため、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施する。</p>	<p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>ハ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施</p> <p>各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関、その他の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションサービスの事業を実施することができるよう、地域の就労支援ネットワークの充実を図る。このため、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施する。</p> <p>実務的研修に</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の就労支援ネットワークの充実を図るため、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助を行うとともに、マニュアル・教材の作成、提供及び実務的研修を実施しているか。 	<p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>ハ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施</p> <p>○職業リハビリテーションに関する技術的事項についての効果的な助言・援助の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の関係機関からの要請に基づき、当該機関が実施する職業リハビリテーションサービスの見直しや支援ツールの利用方法等の技術的な事項についての説明、解説、提案等を行った機関数及び件数（技術的助言）：1,248 所（前年度実績 1,068 所）、延べ 1,908 件（前年度実績 1,889 件） ・地域の関係機関からの要請に基づき、当該機関の職員とカウンセラーが協同して対象者の支援を行い、職業リハビリテーションに関する技術的事項についての説明、解説等を行った機関数及び件数（協同支援）：715 所（前年度実績 719 所）、延べ 2,070 件（前年度実績 2,360 件） ・地域の関係機関からの要請に基づき、地域センターが行う支援場面等において当該機関の職員を同席、見学、体験させ、職業リハビリテーションに関する技術的事項についての説明、解説等を行った機関数及び件数（実習）：622 所（前年度実績 508 所）、延べ 730 件（前年度実績 613 件） ・地域の関係機関が実施する個別の支援に係るケースの相談、地域センターが実施した職業評価の結果や職業リハビリテーション計画の策定内容を説明する中で、就労に向けた支援方法に関するアドバイスをを行った機関数及び件数：4,579 所（前年度実績 4,490 所）、延べ 15,883 件（前年度実績 16,229 件） ・どの地域においても適切な職業リハビリテーションを均等・公平に受けられるようにするため、関係機関に対し、技術的助言や協同支援、実習、マニュアル・教材の提供、研修の実施等を組み合わせた総合的な助言・援助を計画的に実施した。なお、これらの助言・援助の実施に当たり、地域における関係機関の箇所数・規模や支援の質、関係機関同士の連携状況等についての分析を行った上で、重点的に助言・援助を実施する関係機関を選定することにより、戦略的に地域の就業支援の基盤整備を図った。また、就労支援ネットワークの充実・強化が必要な地域においては、中核的な役割を果たす又はその役割を果たすことが期待される機関や意欲のある機関を選定し、地域の状況に応じた方法で重点的に助言・援助を実施した。 ・助言・援助業務の周知に当たっては、地域自立支援協議会や 	
--	--	--	---	--	--

		<p>については、次により実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域センターにおいて行う就労移行支援事業者の就労支援員等に対する職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のための実務的研修（年 47 回以上） 	<p>< 定量的指標 ></p> <ul style="list-style-type: none"> 地域センターにおける就労移行支援事業者の就労支援員等に対する職業リハビリテーションに関する実務的研修を年 47 回以上実施すること。【数値目標】 	<p>障害者就業・生活支援センター連絡協議会等の関係機関が主催する会議において、助言・援助の内容や方法について関係機関が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等を使用して説明した。また、関係機関との対象者に係るケース会議等の機会において、当該機関の助言・援助に係るニーズを聴き取り、具体的な協同支援や実習の提案を行うことによりニーズを顕在化させた。</p> <p>○職業リハビリテーションに関する基本的な知識・技術等の向上のための実務的研修等の実施</p> <p>i マニュアル・教材の作成及び提供</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業リハビリテーションに関する知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材を作成し、後述する実務的研修の受講者、同研修と同様又は同様の内容を含む研修を自ら実施する機関及び当該研修を受講する職員に対して提供した。なお、マニュアル・教材は、各地域センターにおいて、地域独自の障害者支援事例、労働施策と福祉施策との連携状況、労働市場データの新たな情報の追加等、地域の現状を踏まえたより有益な情報の提供に努めた。 職業リハビリテーションに関する基本的な知識、ノウハウを体系的に学ぶためのテキストとして、障害者雇用に関する制度変更等を反映し平成 27 年度版「就業支援ハンドブック」を作成し提供した。また、同ハンドブックの読者へのアンケート調査結果等を踏まえ、アセスメントとプランニングの実践的なノウハウの提供を目的に、障害種別ごとの支援事例を掲載した「就業支援ハンドブック実践編」を新たに作成し提供した。これらハンドブックは、実務的研修等で配付したほか、ホームページからダウンロードできるようにした。 <p>ii 実務的研修等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域センターが実施する就労移行支援事業所等の関係機関の職員等を対象とした実務的研修（以下「就業支援基礎研修」という。）について、各地域の障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等において就業支援を担当する者を対象に、概ね 3 日間にわたり実施した。加えて、平成 26 年度に新たに設定した精神障害・発達障害特化型基礎研修カリキュラムによる就業支援基礎研修を地域の状況に応じた的確に実施した。 全国での実施回数は、74 回（達成度 157.4%、前年度実績 74 回）となり、受講者数は 2,998 人（前年度実績 2,955 人）であった。また、精神障害・発達障害特化型基礎研修の実施回数は 10 回（前年度実績 8 回）となり、受講者数は 232 人（前年度実績 214 人）であった。 受講者の募集に当たっては、特に精神障害者の雇用促進に係る地域の就労支援ネットワークの充実を図るため、精神障害者の就職支援プログラムを実施している医療機関等に対し、助言・援助業務のニーズ把握と併せて就業支援基礎研修を案内することにより、医師や医療機関のスタッフ等への周知を強化した。その結果、医療機関からの受講者が 127 人（前年度実績 129 人）と前年度と同水準となった。 受講者のニーズに応じた研修を実施するため、受講者アンケートにおいて、「自らの機関の近隣での開催を希望する」、「業務の都合上 3 日間連続で研修に参加することは難しい」等の意見を踏まえ、受講ニーズの高い地域において開催すると 		
--	--	--	---	---	--	--

	<p>第3中期目標期間中に延べ7,800所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。</p> <p>実施後は、助言・援助を受けた関係機関及びマニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関等から有用であった旨の評価を得られるようにする。</p>	<p>これらにより、1,560所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。</p> <p>実施後は、助言・援助を受けた関係機関及びマニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関等から有用であった旨の評価を得られるようにする。 なお、これらのアンケート結果</p>	<p><定量的指標> ・第3期中期目標期間中に延べ7,800所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。(1,560所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。) 【数値目標】</p> <p><定量的指標> ・助言・援助を受けた関係機関に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関から有用であった旨の評価が得られるようにすること。【数値目標】</p> <p><定量的指標> ・マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施</p>	<p>もに、研修日程の分散等の地域の状況に応じた工夫を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修内容については、受講者アンケートの結果を踏まえ、受講者参加型の意見交換・演習等の占める割合を高めるとともに、多角的な視点での意見交換を実施するため、意見交換のグループを所属機関の種類、経験年数等に偏りがないよう編成した。また、一部の地域センターにおいては、「障害者の差別禁止・合理的配慮指針について」、「障害者の雇用を進めるためのコミュニケーション技法について」、「SST（社会生活技能訓練）演習」、「公共職業安定所の利用の仕方について」等の内容を追加して実施した。その他、事業所での実際の障害者雇用の現場の見学、就業支援の具体的な取組のイメージを持てるようなできるだけ多くの支援事例の紹介、DVD等の視聴覚教材の活用、各種支援ツールの会場展示及び利用を希望する受講者への配付等により、研修効果を向上させるための工夫を行った。 ・就業支援基礎研修のほか、地域の関係機関のニーズを踏まえ、「アセスメントの方法」、「課題分析の方法」、「ナビゲーションブックの作成と活用方法」等のテーマによる研修、就業支援基礎研修修了者の更なるスキルアップのための研修等を開催（59回、延べ560機関参加）するとともに、県教育庁主催の特別支援学校教員に対する研修等、他の機関が主催する研修、講習会への講師派遣協力（242機関、延べ291回）を行った。 ・職業リハビリテーションに関する助言・援助の実施機関数は1,931所（達成度123.8%、前年度実績1,729所）と過去最高となり、地域の就労支援ネットワークの充実を図った。 <p>【助言・援助を受けた関係機関に対するアンケート調査の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助言・援助業務の効果度を把握するアンケートを実施した。その結果については、「大変有用であった」、「有用であった」との回答が占める割合は98.1%（達成度122.6%、前年度実績96.7%）と前年度比で1.4ポイント上昇した。 <p>【マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対するアンケート調査の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対して、マニュアル・教材及び研修の有用度を把握するアンケートを実施した。その結果について、「大変有用であった」、「有用であった」との回答が占める割合は 	
--	---	--	--	--	--

<p>エ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p> <p>職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資するため、総合センターにおいて、障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施するとともに、障害者就業・生活支援センターの職員や医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する専門的・技術的研修を実施し、職業リハビリテーションの育成を図ること。</p>	<p>④ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p> <p>職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資する職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を総合センターにおいて実施する。</p> <p>また、医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する次の専門的・技術的研修を職種別・課題別に実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を図る。さらに、第3期中期目標期間中に、就労支援の裾野の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、再構築を行い、総合センターと地域センターとの密接な連携の下、人材育成機能の強化を図る。</p>	<p>ニ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p> <p>職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資する職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施する。</p> <p>また、医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する次の専門的・技術的研修を職種別・課題別に実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を図る。さらに、第3期中期目標期間中に、就労支援の裾野の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、再構築を行うべく、検討を進める。</p> <p>平成27年度は、職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修について、総合センターが実施する本部研修のうち2回を試行的に地域で開催する。また、</p>	<p>し、有効回答のうち80%以上の所属長から有用であった旨の評価が得られるようにすること。【数値目標】</p> <p><評価の視点> ・職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資する職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施しているか。</p> <p><評価の視点> ・就労支援の裾野の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。</p>	<p>94.8%（達成度118.5%、前年度実績94.3%）と前年度と同水準となった。</p> <p>ニ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p> <p>○障害者職業カウンセラーの養成・研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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業リハビリテーション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である。 ・平成24年度の職業リハビリテーション人材育成検討委員会報告書（以下「人材育成検討委員会報告書」という。）に基づき、(a)様々な障害特性に応じた質の高い職業リハビリテーションを自ら実施するだけでなく、地域の関係機関との連携による効果的な支援を行うことができるような知識・支援技法を早期に習得できるよう、各専門研修カリキュラムの充実、強化を図ること、(b)厚生労働大臣指定講習や年次研修とOJT、自己啓発等の有機的な連携を図ること、これら2つの観点から、平成25年度に各専門研修カリキュラムの見直しを行った。その内容として、精神障害者、発達障害者への支援技法、関係者間の調整力、人材育成及び業務マネジメントの習得に関する講座を早い年次から導入し、年次研修ごとに段階的なスキルアップが図られる構成とした。また、就職等の困難性がより高い障害者への支援の質を高めるべく、すべての年次研修において、支援の基本となるアセスメントに係る講座の充実を図った。平成27年度は、平成25～26年度の研修実施状況を踏まえ、職業カウンセリング等の演習の時間の増加及び関係者間の調整等の視点を重視した事例検討の見直しを行った。 ・厚生労働大臣指定講習テキストについて、人材育成検討委員会報告書及び平成25年度厚生労働大臣指定講習テキスト編集委員会報告書に基づき、平成30年度までに大幅に改訂することとしており、平成27年度においては計4巻のうち第1巻（〔総論〕職業リハビリテーション）を改訂した。 <p>○医療・福祉等分野における実務者の養成研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成27年1月の「難病の患者に対する医療等に関する法律」の施行を踏まえ、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修及びジョブコーチを養成するための研修の講義に、難病の障害特性、職業的課題に関する内容を加えた。 ・ジョブコーチを養成するための研修は、受講者からの要望等を踏まえ、機構本部（千葉県）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において試行的に開催した。宮城県での開催分には40人が参加し、研修受講直後の研修受講者に対するアンケート結果での有用度は97.5%であった。 ・様々な分野で就業支援を行っている実務者を対象に、障害特 		
---	---	--	---	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修 ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修 	<p>医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を養成するための研修は、前年度に引き続き「職業リハビリテーション実践セミナー」の地域開催を試行実施するほか、その上位研修として、総合センターにおける研究及び技法開発の成果を中心に、より実践的・応用的な内容で構成する「職業リハビリテーションスキルアップセミナー」を総合センターで実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修（年7回以上） ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修（年9回以上。なお、本部研修のうち2回は地域開催。） 	<p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修を年7回以上実施すること。 【数値目標】 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修を年9回以上（本部研修のうち2回は地域開催）実施すること。 【数値目標】 	<p>性に応じた障害者支援・企業支援のノウハウを提供する職業リハビリテーション実践セミナーは、精神障害、発達障害及び高次脳機能障害の3コースを設定するとともに、精神障害、発達障害を重複している知的障害者への支援ノウハウ習得に係るニーズを考慮し、精神障害及び発達障害の各コースにおいて知的障害者への支援ノウハウを付与した。また、受講者からの要望等を踏まえ、2回の開催のうち1回を首都圏以外の地域である大阪府において試行的に開催した。大阪府での開催分には118人が参加し、研修受講直後の研修受講者に対するアンケート結果での有用度は99.1%と高い評価を得た。なお、同セミナーにおいては、地域センターが行う関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助業務の周知・説明を行うとともに、同業務のニーズを把握した。その把握したニーズを、受講者が所属する関係機関を管轄する地域センターに連絡し、当該地域センターが、ニーズを踏まえた個別具体的な助言・援助を行うことで、より実践的な支援ノウハウを付与した。</p> <p>職業リハビリテーション実践セミナーの上位研修として、研究部門の研究及び技法開発の成果を中心に、就業支援技術の更なる向上や他機関との連携に必要なスキルの向上等を図るためのノウハウを付与する職業リハビリテーションスキルアップセミナーを3年程度以上の実務経験を有する者を対象に開催した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業リハビリテーション実践セミナー及び職業リハビリテーションスキルアップセミナーの受講者拡大を図るため、周知記事を機構発行の定期刊行誌「働く広場」やメールマガジンに掲載した。職業リハビリテーションスキルアップセミナーについては、関連する学会のホームページにも周知記事掲載した。また、受講ニーズが見込まれる大学、高次脳機能障害関連のリハビリテーション病院等も周知範囲に加えてリーフレットを送付したほか、研究部門が各種学会等で研究成果の普及を図る際にも併せて周知した。 <p>・ 研修ごとの実施回数及び受講者数は以下のとおり。 【障害者就業・生活支援センター職員研修】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新任就業支援担当者研修：実施3回（前年度実績3回） 受講者246人（前年度実績228人） ・ 新任主任就業支援担当者研修：実施3回（前年度実績3回） 受講者59人（前年度実績65人） ・ 就業支援スキルアップ研修：実施1回（前年度実績1回） 受講者28人（前年度実績36人） ・ 計7回実施（達成度100.0%、前年度実績7回） <p>【ジョブコーチを養成するための研修】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修 訪問型ジョブコーチ養成研修：実施4回（前年度実績4回） 受講者133人（前年度実績76人） 企業在籍型ジョブコーチ養成研修：実施3回（前年度実績3回） 受講者108人（前年度実績53人） ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援スキル向上研修 訪問型ジョブコーチ支援スキル向上研修：実施1回（前年度実績1回） 受講者30人（前年度実績37人） 企業在籍型ジョブコーチ支援スキル向上研修：実施1回（前 		
--	---	--	--	---	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> 医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を養成するための研修 	<ul style="list-style-type: none"> 医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を養成するための研修（年3回。うち2回が職業リハビリテーション実践セミナー（本部開催、地域開催が各1回）。1回が職業リハビリテーションスキルアップセミナー。） <p>研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講者から有用であった旨の評価が得られるようにする。また、研修受講者及び研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の受講者及び所属長から実務において研修が役立っている旨の評価が得られるようにする。なお、これらのアンケート結果を踏まえ、研修カリキュラム等の充実を図る。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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（職業リハビリテーション実践セミナー・職業リハビリテーションスキルアップセミナー）を実施することにより、職業リハの専門的な人材の育成を図ったか。 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 研修修了後は、研修受講者に対するアン 	<p>年度実績1回）受講者8人（前年度実績8人）</p> <ul style="list-style-type: none"> 計9回実施（達成度100.0%、前年度実績9回） <p>【医療・福祉等分野における実務者を養成するための研修】</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業リハビリテーション実践セミナー 実施2回（前年度実績2回）受講者281人（前年度実績343人） （精神障害コース95人、発達障害コース114人、高次脳機能障害コース72人） 職業リハビリテーションスキルアップセミナー 実施1回（前年度実績1回）受講者87人（前年度実績96人） （精神障害コース29人、発達障害コース32人、高次脳機能障害コース26人） <p>○ニーズに対応した研修内容の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 研修受講者の満足度のみならず、研修が職業リハビリテーションの現場での実務に役立っているか等について把握するため、研修受講者及び研修受講者の在籍する所属長に対するアンケートを実施し、研修効果の測定を実施した。また、それらアンケート等で把握した個々の講座についての意見、要望等を踏まえ、研修内容の改善・充実に向けた見直しを行った。 <p>【平成26年度に実施したアンケート調査の結果等を踏まえて講じた改善策の具体例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業リハビリテーション実践セミナーに係るアンケート調査結果において、「精神障害者の特徴に応じたMSFASの活用方法を知りたい」との要望を踏まえ、MSFASの活用方法に係る講義に、精神障害者の認知機能や職業的課題の解説を追加することにより、精神障害者に対するMSFASの活用方法を具体的に習得できる研修内容とした。 また、ケーススタディに関して、「議論の内容が定まりにくかった」との意見があったことを踏まえ、受講者が提出した事例に加え、スーパーバイザーであるカウンセラーが作成した地域センターでの事例を検討することとし、職業評価から就職・職場定着に至る支援の流れや内容を具体的に理解できるようにした。 職業リハビリテーションスキルアップセミナーに係るアンケート調査結果において、ケーススタディに関して「時間をかけて事例を検討したい」、「スーパーバイザーから更なる助言を得たい」との要望が多いことを踏まえ、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し、助言を担うスーパーバイザーであるカウンセラーを増員した。 <p>【研修受講直後の研修受講者に対するアンケート調査の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> 結果について、「有用であった」との回答が98.6%（達成度116.0%）（前年度実績99.3%）となり、研修別の結果は以 		
--	---	---	---	---	--	--

			<p>ケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講者から有用であった旨の評価が得られるようにすること。【数値目標】</p> <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修受講者及び研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の受講者及び所属長から実務において研修が役立っている旨の評価が得られるようにすること。【数値目標】 	<p>下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 障害者就業・生活支援センター職員研修 98.2% (前年度実績99.4%) - ジョブコーチ養成研修 98.8% (前年度実績98.4%) - ジョブコーチ支援スキル向上研修 100.0% (前年度実績100.0%) - 職業リハビリテーション実践セミナー 98.9% (前年度実績99.4%) - 職業リハビリテーションスキルアップセミナー 100.0% (前年度実績96.8%) <p>【研修受講者及び研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修受講者に対しては研修修了後6か月後に追跡調査を行い、研修受講者の在籍する所属長に対しては研修修了後2か月後に追跡調査を実施した。その結果については、「実務に役立っている」との回答が94.0% (達成度117.5%)であった (前年度実績93.5%)。 ・うち研修受講者に対する追跡調査の結果については、「実務に役立っている」との回答が94.8% (前年度実績91.9%)であり、研修別の結果は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> - 障害者就業・生活支援センター職員研修 94.9% (前年度実績98.1%) - ジョブコーチ養成研修 97.9% (前年度実績94.3%) - ジョブコーチ支援スキル向上研修 集計中 (前年度実績100.0%) - 職業リハビリテーション実践セミナー 92.4% (前年度実績82.5%) - 職業リハビリテーションスキルアップセミナー 集計中 (前年度実績85.2%) - 具体的効果としては、「利用者に対する支援や情報提供に役立った」との回答が85.1%と最も高い割合であった。 ・また、受講者の所属長に対する追跡調査の結果について、「実務に役立っている」との回答が93.5% (前年度実績94.4%)であり、研修別の結果は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> - 障害者就業・生活支援センター職員研修 94.9% (前年度実績95.3%) - ジョブコーチ養成研修 93.5% (前年度実績94.2%) - ジョブコーチ支援スキル向上研修 100.0% (前年度実績100.0%) - 職業リハビリテーション実践セミナー 90.1% (前年度実績92.4%) - 職業リハビリテーションスキルアップセミナー 集計中 (前年度実績92.9%) - 具体的効果としては、「就業支援の専門的知識や技能が深まった」との回答が88.1%と最も高い割合であった。 <p>【平成27年度アンケート調査における自由記述より】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、 		
--	--	--	---	--	--	--

				<p>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。（「職業リハビリテーションスキルアップセミナー」受講者追跡アンケート）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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） <p><平成 26 年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・受講者である地域の関係機関からの要望等を踏まえ、機構本部（千葉・幕張）で開催する研修の一部を、首都圏以外の地域（宮城県、大阪府）で試行的に開催した。また、職業リハビリテーションスキルアップセミナーにおけるケーススタディの時間を拡大するとともに、ケーススタディで助言を行うスーパーバイザー（障害者職業カウンセラー）を増員した。 ・平成 28 年度計画において、就労支援機関の裾野の拡大に伴う多様な研修ニーズへの対応及び地域での受講機会の拡大を図るため、地域センターと総合センターの共同による階層的な研修体系を再構築し、実施することとした。 	
--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。

- ・地域の関係機関に対して助言・援助を積極的に行ったこと、ケーススタディの充実等により「参加型」の研修の充実に努めていることは、評価できる。
- ・効果的に発達障害者への支援ができるよう、より一層、一般校や若者サポートステーションへの助言・援助を充実する必要がある。
- ・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

様式 1-1-4-1 中期目標管理法 年度評価 項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
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		
業務に関連する政策・施策	政策目標Ⅳ 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標Ⅳ-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第4号
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報					②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）								
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
研究外部評価（計画値）	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	—	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	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	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	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	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	予算額（千円）	—	—	—		
研究外部評価（実績値）	—	5テーマの評価を行い、5テーマについて目標を達成した。うち2テーマについて評価委員全員から最高の評価を得た。	6テーマの評価を行い、6テーマについて目標を達成した。うち1テーマについて評価委員全員から最高の評価を得た。	5テーマの評価を行い、5テーマについて目標を達成した。うち3テーマについて評価委員全員から最高の評価を得た。	5テーマの評価を行い、5テーマについて目標を達成した。うち2テーマについて評価委員全員から最高の評価を得た。			決算額（千円）	—	—	—		
達成度	—	—	—	—	—	—	—	経常費用（千円）	—	—	—		
職業リハビリテーション研究発表会の開催箇所数（計画値）	—	—	総合センター及び地方会場3か所以上	総合センター及び地方会場3か所以上	総合センター及び地方会場3か所以上	総合センター及び地方会場4か所以上		経常利益（千円）	—	—	—		
職業リハビリテーション研究発表会の開催箇所数（実績値）	—	総合センター及び地方会場6か所	総合センター及び地方会場6か所	総合センター及び地方会場7か所	総合センター及び地方会場6か所			行政サービス実施コスト（千円）	—	—	—		
達成度	—	—	175.0%	200.0%	175.0%			従事人員数（人）	—	—	—		
支援技法普及講習の実施センター数（計画値）	—	—		16か所以上	16か所以上	20か所以上							
支援技法普及講習の実施センター数（実績値）	—	—		25か所	20か所								
達成度	—	—		156.3%	125.0%								

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

2. 主要な経年データ (続き)									
①主要なアウトプット (アウトカム) 情報					②主要なインプット情報 (財務情報及び人員に関する情報)				
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度		
関係学会等での研究成果の発表数 (計画値)	—	—	20 件以上	20 件以上	20 件以上	20 件以上			
関係学会等での研究成果の発表数 (実績値)	—	22 件	23 件	28 件	28 件				
達成度	—	—	115.0%	140.0%	140.0%				
マニュアル、教材、ツール等作成件数 (計画値)	20 件以上	—	4 件以上	4 件以上	4 件以上	4 件以上	4 件以上		
マニュアル、教材、ツール等作成件数 (実績値)	—	6 件	5 件	6 件	5 件				
達成度	—	—	125.0%	150.0%	125.0%				

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価						
中期目標	中期計画	年度計画 (H27)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	評価
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第 29 条第 2 項第 3 号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施す</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援ニ</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援ニ</p>		<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p>	<p>【評価項目 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】 ＜評価と根拠＞ 評価：A</p> <p>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。</p>	

<p>ること。そのために、各関係機関との連携を図るとともに、職業リハビリテーションの実施に係る目標を設定し、厳格な外部評価を実施すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）については、職業リハビリテーションの中核的機関としての機能を最大限発揮すること。 ・ 広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるとともに、地域センターについては、各都道府県における中核的な職業リハビリテーション機関として、職業安定機関、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関等とのネットワークを構築し、連携の強化や各種情報の共有化を図り、職業リハビリテーションに係る人材の育成や関係機関に対する助言・援助に取り組むこと。 <p>② 職業リハビリテーションに係る調査・</p>	<p>ズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。</p> <p>また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家による厳格な評価を実施する。</p> <p>イ 職業リハビリテーションに係る調査・</p>	<p>ズをできる限りの確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。</p> <p>また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家から構成する職業リハビリテーション専門部会において厳格な評価を実施する。</p> <p>② 職業リハビリテーションに係る調査・</p>		<p>② 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>これらを踏まえ、評定をAとした。</p> <p><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。</p>	
--	---	---	--	--	--	--

<p>研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>総合センターにおいて、福祉、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を図る観点から、新たな職業リハビリテーション技術や支援ツールの開発を行い、その成果の機構内外への普及を積極的に行うとともに、成果の具体的な活用状況を把握し、それを関係機関で共有化し、さらなる活用を図ること。</p> <p>ア 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <p>職業リハビリテーションの充実、向上に資するため、職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施すること。 また、各研究テーマについて、研究の質を評価することが可能な指標を設定すること。</p>	<p>研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>① 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <p>障害者の職業リハビリテーションに関する施策の充実及び障害者職業センター等における関係業務の推進に資するため、次の事項に重点を置いて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施する。 なお、通常の研究のほか、総合的な研究テーマについてプロジェクト方式による研究を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究 職業リハビリ 	<p>研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <p>障害者の職業リハビリテーションに関する施策の充実及び障害者職業センター等における関係業務の推進に資するため、中期計画に掲げる事項に重点を置いて調査・研究を実施する。平成27年度に終了する下記の(イ) a、b、c、f及びgの5テーマについては、研究評価委員による評価を行い、中期計画に掲げる評価結果が得られるようにする。 なお、総合的な研究テーマである下記の(イ)のa、b及びdについては、プロジェクト方式による研究を実施する。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 発達障害等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究、職業リハビリテーション業務を行う現場の課題解決に資するための研究等に重点をおいて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施しているか。 	<p>イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究計画については、厚生労働省との意見交換会による政策立案に係るニーズの要望、広域センター・地域センターや障害者就業・生活支援センターへのアンケート調査等で把握した研究ニーズの要望等を踏まえて策定している。 中期計画に掲げる4つの重点事項(※)に基づき、年度計画に掲げる新規4件、継続7件の計11件の研究テーマについて調査・研究を実施し、このうち総合的な研究テーマである3件について、複数の研究員等が参画して実施するプロジェクト方式による「特別研究」を行っている。 <p>※研究の重点</p> <ol style="list-style-type: none"> 発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究 職業リハビリテーション業務を行う地域センター等の現場の課題解決に資するための研究 地域の就労支援機関向けの有効な支援ツール等の開発のための研究 国の政策立案に資する研究 <ul style="list-style-type: none"> 上記研究の他、「非メラノコリー親和型の気分障害を有する若年者の休業と復職支援の動向に関する研究」、「精神障害者に対する「自己理解の支援」における介入行動に関する基礎調査」、「SSTを活用した人材育成プログラムの職場の実情に合わせた導入プロセスに関する研究」、「地域の就労支援の現状把握に関する調査研究(その2)－障害者就業・生活支援センター等に対する調査と分析－」、「若年性認知症者の就労継続に関する研究Ⅲ－若年性認知症者の就労継続支援に向けた関係者の理解共有のために－」の計5テーマの調査・研究を実施している。 	
---	--	---	--	---	--

	<p>テーション業務を行う地域センター等の現場の課題解決に資するための研究</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域の就労支援機関向けの有効な支援ツール等の開発のための研究 国の政策立案に資する研究 <p>第3期中期目標期間中に終了した調査・研究について外部評価を行い、各調査・研究について、3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られるようにする。</p>	<p>(イ) 継続テーマ</p> <ul style="list-style-type: none"> a 精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方策に関する研究 b 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 c 高次脳機能障害の働き方の現状と今後の支援のあり方に関する研究Ⅱ d 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 e 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～ f 障害者在宅就業支援の現状と課題に関 	<p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 第3期中期目標期間中に終了した調査・研究について外部評価を行い、各調査・研究について、3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られるようにすること。【数値目標】 	<p>○外部の研究評価委員による評価</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成27年度計画に掲げた研究テーマのうち平成27年度に終了した5テーマについて、外部の研究評価委員による評価を受けた結果、すべてにおいて目標に達する評価を得た。このうち、「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」「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)」については、すべての研究評価委員から「優れている」(*)との最高評価を得た。 (*)評価基準 1(優れている)、2(やや優れている)、3(やや劣っている)、4(劣っている) 各研究テーマの概要及び評価結果、主な評価コメントは以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> a 精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方策に関する研究(No.128) <ul style="list-style-type: none"> ・概要 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。 ・評価結果 1(優れている)が2名、2(やや優れている)が1名 ・主な評価コメント 「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」「メンタルヘルス不調による休業者の職場復帰促進及び企業における障害者雇用・定着促進の方策検討の資料として役に立つ」 b 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(No.130) <ul style="list-style-type: none"> ・概要 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。 ・評価結果 1(優れている)が2名、2(やや優れている)が1名 ・主な評価コメント 「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・訓練のためのツールとして極めて有用であり、高く評価できる」「時代の趨勢に即したワークサンプルのさらなる開発に期待している」 c 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(No.129) <ul style="list-style-type: none"> ・概要 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。 ・評価結果 1(優れている)が3名 		
--	---	---	--	---	--	--

<p>イ 職業リハビリテーションに係る技法の開発</p> <p>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、先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を行い、これまで開発した支援技法の</p>	<p>② 職業リハビリテーションに係る技法の開発</p> <p>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、発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対し</p>	<p>する研究</p> <p>g 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）</p> <p>(n) 新規テーマ</p> <p>a 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</p> <p>b 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</p> <p>c 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 —</p> <p>d 障害者の就業状況等に関する調査研究</p> <p>ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発</p> <p>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、発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対し</p>	<p><評価の視点></p> <p>・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業リハビリテーション技法の開発や開発</p>	<p>・主な評価コメント</p> <p>「比較的歴史の浅い分野にあって、高次脳機能障害者雇用のための研究の嚆矢と呼べる。他に類を見ない重要性をもつ」「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」</p> <p>f 障害者在宅就業支援の現状と課題に関する研究 (No. 131)</p> <p>・概要 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。</p> <p>・評価結果 1（優れている）が1名、2（やや優れている）が2名</p> <p>・主な評価コメント 「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」「在宅就業支援に関する2つのスタンダードモデルの提示とそれぞれに対応した施策の提言があり、独自性が認められる」</p> <p>g 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） (No. 132)</p> <p>・概要 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。</p> <p>・評価結果 1（優れている）が3名</p> <p>・主な評価コメント 「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」「難解な統計結果を踏まえた知見を平易な文章で示すことにより、信頼性・妥当性のある支援のあり方を提唱している」</p> <p>ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発</p> <p>・発達障害、精神障害、高次脳機能障害の3障害について新たな技法の開発を行い、実践報告書、マニュアルの作成、職業リハビリテーション研究・実践発表会での発表、研究部門ホームページにおける開発成果の公開、支援技法普及講習の実施等により、その成果の周知・普及に努めた。</p> <p>・開発した技法は、職業センターが行うプログラムに導入して、効果的な職業リハビリテーションサービスを提供するとともに、その有効性の検証を行い、必要な改良を加えた。</p>	
---	---	---	--	---	--

<p>ニーズに応じた改良を行うこと。</p>	<p>て、①で行う調査・研究とあいまって、障害特性及び事業主のニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法を開発する。</p> <p>新たに開発した技法を活用した職業準備訓練等を実施するなどにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを実施するとともに、必要に応じ開発した技法に改良を加える。</p>	<p>て、イで行う調査研究とあいまって、以下の3テーマについて障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を行い、実践報告書、研究発表、支援技法普及講習等を通じて、その普及に努める。また、職業センターにおいて新たに開発した技法を活用したプログラムを実施する等により、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションサービスを提供するとともに、開発した技法に改良を加える。</p> <p>(イ) 発達障害者の就労支援に関し、個々人の多様な職業的課題に対応した支援技法や事業主支援技法の開発</p> <p>(ロ) 在職精神障害者の職場復帰に関し、障害特性に対応した効果的な支援技法の開発</p>	<p>した技法の改良を行っているか。</p>	<p>(イ) 発達障害者の就労支援に関し、個々人の多様な職業的課題に対応した支援技法や事業主支援技法の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> 「ワークシステム・サポートプログラム」の開発をさらに進め、発達障害者の就職活動や職場定着に効果を上げるツール「ナビゲーションブック」の作成と活用に係る支援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した。開発成果については、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した。 これにより、地域センター等での支援において、対象者の障害特性の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とともに、対象者の職業上の課題、それに対する配慮や留意事項等の把握及び整理が容易となる。また、事業主が対象者の採用や配置、雇用管理上の具体的対応の検討を円滑に行うための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。さらに当該支援技法は他の障害の支援技法としても援用できるものである。 <p>(ロ) 在職精神障害者の職場復帰に関し、障害特性に対応した効果的な支援技法の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> 「ジョブデザイン・サポートプログラム」の開発をさらに進め、職場の人間関係、職務遂行等において怒りを抱えているうつ病等による休職者が自らの怒りの感情を理解し、対応するための知識の獲得、スキルの向上を図るための「アンガークontrol支援」の技法開発を継続し、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 		
------------------------	--	---	------------------------	---	--	--

<p>ウ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>事業主や関係機関に対して、研究・開発の成果の普及を図るための場を設けるとともに、職業リハビリテーションに関して職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアルや教材等を作成・公開すること。また、成果を関係機関で共有化するため、具体的な活用状況を把握し、さらなる活用を図ること。</p>	<p>③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>研究・開発成果の普及・活用を図るため、研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行うとともに、職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を第3期中期目標期間中に20件以上作成する。</p> <p>研究・開発成果を関係機関で共有化するため、広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の</p>	<p>ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>(イ) 職業リハビリテーション研究発表会の開催</p> <p>職業リハビリテーションに関する調査・研究、実践活動の成果を発表し、成果の普及を図り、我が国における職業リハビリテーションの質的向上に資するため、職業リハビリテーションの研究及び実践に携わる関係者の参加を得て職業リハビリテーション研究発表会を総合センター及び地方会場（3か所以上）において開催す</p>	<p>＜定量的指標＞</p> <p>・職業リハビリテーション研究発表会を総合センター及び地方会場3か所以上で開催すること。【数値目標】</p>	<p>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について改良を加え完了した。4年間にわたる開発の成果については、当該技法の開発経過、改良点、事例、留意事項等を体系的に取りまとめ、実践報告書を作成した。</p> <ul style="list-style-type: none"> これにより、地域センターのリワーク支援において実施する「アンダーコントロール支援」の効果度を向上させた。また、カウンセラー等の支援者が「アンダーコントロール支援」の意義や価値の根拠を理解することによって、その有効性を明示した支援が可能となる。 <p>(ハ) 高次脳機能障害者の就労支援に関し、働く上で必要とされる基本的労働習慣の獲得に重点をおいた支援技法の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> 「職場復帰支援プログラム」及び「就職支援プログラム」の開発をさらに進め、職業リハビリテーション実施上必須である医療機関との連携について、これまでのプログラムにおいて集積した情報を整理・分析し、「情報の把握・収集」「情報共有」「障害受容に関する支援」に類型化した。こうした連携事項のポイントや連携方法について事例を交え具体的に分かりやすく解説した支援マニュアルを作成した。 これにより、高次脳機能障害者に対する職業リハビリテーションにおける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を図り、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。 <p>ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>(イ) 職業リハビリテーション研究発表会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 近年、企業・就労支援機関等幅広い分野からの実践的な報告が増加していることを踏まえ、総合センターが開催する発表会については、前年度から名称を「職業リハビリテーション研究・実践発表会」として開催している。また、地域における職業リハビリテーション研究発表会を、近年に終了した研究の中から、地域の開催ニーズに応じたテーマを選定して開催した。平成27年度においては、第23回職業リハビリテーション研究・実践発表会及び地域における職業リハビリテーション研究発表会を計7か所で開催した（達成度175.0%）（前年度実績8か所、前年度比87.5%）。 <p>○第23回職業リハビリテーション研究・実践発表会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 開催日：平成27年11月12日（木）・13日（金） 参加者：1,127人（前年度実績1,206人） 研究発表の題数：118題（前年度実績109題） 分科会数：18分科会（前年度実績18分科会） 特別講演：「さまざまな人たちがともに働く、挑戦と成長の職場づくり」 パネルディスカッション：Ⅰ「精神障害者雇用の実際」、Ⅱ「これからの事業主支援」 主な発表としては、「障害者在宅就業支援の現状と課題に関する研究～支援団体と企業への調査の結果～」「地域障害者職業センターの職業準備支援を利用した精神障害者の職場定着—Cox回帰分析による検討—」「社会的行動障害への医 	
--	--	---	---	--	--

	<p>活用状況を把握し、研究・開発成果の更なる普及・活用を図る。</p>	<p>る。</p> <p>(n) 支援技法普及講習の実施 発達障害者及び精神障害者について開発した支援技法の普及・活用を図るため、地域センター等の職員を対象に、主に演習形式で技法を伝達する支援技法普及講習を地域センター（16カ所以上）で実施する。</p>	<p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 地域センター等の職員を対象に、支援技法普及講習を地域センター（16カ所以上）で実施したか。 <p>【数値目標】</p>	<p>療機関での対応・技法について～「医療機関における高次脳機能障害者の就労支援に関する実態調査」より」「SSTを活用した人材育成プログラムの活用」等があった。</p> <ul style="list-style-type: none"> 参加者アンケート調査：「大変参考になった」「参考になった」との回答は、研究発表会全体で97.6%（前年度実績95.0%）であった。参加者からは、「有意義な会に参加でき、多くのものを得られた」「職場に持ち帰り支援に活かしていきたい」「地方で受ける研修とは大きく違い、活動のあり方の参考となった」等の感想が寄せられた。 <p>○地域における職業リハビリテーション研究発表会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域における職業リハビリテーション研究発表会については、発達障害者支援センター等との共同により、地域の事業所、就労支援機関等を対象に、6地域（北海道、秋田、奈良、島根、広島、沖縄）で実施した。 各地域ごとにニーズがあった研究テーマを一つ取り上げて研究の成果を発表するとともに、上記発表会の場を活用し、テーマに関連するものを中心に研究成果物を展示・解説することにより、参加関係機関職員等への普及に努めた。なお、発表した研究テーマは以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> 「精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する調査研究」 「障害者雇用に係る事業主支援の標準的な実施方法に関する研究」 「中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究」 「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—「発達障害者就労支援レファレンスブック」活用のために—」 参加者アンケート調査：研究成果の今後の活用について、「大いに活用したい」「活用したい」が6地域平均で95.7%であった。参加者からは「大変わかりやすく、豊富な経験に基づいて丁寧な研究をしていると思った」「支援課題が多く取り上げられており、わかりやすかった」等の感想が寄せられた。 <p>(n) 支援技法普及講習の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 発達障害者支援技法、精神障害者支援技法に平成27年度から新たに高次脳機能障害者支援技法を加え、地域センター及び広域センターの職員を対象に支援技法普及講習を20か所で実施した（達成度125.0%、参加者数370人）。 うち発達障害者支援技法普及講習は、10か所（9地域センター（秋田、山形、東京、静岡、愛知、大阪、兵庫、岡山及び沖縄）及び吉備校）において、4技法（職場対人技能トレーニング、問題解決技能トレーニング、リラクゼーション技能トレーニング、ナビゲーションブックの作成・活用）のうちから、それぞれ2技法をニーズに基づき実施した（参加者数193人）。 うち精神障害者支援技法普及講習は、7地域センター（岐阜、京都、山口、徳島、高知、熊本及び鹿児島）において、4技法（ストレス対処講習「ストレス理解・アセスメント」「認知の工夫」「行動の工夫」とアンガーコントロール支援）のうちから、1技法をニーズに基づき実施した（参加者数114人）。 うち高次脳機能障害者支援技法普及講習は3地域センター（岩手、千葉及び広島）において、1技法（補完方法の習得及び自己理解促進）を実施した（参加者数63人）。 	
--	--------------------------------------	--	--	---	--

		<p>(ハ) 学会等での発表、各種研修での講義等 研究・開発成果について、関係学会等で20件以上発表するとともに、各種研修、講演会等で講義等を行う。</p> <p>(ニ) インターネット等による研究成果の情報発信 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び支援技法の開発の成果を研究部門ホームページにおいて公開する。</p>	<p><定量的指標> ・研究成果について関係学会等で20件以上発表すること。【数値目標】</p> <p><評価の視点> ・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。</p>	<p>・地域センター及び広域センターにおいて実施した支援技法普及講習に加え、関係機関職員を対象とした支援技法普及講習を4か所（東京、埼玉、奈良、島根）において試行実施した（参加者数81人）。</p> <p>(ハ) 学会等での発表、各種研修での講義 ・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をはじめ28件の関係学会等において、研究・開発成果を発表した（達成度140.0%）（前年度実績28件、前年度比100.0%）。日本職業リハビリテーション学会では、「地域の就労支援の現状把握に関する調査研究—障害者就業・生活支援センターの活動に着目して—」「難病就労支援における仕事の検討と合理的配慮及び地域連携のポイント」等の発表を行った。 ・117件の各種研修において、研究員・職業センター職員が研究・開発成果について講義した。具体的には、労働大学校における若年者雇用対策担当者専門研修での「発達障害者等に対する就職支援」や国立特別支援教育総合研究所における特別支援教育専門研修での「移行・就労支援の在り方」、東京都心身障害者福祉センターの相談支援研修会での「高次脳機能障害者のための職業リハビリテーション導入プログラムについて」、機構が行う職業リハビリテーションスキルアップセミナーでの「就業支援における相談場面でのアプローチ」の研修講師等が挙げられる。</p> <p>(ニ) インターネット等による研究成果の情報発信 ・研究成果物については、PDFファイル形式により研究部門ホームページに掲載している。 ・研究部門ホームページへのアクセス件数については1,005,984件（うち研究成果物へのアクセス件数：795,984件）（前年度実績906,689件（うち研究成果物へのアクセス件数：726,098件））。 ・研究の成果を紹介するパンフレット、サマリー、調査研究報告書等を職業リハビリテーション関係機関、企業に幅広く配布しているほか、研究部門ホームページ等を見て要請があった機関等への個別の送付等により、ニーズに応じた普及に努めた。 ・総合センターの調査研究に関連すると考えられる21の学会・大会等（日本精神神経学会学術総会、NPO法人全国就業ネットワーク定例研究・研修会、障害者就業支援研究会、日本精神保健福祉士協会全国大会・日本精神保健福祉士学会学術集会、日本産業精神保健学会、日本発達障害学会研究大会、中小企業のための障害者雇用支援フェア、日本職業リハビリテーション学会大会、首都圏障害者雇用企業連絡会セミナー、総合リハビリテーション研究大会、日本LD学会大会、SST普及協会学術集会、SST普及協会北海道支部研修会、障がい者雇用・就労促進セミナー、難病・慢性疾患全国フォーラム、日本精神障害者リハビリテーション学会、日本高次脳機能障害学会学術総会、日本産業ストレス学会、障害者全国特例子会社連絡会、吉備リハオープンキャンパス、障害者職業訓練推進交流プラザ）において、研究成果物の展示、パンフレット、サマリーの配布を行う等により、効果的な普及活動を実施した。</p>	
--	--	---	---	---	--

		<p>(ホ) マニュアル、教材、ツール等の作成 職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を4件以上作成する。</p> <p>(ハ) 研究・開発成果の共有化 広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等を対象に実施する、研究・開発成果の活用状況を把握するためのアンケート調査等の分析結果を踏まえ、より一層利用しやすいマニュアル、教材、ツールを作成することにより研究・開発成果の更なる普及・活用を図り、共有</p>	<p><定量的指標> ・職業リハビリテーション関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を第3期中期目標期間中に20件以上作成すること。(職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を4件以上作成すること。)【数値目標】</p> <p><評価の視点> ・広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果の更なる普及・活用を図っているか。</p>	<p>・当機構が発行する「働く広場」に「発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究」や「SSTを活用した人材育成プログラムの普及に関する研究」等の研究成果を「研究開発レポート」として計8回掲載した。また、「月刊人事労務」で発達障害者の雇用と職場定着支援の実態、機関誌「リハビリテーション連携科学」で障害のある労働者キャリア発達の現状と支援課題、機関誌「職業リハビリテーション」で発達障害者の特性を踏まえた雇用管理事例の紹介等の記事が掲載された。</p> <p>・厚生労働省「医道審議会あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師及び柔道整復師分科会」において、視覚障害者に係る研究成果に基づく鍼灸マッサージ業における視覚障害者の現状について情報提供を行ったほか、厚生労働省「小児慢性特定疾病対策等の基本方針検討会」、文部科学省「キャリア教育・就労支援等の充実事業」等に研究員が参画している。</p> <p>(ホ) マニュアル、教材、ツール等の作成 ・職業リハビリテーションに係る調査・研究及び職業リハビリテーション技法の開発の成果を踏まえ、現場のニーズに即した活用しやすいものを目指し、計5件作成した(達成度125.0%) (前年度実績6件、前年度比83.3%)。 ・作成したマニュアル、教材、ツール等は以下のとおり。 - 「若年性認知症を発症した人の就労継続のために」 - 「「企業からみた」精神障害者雇用のポイント」 - 「気分障害等の精神疾患で休職中の方の怒りの対処に関する支援～アンダーコントロール支援の技法開発～」 - 「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム「ナビゲーションブック」の作成と活用」 - 「高次脳機能障害者のための就労支援～医療機関との連携編～」</p> <p>(ハ) 研究・開発成果の共有化 ○広域・地域センターにおける研究成果の活用状況の把握・分析 ・広域・地域センター27所に対して、研究成果の活用状況を把握するためのアンケート調査を実施した。</p> <p>【結果】 ・平成27年度中に利用したと回答のあった調査研究報告書・資料シリーズの延べ数は計417件であった。利用場面(複数回答)の内訳をみると、障害者支援業務では相談・評価(73.2%)、事業主支援業務では情報提供等(58.7%)、関係機関支援業務では会議・研修(62.1%)において一番多く利用されている状況であった。 ・平成27年度中に利用したと回答のあったマニュアル、教材、ツール等の延べ数は計289件であった。利用場面(複数回答)の内訳をみると、障害者支援業務では相談・評価(74.6%)、事業主支援業務では情報提供等(60.4%)、関係機関支援業務では助言・援助業務(56.9%)において一番多く利用されている状況であった。 ・研究成果については、「非常に分かりやすい」「分かりやすい」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが</p>	
--	--	---	---	--	--

		化を進める。		<p>91.3%、マニュアル、教材、ツール等が93.8%であった。有用性については、「非常に有用である」「有用である」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが90.4%、マニュアル、教材、ツール等が95.6%であった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主な活用例として、「発達障害者のジョブコーチ支援に「発達障害者就労支援レファレンスブック」を活用し、課題の改善方法を検討している」「ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナー」の資料を参考に、事業所向け、就労支援機関向けのセミナーでSST及びその活用について紹介した」「企業内での障害者雇用に関する勉強会で「就労支援のためのチェックリスト」の活用の仕方を説明した際、雇用管理ツールとして活用するとの感想が得られた」等の報告があった。 <p>○障害者就業・生活支援センターにおける研究成果の活用状況の把握・分析</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者就業・生活支援センター313所に対して、研究成果の活用状況を把握するためのアンケート調査を実施した。 <p>【結果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成27年度中に利用したと回答のあった調査研究報告書・資料シリーズの延べ数は計930件、マニュアル、教材、ツール等の延べ数は計249件であった。 ・わかりやすさについては、「非常に分かりやすい」「分かりやすい」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが63.4%、マニュアル、教材、ツール等が72.3%であった。 ・内容の充実度については、「非常に充実している」「充実している」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが71.0%、マニュアル、教材、ツール等が73.0%であった。 ・読みやすさについては、「非常に読みやすい」「読みやすい」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが56.4%、マニュアル、教材、ツール等は71.3%であった。 ・研究成果については、「非常に有用である」「有用である」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが58.6%、マニュアル、教材、ツール等が68.3%であった。 ・主な活用例として、「支援中の障害者に「リカバリーのための就労支援—就労支援者用マニュアル—」の健康管理面の情報を提供しながら相談することができ、効果的であった」「「発達障害者のための問題解決技能トレーニング」を活用し、不適応時の課題解決に取り組んだ」等の報告があった。 <p>○研究成果の活用状況の把握・分析を踏まえた改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前年度実施したアンケート調査の結果において、「具体例を紹介してほしい」「わかりやすいリーフレットの的なダイジェスト版も追加してほしい」等の要望があったことから、「研究成果を用いたツール等の利用案内」をとりまとめ、研究部門ホームページや当機構が発行する「働く広場」の「研究開発レポート」に掲載し、研究成果の普及と利用促進に努めた。 <p><平成26年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・調査・研究及び技法開発の成果について支援機関等への普及をより一層進めるため、「研究成果を用いたツール等の利用案内」「実践報告書、支援マニュアル」等を研究部門ホームページに掲載するとともに、当機構が開催する地域における 	
--	--	--------	--	---	--

				<p>職業リハビリテーション研究発表会において報告を行った。 また、当機構が開催する職業リハビリテーション研究・実践発表会等の場を活用し、新たに支援機関等を対象とした支援技法普及講習を実施した。</p>		
--	--	--	--	---	--	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。

- ・中長期的な視点に立った研究や政策・実践ニーズの高いテーマに取り組んでいること、積極的に成果物の普及に取り組んでいることは、評価できる。
- ・研究と支援技法開発の連携は重要である。
- ・自己評価については、概ね「妥当」との意見であった。

様式 1-1-4-1 中期目標管理法 年度評価 項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-6	障害者職業能力開発校の運営		
業務に関連する政策・施策	政策目標 V 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策目標 V-2-2 福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等 をすること	当該事業実施に係る根拠 (個別法条文など)	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第 14 条第 1 項第 5 号
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業 レビュー	—

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
職業訓練上特別な支援を要する障害者の定員に占める割合（計画値）	—	—	50%以上	50.0%以上	50.0%以上	50.0%以上		予算額（千円）	—	—	—		
職業訓練上特別な支援を要する障害者の定員に占める割合（実績値）	—	56.4%	57.9%	59.6%	60.0%			決算額（千円）	—	—	—		
達成度	—	—	115.8%	119.2%	120.0%			経常費用（千円）	—	—	—		
定員充足率（計画値）	毎年度 95%以上	—	95%以上	95%以上	95%以上	95%以上	95%以上	経常利益（千円）	—	—	—		
定員充足率（実績値）	—	103.2%	101.8%	97.9%	100.7%			行政サービス実施コスト（千円）	—	—	—		
達成度	—	—	107.2%	103.1%	106.0%			従事人員数（人）	—	—	—		
訓練修了者等の就職率（計画値）	80%以上	—	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上						
訓練修了者等の就職率（実績値）	—	88.1%	87.8%	93.9%	87.9%								
達成度	—	—	109.8%	117.4%	109.9%								
指導技法等の開発成果について有用であった旨の評価（計画値）	80%以上	—	80%以上	80%以上	—	80%以上	80%以上						
指導技法等の開発成果について有用であった旨の評価（実績値）	—	94.7%	92.8%	90.9%	—								
達成度	—	—	116.0%	113.6%	—								

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画 (H27)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p> <p>機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加えた先導的な職業訓練を実施すること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p> <p>機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、広域センターとの密接な連携の下、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加え、他の障害者職業能力開発校等に成果を提供できるような先導的な職業訓練を実施する。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p> <p>機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、広域センターとの密接な連携の下、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定める等、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加え、他の障害者職業能力開発校等に成果を提供できるような先導的な職業訓練を実施する。</p>		<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p> <p>・機構本部において、中央障害者職業能力開発校（以下「中央校」という。）及び吉備高原障害者職業能力開発校（以下「吉備校」という。）（以下中央校と吉備校を併せて「両校」という。）の毎月の業務実績の把握・分析、両校からの関係機関との協力・調整を要する事項の報告により、機動的に業務運営方策の見直しを進めている。機構本部及び両校（以下「三者」という。）は、定期的に開催する特別対策本部において、機構本部が見直した業務運営方策を基に、三者の連携及び両校による具体的取組を決定し、実施した。特に、経済・雇用失業情勢に機動的に対応するため、訓練受講者に対する訓練受講中からの就職支援、事業主団体への求人確保等の協力依頼、公共職業安定所及び地域センターとの連携による個別企業への採用検討の働きかけの実施等の就職促進対策の一層の強化に取り組んだ。</p>	<p>【評価項目6 障害者職業能力開発校の運営】 <評価と根拠> 評価： A</p> <p>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させた特注型企業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、特注型企業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。</p> <p>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</p>		

<p>① 特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、関係機関との一層緊密な連携を図り、特別支援障害者を重点的に受け入れること。</p>	<p>ア 特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、関係機関との一層緊密な連携を図り、特別支援障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上となるようにする。</p>	<p>① 特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関との一層緊密な連携を図り、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とともに、定員充足率が95%以上となるようにする。 特に、精神障害者及び発達障害者に対する職業訓練を積極的に実施する。</p>	<p><定量的指標> ・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。【数値目標】</p> <p><定量的指標> ・特別支援障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上となるようにすること。【数値目標】 ※定員 280名</p>	<p>① 特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>○障害特性、職業適性を踏まえた適切な訓練科の選択支援 ・訓練受講希望者について、実際の訓練場面を利用して障害特性、職業適性を把握した上で、職業経験、就職希望分野、労働市場の動向等を考慮し、適切な訓練科を選択できるように支援した。精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者は、技能訓練の環境に円滑に移行できるように、訓練開始当初に研究部門が開発したMSFAS（幕張ストレス・疲労アセスメントシート）やメモリーノート、MWS（ワークサンプル幕張版）を活用し、個々の障害の状況に応じたストレス・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した。</p> <p>○障害特性に配慮した訓練カリキュラム等の充実 ・特別支援障害者に対しては、それぞれの訓練科における技能訓練に加え、訓練生の障害特性に応じた講座をカリキュラムに設定した。具体的には、精神障害者には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する講座、発達障害者には、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・整理する講座、高次脳機能障害者には作業遂行における認知機能の活性化を目的とした計算や読み書き等を行う認知スキルトレーニング（CST）の講座を個々の状況に合わせてカリキュラムに設定して実施した。</p> <p>○障害特性に応じた効果的な職業訓練の実施</p>	<p>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。</p> <p><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。</p>	
---	---	--	---	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> ・特別支援障害者（視覚障害1級・2級の者、上肢障害1級の者、2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、脳性まひによる上肢機能障害1級・2級の者、体幹障害1級・2級であって、特に配慮を必要とする者、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者、重度知的障害者、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）を積極的に受け入れた。具体的には、重度視覚障害者は、全盲から弱視までその態様は多様で、視力、視野等について個々に異なるため、事務系職種への就職を目指す上で、訓練生の障害状況に応じた適切な作業環境を設定し、視覚障害者用支援機器（拡大読書器・点字ディスプレイ等）や支援ソフト（画面読上げソフト、画面拡大ソフト等）の操作方法についての指導を行った。全盲者の訓練事例は、以下のとおり。 【重度視覚障害者（全盲者）の障害特性に応じた効果的な職業訓練の事例】 ・障害特性上、マウスの使用が困難で、キーボードでの操作が必要となることから、その操作方法等を詳細に説明する画面読上げソフト対応のテキストを開発した。 当該テキストの活用により表計算ソフト等の操作技能を効果的に習得できるようにした。また、この取組により、全盲者には従来対応が困難とされていた表計算ソフトを使用したデータ分析、プレゼンテーションソフトを使用した資料作成等の技能を付与したほか、コピー機の操作や封筒への宛名ラベル貼り等の庶務作業についても補助具の使用により対応できるよう訓練を実施し、その職域拡大に努めた。 ○定員充足に向けた取組 ・定員充足に向けて、三者の密接な連携のもと、都道府県労働局に対して、両校における訓練内容等を周知するとともに、受講希望者の迅速な情報提供を依頼した。 ・両校の協力連携による公共職業安定所、福祉機関等の関係機関への訪問、地域センターによる訓練対象者の把握及び両校への情報提供を引き続き積極的に実施するとともに、通信制高校やいわゆるサポート校等も含めた幅広い周知活動を実施した。 ・訓練の実施方法や内容等をDVDに収録し、両校の訓練受講希望者、企業の人事担当者、施設見学者のほか、地域センターでの職業訓練の受講希望者との相談の際にも視聴してもらい、受講者募集に活用した。また、埼玉・岡山県で開催された障害者ワークフェアにおいても活用し、訓練内容の周知に努めた。 ・大学、短期大学及び高等専門学校を卒業した障害者に未就職者が多い現状を踏まえ、独立行政法人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訓練内容等を掲載したパンフレットを配布し、訓練内容を周知した。 ・両校を訪れた訓練受講希望者に対しては、各訓練コースの訓練内容等を担当訓練指導員が直接説明し、訓練の受講により習得できる知識・技能や訓練修了後の就職職種等がより具体的にイメージできるように説明に努めた。 ・特別支援障害者を積極的に受け入れるため、発達障害者支援センター等の特別支援障害者に係る施設の支援者を対象とし 	
--	--	--	--	---	--

				<p>た見学会を開催した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 重度視覚障害者の入校促進を図るため、平成24年度に両校が共同作成した事例入り・音声コード付き視覚障害者用リーフレットに、事例を加筆する等内容の充実を図り、盲学校、生活訓練施設等に配布した。また、重度視覚障害者が在籍する生活訓練施設等を訪問し、未就職となっている就職希望者の状況を把握するとともに、訓練内容の情報提供、応募勸奨の要請を行った。これらの取組の結果、重度視覚障害者17人が入校した（前年度実績18人）。 ・ 中央校においては、以下の取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> - 重度上肢障害者、重度視覚障害者の受入れの促進に向けて、肢体不自由者及び視覚障害者等が在籍する教育機関28校（前年度実績44校）、福祉機関63機関（前年度実績93機関）を訪問し、支援事例等を盛り込んだリーフレットを活用して重度上肢障害者、重度視覚障害者の訓練実績を紹介することにより、受講希望者の情報提供を要請した。 - 平成27年度より新たに障害者、家族、関係機関職員を対象としたオープンキャンパスを開催し、訓練内容等の説明、施設見学、訓練体験を実施した。参加者230人（うち障害者110人）。 - 平成27年度より、入校を検討している障害者、家族、関係機関職員を対象に、毎月1回「見学説明会」を実施し、入所手続きや職業訓練の説明・見学等を実施した。また、国立障害者リハビリテーションセンター（以下「障リハ」という。）の宿泊施設見学も併せて行うことで遠方の入校希望者が入校後の生活を含めたイメージを持ちやすくなった。 - 中央校が発行する広報用媒体「職リハニュースレター」にオープンキャンパスや、訓練内容、事業主に対する支援内容等を掲載し、市や記者クラブに情報提供した。その結果、地域の新聞への掲載、関東圏でのテレビ放映等の広報につながった。 ・ 吉備校においては、以下の取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> - リハビリテーション科を有する医療機関34か所（前年度実績33か所）に募集要項等を送付したほか、理学療法士協会、作業療法士協会及び医療ソーシャルワーカー団体の会報への情報掲載により医療従事者に周知するとともに、引き続き回復期リハビリテーション（回復の可能性の高い時期に行われる社会復帰に向けた専門的なリハビリテーション）を実施している医療機関に対して、入通院患者への職業訓練に関する情報提供を依頼した。 - 特別支援学校に加え、大学の障害者学生を支援する部署も訪問（19校）し、訓練の内容・実績の紹介により募集活動を行った。 - 休職中の障害者に対する職場復帰に向けた職業訓練に係る幅広いニーズを掘り起こすため、職場復帰訓練の周知用リーフレットを中国地域の経営者協会、中小企業団体中央会等に配布し、会員企業への周知と利用勸奨を依頼した。 - 特別支援学校進路担当者会議を開催し、高等部卒業後の進路として吉備校への入校を検討されるよう、訓練内容等について説明するとともに、吉備校の施設や訓練を見学できる機会を設け、15校17名が出席した。 - 地元のFMラジオによる広報活動を行い、訓練内容や今後 	
--	--	--	--	--	--

<p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項</p> <p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>ア 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <p>・ 広域センターについては、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、地域センターと連携して対象者の把握・支援を行う等運営の改善を図ること。</p>	<p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項</p> <p>ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>① 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <p>・ 広域障害者職業センター(以下「広域センター」という。)については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を行い運営の改善を図る。</p>	<p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項</p> <p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <p>・ 広域障害者職業センター(以下「広域センター」という。)については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関との積極的な連携により対象者の把握・支援等を行い運営の改善を図る。</p>	<p><評価の視点></p> <p>・ 広域センターについて、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れることができるよう、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を行っているか。</p>	<p>の募集予定、就職状況等について広く周知を図った。</p> <p>- 障害者本人、家族、関係機関を対象として、吉備校の訓練内容等を説明するとともに、施設見学や訓練体験の機会を提供するオープンキャンパスを開催し、358人(前年度実績275人)が参加した。</p> <p>・ 以上の取組の結果、入校者は282人(前年度実績274人)、特別支援障害者は168人(前年度実績167人)となった。うち、特別支援障害者の定員に占める割合は60.0%(達成度120.0%、前年度実績59.6%)であった。</p> <p>・ 定員(280人)充足率は、100.7%(達成度106.0%、前年度実績97.9%)となった。</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項</p> <p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <p>○広範な地域からの職業的重度障害者の受入れ</p> <p>・ 全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるため、全国の労働局・公共職業安定所(231機関)、福祉機関等(222機関)を訪問し、訓練内容の周知及び応募勧奨を要請するとともに、地域センターにおいて訓練の受講が有効と思われる対象者を把握した際の積極的な情報提供により連携を図った。</p> <p>・ 平成27年度は平成26年度と同様、札幌、東京、大阪、福岡の4地域で開催された障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会において、両校の訓練内容等の紹介用パネルの展示、パンフレットの配布により周知を行った。</p> <p>・ 中央校においては、通所が困難な身体障害者等は隣接する障りハ経由で入校し、訓練期間中も引き続き障りハの寮を利用していることから、障りハの入所者で職業訓練の受講希望者が円滑に訓練を受講できるよう、障りハ職員との間で定期的に会議を開催し、訓練科目や訓練カリキュラムについて説明し理解を促すとともに、訓練の受講を希望する障りハ入所者の状況や希望する訓練科目、受入れ時期等の情報交換や調整を行ったほか、障りハと共同での募集活動により、協力関係を強化する取組を引き続き行った。</p> <p>・ 吉備校においては、地域センターの協力を得て、地域センターが実施する実務的研修の参加者である関係機関の職員に訓練内容を説明し、当該機関の利用者等の応募促進に向けた働きかけを行った(大阪、兵庫、岡山、山口)。通所が困難な者は入寮により受け入れており、精神障害者についても医療機関との緊密な連携を図り、平成22年度から入寮による受入れを開始しているところであり、平成27年度は、2人を入寮により受け入れた(前年度実績5人)。</p> <p>・ 以上の取組を行った結果、受講者の出身地域は39都道府県(前年度実績38都道府県)、両校の設置・近隣都県(埼玉県、東</p>	
--	---	---	---	--	--

<p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p> <p>① 特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>また、企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、より就職に結びつく職業訓練の実施に努めること。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組むこと。</p>	<p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p> <p>ア 特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、より就職に結びつく職業訓練の実施に努める。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組む。</p>	<p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p> <p>① 特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>広域センターが実施する企業アンケートを通じて、あるいは、企業を対象として行う訓練見学会や採用準備講座の機会等を活用して、企業の訓練ニーズの広範な把握をし、企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、個別カリキュラムによる個別訓練等、より就職に結びつく職業訓練の実施に努める。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組む。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組んでいるか。 	<p>京都（中央校）及び岡山県（吉備校）外から97人（前年度実績97人）が入校した。</p> <p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p> <p>① 特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>○企業ニーズへの対応と職域拡大に向けた訓練カリキュラムの充実等</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業を対象としたアンケート調査や後述する障害者採用準備講座の開催、公共職業安定所や地域センターの障害者雇用納付金関係業務における企業向けセミナー等への参加を通じて企業ニーズの把握に努めた。 中央校においては、企業が事務職種で障害者雇用を検討する際、担当業務に帳票等の照合作業を想定する傾向があることを踏まえ、当該業務を模した訓練教材を作成し、それを活用した訓練を実施した。また、訓練生の採用内定企業を招き、当該訓練生の訓練状況を見学してもらった上で、企業が更に要望するスキルを聴き取り、当該訓練生の採用までの訓練に反映させた。 吉備校においては、3Dプリンタを活用した3次元CADシステムによる形状作成実技の課題について、就職等を予定している企業の技能習得に係る要望に基づき、当該企業で製造している機械部品等の成形を訓練課題とした。 訓練生が自ら記載するツールを用いたストレス対処に係るセルフマネジメント訓練（健康管理）の取組により、職場適応や健康管理に関わる支援を実施した。 <p>○特注型企业連携訓練の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 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特注型企业連携訓練を引き続き実施した。具体的には、受講生の訓練初期段階から、当該受講生の雇入れを検討する企業に対し、雇用された際に必要となる特別な機器・設備の配備等の助言を行いつつ、当該訓練の実施に向けた働きかけを行った。また、企業内訓練の実施においては、受講生が実務に円滑に対応できるよう、企業との連携の下、作業環境の調整や作業手順の確立等の支援を行った。加えて、企業内訓練において明らかとなった受講生の課題については、その後の施設内訓練での訓練内容に反映させ、その改善を図ることで訓練先企業での雇用可能性を高められるようにした。 <p>【平成27年度の特注型企业連携訓練の取組事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練生は、高次脳機能障害により記憶力や注意力が低下していたため、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であった。訓練生は、事務職での就職を希望していたことから、施設内訓練では、職業訓練指導員が、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、 	
--	---	---	--	---	--

<p>また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、第3期中期目標期間中において</p>	<p>また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、訓練修了者等の就職率が</p>	<p>また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、訓練受講者に対するより早期からの就職支援及び事業主に対する訓練受講者の職業能力の情報提</p>	<p>< 定量的指標 > ・第3期中期目標期間中において修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、利用者ニーズや求人ニーズ動向</p>	<p>マニュアルを作成した。また、訓練先企業に類似した環境を設定し、指示・用語、作業上の注意点等の習得を図った。企業内訓練では、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した。 このように施設内訓練と企業内訓練を組合わせた訓練を実施することで、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、職場定着が実現した。</p> <p>更に特注型企業連携訓練の充実及び受入れ企業の拡大に向け、以下の取組を引き続き行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> i 当該訓練の受講を希望する、あるいは必要とする障害者や当該訓練への協力企業を広く募るため、三者のホームページに、対象となる障害内容及び訓練の内容等を分かりやすく紹介した資料を掲載した。また、商工会議所、経営者協会、中小企業家同友会等の事業主団体37団体（前年度実績30団体）への訪問等により、当該訓練の内容等を説明するとともに、機関誌への両校の紹介を含めた周知記事の掲載や当該訓練のパンフレットの配布による会員企業への周知を依頼した。 ii 公共職業安定所主催の雇用促進会議、就職面接会においてパンフレットを配布し、当該訓練への協力について企業等に対する働きかけを行った。 <p>・以上の取組の結果、特注型企業連携訓練実施者は43人（前年度実績39人）となった。訓練修了者のうち当該企業連携訓練を実施した者42人（前年度実績39人）、訓練先企業での就職者は33人（前年度実績28人）で訓練先企業への就職率は78.6%であった（前年度実績71.8%）。また、訓練先企業以外での就職者も含めると、42人（前年度実績38人）が就職し、就職率は100.0%となった（前年度実績97.4%）。</p> <p>○特別支援障害者に対する支援技法の向上と支援ノウハウの共有</p> <ul style="list-style-type: none"> ・両校の職業訓練指導員、カウンセラー等の出席（118人）による業務研究会を開催し、公共職業安定所が行う雇用率達成指導との連携を契機とした特注型企業連携訓練の活用による事業主支援についての報告及び意見交換を行った。 ・両校及び地域センターの支援ノウハウの共有化を図るため、精神障害者等の支援のために新たに開発されたカリキュラム、教材、ツールを機構内LANに掲載し共有した。両校においては、地域センターの支援ノウハウを活用することにより、より効果的な支援の実施に努めた。 ・支援の困難性が高い対象者が増加していることから、必要に応じて両校がそれぞれ委嘱している医療情報助言者（医師）の専門的助言を得ながら、個々の特性に応じた支援を実施し、支援ノウハウの向上及び職員間での共有を図った。 <p>○経済・雇用失業情勢に対応した就職促進対策の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練生の就職を促進するため、職業訓練の実施に当たっては、個々の訓練生の障害特性、能力及び適性等に応じた個別カリキュラムを設定するとともに、就職経験のない訓練生や職種転換を希望する訓練生に対して、就労イメージを持ち具体的な訓練目標を設定できるよう訓練受講の早期段階に就業体験のための短期間の職場実習を実施した。 	
--	---	---	---	--	--

<p>て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カリキュラムの見直し等による訓練内容の充実を図ること。</p>	<p>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。</p>	<p>供等を実施するとともに、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り訓練修了者等の就職率が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。</p>	<p>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、訓練内容の充実を図ること。【数値目標】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・就職活動が長期化した場合でも、就職意欲の低下や心身の不調が生じないようにするためにグループミーティングやセルフマネジメント訓練（体調管理）を繰り返し実施するとともに、事業主に対し、習得した能力を効果的に自己アピールできるようにするための個別支援の時間数を増やす等、職業生活指導の充実を図った。 ・地域センターにおいて、事業主へ両校の修了予定者及び修了未就職者に関する情報を提供するほか、採用の可能性のある事業所情報を両校へ連絡し、連携を図った。 ・公共職業安定所への訪問による、更なる求人開拓の要請を253所（前年度実績401所）に対して行うとともに、公共職業安定所の担当官を招いた特別職業相談会を開催し、訓練場面の視察により訓練生の対応可能な職務を確認してもらった上で、具体的な求人についての職業相談を実施した。 ・両校から遠隔地での就職を希望する特別支援障害者等に対して、必要な支援を必要な時に提供できるよう、当該地域を管轄する地域センターが、特注型企业連携訓練の実施時における訓練生及び事業主へのフォローや、訓練生から応募希望があった企業へのジョブコーチ支援の実施の働きかけ及び調整の協力を行った。 ・公共職業安定所と連携して雇用率未達成企業の担当者を主な対象とし、採用時の留意事項や職場内の配慮事項等に係る支援事例を紹介する障害者採用準備講座（参加企業数51社（前年度実績 155社））を実施した。企業の個別ニーズを踏まえた雇用の分野における障害者に対する差別禁止・合理的配慮の提供義務化を踏まえた就労支援機器の活用等に関する講演や、訓練生受入れ企業からの報告に加え、分科会に分かれてのグループディスカッションや個別相談を実施した。グループディスカッションでは、新たに障害者を受け入れる部署での障害者雇用の理解を促進するため、課題や改善方法について意見交換を行うことによりノウハウの共有を図った。また、訓練生がプレゼンテーションソフトによる訓練成果の発表を行い、企業に対して自身をアピールする場としても活用した。 ・職業訓練指導員等が訓練生の採用面接に同行し、企業に対して当該訓練生の習得能力等の情報提供や雇用管理のアドバイスを行った。 ・訓練受講から就職までの流れや指導内容、雇用事例等を分かりやすく記載した「障害者雇用ガイド」を労働局、公共職業安定所主催の会議や訓練生の雇入れ相談の際に企業に提供した。 ・求職者情報をホームページに掲載し、毎月更新するとともに、就職面接会等で企業の人事担当者へ配布し、雇入れに関する問合せのあった事業主や、採用意向が把握された事業主に対しては直ちに採用面接に向けた働きかけを行った。 ・訓練生の希望就職地の事業主団体37団体（前年度実績30団体）への訪問等により、会員企業への求人確保等の協力を依頼した（「特注型企业連携訓練の推進」より再掲）。 ・企業の人事担当者が訓練生と面談しながら行う会社説明会を35社（前年度実績52社）において開催し、特別支援障害者等の就職機会の確保に努めた。 ・訓練生に対しては、早期就職が実現できるよう、訓練期間中の早期から就職支援を開始するとともに、公共職業安定所が開催する就職面接会への積極的な参加を促した（64回、延べ284人参加（前年度実績51回、延べ305人））。 		
--	---	---	---	--	--	--

<p>② 障害者に対する訓練技法等の開発・普及</p> <p>ア 障害者に対する指導技法等の開発による先導的な職業訓練実施の成果をもとに、特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等のマニュアル等を作成し、他の障害者職業能力開発校や、職業能力開発校等に提供すること</p>	<p>イ 障害者に対する指導技法等の開発・普及</p> <p>障害者に対する指導技法等の開発による先導的な職業訓練実施の成果をもとに、次の取組を行うことにより、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献する。指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施又は実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち80%以上のものから有用であった旨の評価が得られるようにする。</p> <p>① 特別支援障害者</p>	<p>② 障害者に対する指導技法等の開発・普及</p> <p>障害者に対する指導技法等の開発による先導的な職業訓練実施の成果をもとに、次の取組を行うことにより、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献する。指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施又は実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち80%以上のものから有用であった旨の評価が得られるようにする。</p> <p>イ 特別支援障害者</p>	<p><評価の視点></p>	<ul style="list-style-type: none"> 労働局を通じて、各公共職業安定所に定期的に求職者情報を提供し、求人開拓等の就職促進に係る協力を依頼した。 <p>○地域センターとの連携による一体的な支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 特別支援障害者等の受入れ促進、就職促進等において、下記事例のとおり、地域センターの専門的支援が必要なケースについては、訓練中から訓練状況を共有し、両者が連携して就職希望地における就職支援を一体的に実施している。 <p>【地域センターと連携して支援した腎臓機能障害者の事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 支援対象者は、腎臓機能障害により水分補給、疲労への配慮が必要だったことから、これまでに経験のある製造業から事務職への職種転換を目指した。各種ソフトウェアを活用した事務作業、ビジネスマナーに関する訓練を行うとともに健康管理、対人スキルに課題が見られ、それら課題に関する支援や、企業に対する体調面を踏まえた雇用管理についての助言等が必要なことから、訓練中期から本人の居住地を管轄している地域センターとの相談、情報共有を行った。就職時には、ジョブコーチ支援を活用し、職場定着支援を行い、円滑な職場適応へとつなげた。 <ul style="list-style-type: none"> 以上の取組の結果、訓練修了者等の就職率は87.9%（達成度109.9%、前年度実績93.9%）と数値目標を上回るとともに、就職者数239人（前年度実績229人）及び特別支援障害者の就職者数144人（前年度実績135人）とも過去最高実績となった。 <p>② 障害者に対する指導技法等の開発・普及</p> <p>イ マニュアル作成、指導技法解説</p>	
--	--	--	----------------------	---	--

	<p>等に対する職業訓練内容、指導技法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やグループ別検討会での課題に応じた助言を実施すること</p>	<p>者等に対する指導技法等を他の障害者職業能力開発校等に提供するため、次の取組を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> 「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」を実施し、精神障害者等に対する委託訓練モデルカリキュラム、指導技法等の開発・検証と、これら訓練技法のノウハウの普及を行う。 <p>なお、平成27年度については、都道府県・拠点校がモデルカリキュラム（案）を再度試行した結果を検証し、モデルカリキュラムを開発するとともに、同カリキュラムの実施に必要な指導技法をマニュアルに取りまとめる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者能力開発指導者交流会を開催し、訓練指導員等に対して特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等の解説やグループ別検討会での課題に応じた助言を実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> 特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法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。 	<p>○ホームページ等による指導技法等の普及</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成25年度までの先導的な職業訓練の成果を取りまとめた各種マニュアル等をホームページに公開し、広く普及を図った。 職業訓練実践マニュアルのPRリーフレットを、後述する障害者能力開発指導者交流会の開催通知に同封し、他の障害者職業能力開発校（以下「障害者校」という。）等へ送付するとともに、当機構主催の職業リハビリテーション研究・実践発表会（11月）、職業大フォーラム2015（10月）において配布し、周知した。 当機構発行の定期刊行誌「働く広場」（9月号）への紹介記事の掲載により、指導技法等の提供に係る支援内容及び職業訓練実践マニュアルを広く周知することに努めた。 <p>○障害者能力開発指導者交流会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者の職業訓練に関する実践的・先導的な取組について情報共有、意見交換等を行うことにより、効果的かつ円滑な障害者職業訓練の推進に資することを目的に、障害者校等の職業訓練指導員や障害者職業訓練の企画を担当する都道府県職業能力開発主管課の職員等を参集し、障害者能力開発指導者交流会を開催した。 多くの障害者職業訓練に携わる人等の参加が得られるよう、平成23年度より厚生労働省主催の障害者職業訓練指導員経験交流会と共同開催（名称は「障害者職業訓練推進交流プラザ」）している。 プログラムの作成に当たっては、平成26年度のアンケート結果を踏まえ、障害者委託訓練の実施機関である企業に、委託訓練を実施する上で工夫した点を発表してもらうとともに、グループ別検討会にも参加していただいた。 中央校からは平成26年度から実施している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、平成26年度に開発したモデルカリキュラムについて解説した。吉備校からは平成25年度から本格実施している特別支援障害者等向け訓練コース（以下「専門訓練コース」という。）の設置に向けた訓練計画策定に係る助言・援助等を行う専門訓練コース設置・運営サポート事業（以下「サポート事業」という。）について、実際の事例を中心に支援の流れを紹介した。この他、他の障害者校から、重複障害のある知的障害者の事例、都道府県職業能力開発主管課による、障害者委託訓練の委託先機関開拓に関する取組の紹介等を行った。また、グループ別検討会を、障害や訓練の種類別にテーマを設定して実施するとともに、参加者が抱える課題の改善策がグループでは見出せない場合に、両校の職業訓練指導員が助言を行った。 <p>開催日：平成27年11月5日 参加者数：89人（前年度実績89人）</p> <ul style="list-style-type: none"> 以上の結果、参加者に対するアンケート調査では、97.6%（前年度実績98.8%）から「有用であった」との回答を得た。また、厚生労働省と共同で報告書を作成し、都道府県職業能力開発主管課を通じて障害者校等に配付した。 <p>○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</p> <ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省からの要請により平成26年度から平成28年度ま 		
--	--	---	--	---	--	--

<p>イ 障害者職業能力開発校及び職業能力開発校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と当該校への訪問等による助言等により特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り組むこと等により、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献すること。</p>	<p>② 障害者職業能力開発校及び職業能力開発校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と当該校への訪問等による助言等により特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り組むこと</p>	<p>ロ 障害者職業能力開発校及び職業能力開発校での特別支援障害者等向け訓練コースの設置による受入れを促進するため、次の取組を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> 特別支援障害者等向け訓練コース設置による職業訓練の有効性について理解を深めコース設置の検討を促すため、訓練場面の見学や訓練体験等により構成する指導技法等体験プログラムを実施する。 特別支援障害者等向け訓練コースを設置する障害者職業能力開発校等の訓練計画や訓練環境、支援ニーズ等に応じた支援プログラムを作成し、職業訓練指導員を対象とした長期の実務演習と当該校への訪問等による助言等により特別支援障害者等向け訓練コースの設置及び円滑な運営を支援する。 	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>での3か年計画で、委託訓練を受託する訓練実施機関において、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している。平成26年度にモデルカリキュラム、指導技法等を開発、試行実施し、平成27年度は、前年度の試行結果を踏まえた試行を再度実施した。平成26年度に実施したアンケート調査により都道府県の要望を的確に把握し、前年度に開発・試行実施したモデルカリキュラムを基に「受講者の障害が混在している状況下での訓練方法」や「支援ツールの解説」を含めた「精神障害者等向け委託訓練参考マニュアル」を作成し、ホームページに掲載した。</p> <p>ロ 障害者職業能力開発校等に対する訓練コースの設置支援</p> <p>○指導技法等体験プログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者校等における特別支援障害者の受入れの拡大に資するため、職業訓練指導員や障害者職業訓練の企画を担当する都道府県職業能力開発主管課の職員等を対象に、先導的な職業訓練の取組の紹介や指導体験、意見交換等による、専門訓練コースの設置・運営による効果的職業訓練等の実施について理解を促すことを目的とした指導技法等体験プログラムを実施した。 当該プログラムは、障害者校及び一般の職業能力開発校等へ周知するとともに、厚生労働省の協力を得て、都道府県労働局及び都道府県職業能力開発主管課に対して周知を行った。 中央校においては、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業訓練等をテーマとし、1回目は障害者校等から広く参加を得て、訓練場面の見学や指導体験、指導方法の解説、事例検討、意見交換を行い、2回目はサポート事業の利用を具体的に検討している都道府県職業能力開発主管課と障害者校の参加を得て、専門訓練コース設置による職業訓練の効果等について説明、意見交換を行った。吉備校においては、発達障害を伴う知的障害者、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業訓練をテーマとし、専門訓練コースの訓練場面の見学、指導体験、指導方法の解説、事例検討、意見交換の幅広い内容により実施した。 参加者数、両校計36人（前年度実績46人） 参加者に対するアンケート調査では、97.1%（前年度実績97.7%）から「有用であった」との回答を得た。 <p>○専門訓練コース設置・運営サポート事業</p> <ul style="list-style-type: none"> 特別支援障害者の職業訓練機会を拡大するためには、すべての障害者校等が専門訓練コースの設置等により障害特性に応じた職業訓練を実施できるようになることが重要である。そのため、両校において、個々の障害者校等の訓練計画や訓練環境、支援ニーズ等に応じて次の支援を行うサポート事業を実施した。具体的な支援内容は次のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> i 個々の支援対象施設の支援ニーズ等の把握 ii 専門訓練コースの設置に向けた訓練計画策定に係る助言・援助 iii 専門訓練コース設置・運営に必要となる指導技法等のOJT方式による提供 iv 訓練開始後に生じた課題解決を図るための支援 平成27年度は、千葉県立障害者高等技術専門校及び新潟県立新潟テクノスクールへの支援を継続するとともに、新たに石 	
--	---	---	---	---	--

				<p>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校及び鳥取県立産業人材育成センター倉吉校への支援を開始した。</p> <p>支援状況は、前年度からの継続を含め、以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> 中央校 <ul style="list-style-type: none"> 【千葉県立障害者高等技術専門校（支援継続中）】 精神障害者対象の「職域開拓コース」を拡充し、新たに精神障害者に加え発達障害者も受け入れるコースとして再編するための支援要請に対し、OJT方式によるノウハウ提供の支援を実施し、平成29年度から精神障害者及び発達障害者を対象とするコースが開設される見込みである。 【新潟県立新潟テクノスクール（支援継続中）】 知的障害者を対象とした訓練科（総合実務科）の運営に係る支援要請に対し、入校選考・コース設定の方法、カリキュラム内容等について助言を行うとともに、中央校の訓練場面の見学等を通じたノウハウ提供の支援を実施し、平成27年度の同科の定員が充足された。平成27年度は、ニーズに応じて個別の訓練生に即したノウハウ提供を行うなどのフォローアップ支援を実施した。 【石川障害者職業能力開発校（平成27年度開始・継続中）】 一般訓練科での精神障害者の円滑な受入れに係る支援要請に対し、中央校の精神障害者等の訓練場面の見学等の支援を実施した。 吉備校 <ul style="list-style-type: none"> 【大阪府立芦原高等職業技術専門校（平成27年度開始・継続中）】 精神障害者を対象とした専門訓練コースの設置に係る支援要請に対し、支援ニーズを把握した。 【鳥取県立産業人材育成センター倉吉校（平成27年度開始・継続中）】 発達障害者を対象とした専門訓練コースの設置に係る支援要請に対し、吉備校の訓練場面の見学、意見交換等の支援を実施した。 <p>・本事業の対象施設等を実施したアンケートでは、「訓練を通じて、訓練生が、自らの障害特性や得意なこと・苦手なこと、どのような工夫が必要であるかということについての自己認識を高めることが重要と感じた」との意見等を得た。</p> <p><平成26年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・定員充足率の向上に向けて、全国の労働局・公共職業安定所・福祉機関等への訪問、実際の訓練が体験できるオープンキャンパスの開催、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を行った。 ・指導技法等の開発成果については、平成26年度に実施したアンケート調査により都道府県の要望を的確に把握し、精神障害者等向け委託訓練カリキュラム等開発・検証・普及事業で開発したモデルカリキュラムを基に「受講者の障害が混在している状況下での訓練方法」や「支援ツールの解説」を含めたマニュアルを作成し、都道府県のニーズに応じたものとなるよう努めた。 	
--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。

- ・定員に占める特別支援障害者の割合が過去最高となり、特注型企业連携訓練等により特別支援障害者への積極的な支援がされていること、指導技法の開発普及、他校に対する専門訓練コースの設置を支援していることは、評価できる。
- ・他校への支援において、役割を発揮することを期待したい。
- ・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

様式 1-1-4-1 中期目標管理法 年度評価 項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
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		
業務に関連する政策・施策	政策目標Ⅳ 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標Ⅳ-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第6号
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
収納率（計画値）	99%以上	—	99%以上	99%以上	99%以上	99%以上	99%以上	予算額（千円）	—	—	—		
収納率（実績値）	—	99.94%	99.93%	99.96%	99.97%			決算額（千円）	—	—	—		
達成度	—	—	100.9%	101.0%	101.0%			経常費用（千円）	—	—	—		
事業主説明会開催回数（計画値）	毎年度平均 420回以上	—	420回以上	420回以上	420回以上	420回以上	420回以上	経常利益（千円）	—	—	—		
事業主説明会開催回数（実績値）	—	474回	473回	477回	707回			行政サービス実施 コスト（千円）	—	—	—		
達成度	—	—	112.6%	113.6%	168.3%			従事人員数（人）	—	—	—		

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（H27）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	
第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。 3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項		第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項	【評価項目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】 <評価と根拠> 評価: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、		

<p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため設けられた「障害者雇用納付金制度」に基づく、障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的のつと、適正かつ効率的な運営を図ること。</p> <p>また、障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組を支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査や就労支援機器の貸出しなどの業務については、サービスの質の維持や不正受給の防止に努めつつ、業務を効率的かつ効果的に実施すること。</p> <p>① 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給に関する業務の適切な実施</p>	<p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>ア 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給</p>	<p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>① 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給</p>		<p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>① 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給</p>	<p>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り、制度理解の促進に的確に対応した。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>これらを踏まえ、評定をAとした。</p> <p><課題と対応></p> <p>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には99%以上の収納率となるよう努める必要がある。</p>
--	---	---	--	---	---

<p>ア 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給については、機構においてより厳正な審査及び効率的な手続き等を行うことはもとより、事業主に対して障害者雇用納付金制度を十分に周知徹底し、理解の促進を図るため、関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を幅広く実施すること。</p> <p>また、平成 27 年 4 月から障害者雇用納付金制度の適用対象企業が拡大（200 人超企業→100 人超企業）することを踏まえ、地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請や新たに対象となる中小企業への個別訪問等による周知・啓発を実施するなどにより、中小企業等における制度の理解の促進に努めること。また、障害者雇用納付金徴収業務については、現行の収納率目標（99%以上）の水準を目指すとともに、それに向けた適正な制度運営を行うこと。</p> <p>イ 障害者雇用納付金については、厳正な審査、調査の実施により、常用雇用労働者数が</p>	<p>障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進を図るため、関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を第 3 期中期目標期間中、毎年度平均で 420 回以上開催するほか、パンフレット、記入説明書等の配布を行う。</p> <p>障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）に基づき、障害者雇用納付金の適正な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給を行うため、より厳正な審査を実施するほか、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対して調査を的確に実施することにより、障害者雇用納付金については、常用雇用労働者数が 200 人を超える事業主については 99%以上の収納率を維持するとともに、平成 27 年 4 月から新たに適用対象となる常用雇用労働者数が 100 人を超え 200 人以下の事業主については、第 3 期中期目標期間終了時まで、同様の収納率を目指すものとする。</p> <p>また、適用対象事業主が拡大することを踏まえ、地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請や新たに対象となる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、</p>	<p>イ 障害者雇用納付金制度についての適切な周知、理解の促進</p> <p>障害者雇用納付金制度については、事業主からの確かな申告、支給申請がなされるよう、以下の各事業を実施する。</p> <p>(イ) 事業主説明会の開催</p> <p>事業主説明会については、関係機関との連携を図りつつ、事業主が制度及び事務手続を十分に理解し、申告、支給申請が的確になされるよう 420 回以上開催するほか、今後の事業主説明会の説明内容及び制度、事務手続についての周知徹底、理解の促進を図るために作成するパンフレット、記入説明書等の充実を資するため、引き続き、事業主説明会において参加者アンケートを実施する。</p>	<p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主説明会を第 3 期中期目標期間中、毎年度平均で 420 回以上開催すること。 <p>【数値目標】</p>	<p>イ 障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進</p> <p>(イ) 事業主説明会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・開催回数：707 回（前年度実績 477 回、前年度比 148.2%、達成度 168.3%） ・事業主説明会は、平成 28 年度の申告・申請が円滑・適正に行われるよう、平成 28 年度に初めて納付金等の申告・申請の事務を行う常用雇用労働者数が 100 人を超え 200 人以下の中小企業事業主等の担当者を対象とする説明会を加えて、過去最高となる回数を第 4 四半期に集中的に開催した。 ・平成 27 年 12 月上旬に全国の事業主説明会の開催日程をホームページ上に一括掲載し、事業主説明会開催の周知に努めるとともに、事業主団体等に協力を依頼し、傘下事業主等への周知を図った。 ・事業主説明会用パワーポイント資料について、平成 26 年度に開催した事業主説明会において実施した参加者に対するアンケートの結果を踏まえ、申告・申請書の記入説明書の記載項目ごとに平成 26 年度までの申告・申請において問合せや誤りの多かった事項等に重点を置いた構成とし、フローチャートや具体的なケースの記入例を掲載するとともに、申告・申請書等の作成手順ごとに、記入上の注意点を吹き出しで示すなど、より分かりやすいものとした。また、電子申告申請を活用した平成 28 年度申告・申請書の作成方法について、事業主が行う作業手順に沿って申告・申請手続を分かりやすく解説したパワーポイント資料を作成し、事業主説明会において配付・説明した。 ・事業主説明会の開催準備の段階から、都道府県支部が必要とする情報提供や指示をタイミングを捉えて的確に行うとともに、平成 27 年 12 月には、パワーポイント資料の利用方法や特に重点的に説明すべき事項、アンケート調査の実施方法等を取りまとめ、平成 27 年度における事業主説明会開催に係る通達を都道府県支部に通知し、事業主説明会を一層効果的に開催することに努めた。 ・事業主説明会に参加できなかった事業主や事業主説明会の内容をもう一度聞きたいという事業主の要望を踏まえ、制度や事務手続の理解を深め、時間を問わずにオンデマンドで活用できるよう、パワーポイント資料に説明音声を付した動画を作成し、インターネット（YouTube）で配信した。 		
---	---	--	---	---	--	--

<p>200 人を超える事業主については 99%以上の収納率を維持するとともに、平成 27 年 4 月から新たに適用対象となる常用雇用労働者数が 100 人を超え 200 人以下の事業主については、中期目標期間終了時まで、同様の収納率を目指すこと。</p>	<p>中小企業等における障害者雇用の促進を図る。 上記の納付金関係業務を行うに当たっては、障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行う。</p>	<p>(ロ) パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配付 制度及び事務手続について適切な周知、理解の促進を図るため、制度について分かりやすく記載したパンフレット、様々な記入例を交えた申告書の記入説明書等を作成、配布する。また、その内容は (イ) の参加者アンケート結果等の事業主からの意見及び前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項についての対応策を十分踏まえたものとする。 また、パンフレット等の内容をホームページに掲載することにより、事業主の制度、手続に対する理解を深めるとともに円滑かつ的確な申告・申請に資するものとする。</p>	<p>(ロ) パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配付 ・制度周知用パンフレットを作成し、ホームページに掲載した。 ・記入説明書 70,000 部作成 ・記入説明書については、ホームページに掲載するとともに 70,000 部作成し、平成 27 年度第 4 四半期に実施した事業主説明会の場において配付し、参加できなかった事業主に対しては郵送により配付した。 ・記入説明書は、事業主が円滑に申告・申請書を作成できるよう、各項目を作成手順ごとに取りまとめるとともに、申告申請書作成支援シートや電子申告申請の Q & A 及び申告申請時に誤りが多い箇所について、詳しく説明した具体例等を追加し、事業主が理解しやすい構成とした。</p>		
--	---	--	---	--	--

		<p>(ハ) 職業安定機関との連携及び担当者会議の開催 障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行うとともに、1月に納付金関係業務担当者全国会議を開催し、制度及びその運営についての共通の理解と認識を深めるとともに、申告・申請において誤りの多かった事項についての対応策について指示・徹底を図る。</p> <p>ロ 障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報</p> <p>平成 27 年 4 月から適用対象となる常用雇用労働者数が 100 人を超え 200 人以下の中小企業事業主が翌年 4 月からの申告・申請を的確に行えるようにするため、効果的な周知活動を戦略的に展開する。また、平成 27 年度においては、次の周知・広報を積極的に実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> リーフレットの作成・配布及び広報誌、ホームページ、各種会議等を活用した、中小企業事業主への対象事業主の拡大に係る今後のスケジ 	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行っているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 適用対象事業主が拡大することを踏まえ、地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請や新たに対象となる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。 	<p>(ハ) 職業安定機関との連携及び都道府県支部の担当者会議の開催</p> <p>○職業安定機関との情報交換会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 納付金徴収業務等の適切な実施において必要となる事業主情報の提供及び事業主に対する制度の周知・指導等に当たっての連携・協力等について、都道府県支部から都道府県労働局に依頼した。 職業安定機関と日常的に情報交換を行うほか、納付金の制度の周知、未申告・未納付事業主に対する指導等について職業安定機関と連携・協力するため、情報交換会を開催した。 <p>○都道府県支部の担当者会議の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 28 年度申告・申請が円滑・適正に行われるためには、事業主説明会において一層効果的に説明することが重要であることから、事業主説明会の開催に係る留意事項及び事業主説明会用パワーポイント資料に対応した詳細な説明シナリオを作成し、都道府県支部の納付金業務担当者に提供するとともに、具体的な説明手順や説明のポイント等について指導した。また、申告・申請において問合せや誤りの多かった就業規則等における所定労働時間と実態の労働時間が常態として乖離している場合の取扱いについて、事業主からの問合せに適切に対応できるよう、納付金業務担当者への指導を徹底した。(平成 28 年 1 月 12 日に開催) <p>ロ 障害者雇用納付金制度の改正に係る周知、広報</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 27 年 4 月から適用対象となる常用雇用労働者数が 100 人を超え 200 人以下の中小企業事業主に対する周知・広報について、機構本部においては、リーフレットの作成、公共職業安定所や全国主要 62 駅でのポスターの掲出及び新聞広告掲載、ホームページや定期刊行誌への記事掲載、中央の経済団体等への協力要請を行った。また、都道府県支部においては、地域の経済団体、業界団体等への傘下企業に対する周知の協力要請、職業安定機関と連携した周知活動、各種会議等を活用した周知・広報及び中小企業事業主への個別訪問等によるきめ細かな周知・説明を行った。 中央及び地域の経済団体、業界団体等に対して、傘下事業主等への改正納付金制度の周知及び機構が実施している障害者雇用のための支援措置の活用に関する周知・広報について協力を要請し、会合等の場における改正納付金制度の説明、ポスターの掲出、団体等の広報誌、ホームページへの掲載等を依頼した(平成 27 年度協力要請団体数：中央 38 団体、地域 599 団体(前年度実績：中央 38 団体、地域 613 団体))。 平成 26 年度から 2 年計画で実施した個別訪問による制度の説明について、平成 27 年度は、雇用率達成事業主を中心に 13,599 件を実施した(前年度実績 21,020 件、2 年通算 34,619 件)。 		
--	--	---	---	---	--	--

		<p>ルール及び具体的な申告・申請 手続の広範な周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 申告・申請用周知ポスターの全国のハローワークや主要駅への掲出や新聞広告による広範な周知 ・ 地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請による新たに適用対象となる傘下の中小企業事業主等への周知・広報 ・ 職業安定機関との連携による、障害者雇用率達成指導と併せた周知・説明 ・ 新たに納付金制度の適用が見込まれる事業主に対する個別訪問による改正納付金制度に係る申告・申請等についてのきめ細かな周知・説明 <p>ハ 障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給</p> <p>障害者雇用納付金については、より厳正な審査を実施するほか、正確な申告及び納付期限の遵守についての指導を行うとともに、電話、文書等により積極的に納付督促・督促を実施する。 特に、納付金の</p>	<p>ハ 障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給</p> <p>○障害者雇用納付金の徴収</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成27年度においても引き続き確実な徴収を図るため、厳正な審査を実施するほか、未納付事業主に対して電話、文書、訪問による納付督促・督促を積極的に実施した。 ・ 収納率については、目標値である99%以上を達成するため、6月末から未納付の事業主に対する納付督促・督促を機構本部と都道府県支部が連携して次のとおり実施した。 ・ 機構本部は毎月末の未納付事業主のリストを都道府県支部に送付し、リストを受領した都道府県支部はおおむね2週間以内に、電話等による未納付理由の把握及び納付督促を実施し、機構本部にその結果を報告した。 <p>報告を受けた機構本部は、この納付督促により確認した納</p>	
--	--	---	--	--

		<p>滞納や倒産等による収納不能の事案の増加を抑制するため、事業主に対する未納付理由の把握及び納付督促をより早期に実施するとともに、倒産企業の早期把握と迅速な対応に取り組むため、次の措置を講じる。その実施に当たっては本部及び都道府県支部の密接な連携のもと、個々の事案の実情に応じた的確な対応を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用納付金の申告が必要な事業主に対して期限内の申告・納付について電話等により勧奨を行うとともに、以後、申告・納付が遅れている事業主に対しては重ねて期限内の申告・納付に係る働きかけを行う。 ・ 申告期限経過後、速やかに未申告の事業主に対して電話等により未申告理由の把握及び申告督促を実施するとともに、必要に応じて、個別訪問等により当該事業主に対し事務手続等に係る指導、援助を行う。 ・ 未納付の事業主を7月以降毎月リストアップして都道府県支部に送付し、迅速に未納付理由 		<p>付予定期日を徒過した未納付の事業主に対して、直ちに都道府県支部に再度の納付督促を指示した。都道府県支部から当該未納付事業主に対して速やかに納付するよう滞納処分等についての説明も含めた納付督促を行い、これに応じなかった場合は、機構本部が督促状を発出し、収納率の向上に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ また、期限を徒過して申告した事業主に対して機構理事長名文書による早期納付の注意喚起及び納付予定期日の確認を行った。 ・ 電話による督促 1,010件（前年度実績1,072件、前年度比94.2%） ・ 督促文書・督促状件数 38件（前年度実績 88件、前年度比43.2%） ・ 督促訪問件数 5件（前年度実績 5件、前年度比100.0%） ・ 未納付事業主が納付督促等に対して具体的な対応を行わない場合については、納付金申告・納付の担当部署だけではなく、当該事業所の経理部等の他の関係部署や経営幹部等に連絡をとるなどにより、企業全体としての対応を促した。 ・ 都道府県支部を通じて、未納付事業主の状況について情報収集を行った。これらの情報収集等に当たっては、職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換や企業への同行訪問等を行った。 ・ 厳しい経営環境にある企業については、機構本部において、信用情報誌やインターネットの閲覧により企業経営状況に係る情報を収集するとともに、都道府県支部においては、地域の関係機関からの情報や報道等を注視し、企業経営状況に係る情報を機動的に収集した。これらの情報により未納付事業所の倒産を把握した場合は、迅速に破産管財人等に交付要求をするなどの的確に対応した。 ・ 上記の取組に加え、適正な申告・納付が行われるよう次の取組を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 納付期限前の平成27年4月1日から同月末までに、納付義務のある事業主に対し、期限内の申告・納付をするよう勧奨するとともに、納付期限後に申告・納付が未了の事業主に対して、改めて申告・納付を督促した。 - 申告期限経過後においても、未申告の事業主に対しては、好事例や未申告理由別の対応のフローチャートを盛り込んだ「申告督促マニュアル」に基づき、未申告理由を把握した上で、電話や訪問等による申告督促を実施するとともに、担当者が事務処理に不慣れである、あるいは理解が不十分である場合等には、必要に応じて申告・納付の事務手続に係る指導・援助等を実施した。 ・ 申告・申請において問合せや誤りが多かった事項に係る取扱いについて整理し、平成28年度申告・申請に向けた記入説明書及び説明会用パワーポイント資料に盛り込み、平成28年1月開催の担当者会議において納付金業務担当者への指導を徹底するとともに、ホームページに掲載し周知した。 		
--	--	--	--	---	--	--

	<p>当該年度内に収納に至らなかった未収納付金等については、納付督促・督促を継続的に実施する等により、確実な徴収を図る。</p> <p>障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び</p>	<p>の把握及び納付督促を行うとともに、その結果を踏まえて個々の事案の実情に応じた的確な対応を図る。</p> <p>さらに、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査を的確に実施する。これらにより、99%以上の収納率を維持する。</p> <p>また、障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行う。</p> <p>なお、当該年度内に収納に至らなかった未収納付金等についても、未納付事業主の状況について情報を収集・把握し、その状況に応じた電話、文書、訪問による納付督促・督促の継続的な実施により確実な徴収を図る。</p> <p>また、円滑に審査を行えるよう策定した業務マニュアルを活用し、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給に関しても、厳正な審査を実施し、適正な支給を行う。</p> <p>ニ 障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上</p>	<p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用納付金については、厳正な審査、調査の実施により、常用雇用労働者数が200人を超える事業主については99%以上の収納率を維持するとともに、平成27年4月から新たに適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の事業主については、中期目標期間終了時までに、99%以上の収納率を目指すこと。【数値目標】 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・当該年度内に収納に至らなかった未収納付金等については、納付督促・督促を継続的に実施する等により、確実な徴収を図っているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主等の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び電算機処理システムの改定等を実 	<p>○平成27年度の徴収実績等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用納付金の徴収について上記の取組を行った結果、300人を超える事業主に係る収納率、200人を超え300人以下の事業主に係る収納率のいずれも、中期計画の目標値である99%を超え、適用対象事業主が200人超に拡大された平成22年度以降、最も高い収納率となった。 ・収納率 99.97%（前年度実績99.96%、前年度比100.0%、達成度101.0%） <ul style="list-style-type: none"> - 300人を超える事業主99.97%（前年度実績99.98%、前年度比 100.0%） - 200人を超え300人以下の事業主 99.94%（前年度実績99.89%、前年度比 100.1%） ・納付金納付対象事業主数 13,285件（前年度実績13,759件、前年度比 96.6%） ・納付確定額 21,785百万円（前年度実績23,759百万円、前年度比 91.7%） ・収納済額 21,779百万円（前年度実績23,749百万円、前年度比 91.7%） ・過年度分の未収分については以下のとおり着実に収納を進めている。 <ul style="list-style-type: none"> - 平成24年度収納率 99.99%（平成24年度末 99.94%） - 平成25年度収納率 99.99%（平成25年度末 99.93%） - 平成26年度収納率 99.99%（平成26年度末 99.96%） <p>○障害者雇用調整金の支給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・6,079件 9,550百万円（前年度実績5,522件8,178百万円） <p>○報奨金の支給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1,894件 4,789百万円（前年度実績1,740件4,358百万円） <p>○在宅就業障害者特例調整金の支給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・11件 5,103千円（前年度実績 12件 5,418千円） <p>○在宅就業障害者特例報奨金の支給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・0件 0千円（前年度実績 0件 0千円） <p>ニ 雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上</p>	
--	---	---	---	--	--

	<p>電算機処理システムの改定等を実施する。</p>	<p>障害者雇用納付金電算機処理システムを活用することにより、申告・申請の迅速かつ厳正な審査を実施するほか、事業主からの照会等に対して、的確で速やかな助言、指導等を実施する。</p> <p>また、障害者雇用納付金電算機処理システム及び電子申告申請システムについては平成27年4月からの納付金制度の適用対象事業主の拡大に対応するための改修を行うとともに、利用促進のための機能向上について引き続き検討する。</p>	<p>施しているか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用納付金電算機処理システムを活用することにより、より迅速で効率的かつ適正な審査決定等を行うとともに、事業主からの照会等に対して、速やかで的確な助言、指導を行った。 ・電算機処理システム及び電子申告申請システムについて、ハードウェアのリース期間が平成27年度に満了すること、また、平成27年4月から常用雇用労働者数が100人を超える事業主に納付金制度の適用が拡大され、平成28年度から申告・申請に係る事業主数が大幅に増大することから、平成28年度申告・申請に確実に対応できるよう、両システムの更改を行った。 ・事業主の利便性向上と申告・申請の効率的処理に対応するための、インターネットを介して申告・申請を行うことができる電子申告申請システムの利用実績は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> - 利用件数 4,291件（前年度実績 3,880件、前年度比 110.6%） - 利用率 17.6%（前年度実績 16.2%、前年度比 108.6%） ・従来より簡便に正確な申告・申請書が作成できるマクロ機能付き申告申請書作成支援シート（以下「支援シート」という。）について、事業主の利便性を高めるため、パソコン推奨環境の改善等の機能の改善を行った。また、支援シート及び電子申告申請の一層の利用促進を図るため、平成28年度申告・申請に向けた記入説明書に支援シートを活用した申告・申請書の作成方法を新たに掲載するとともに、事業主説明会においてパワーポイント資料を活用し、実際の入力手順や過年度に作成したデータの再利用方法等の事務手続きの簡素化を図れる機能について分かりやすく説明した。 		
	<p>障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査については、不正受給の防止に留意するとともに、専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努める。</p>	<p>ホ 調査の強化 「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令」（平成25年厚生労働省令第54号）により、雇用障害者の障害の種類及び程度を明らかにする書類及び労働時間の状況を明らかにする書類の添付を一定規模までの申請事業主に対し義務づけられたが、書類の添付が義務づけられていない事業主（納付金申告対象事業主及び常用雇用労働者数が300人を超える調整金支給対象事業主）を対象に、引き続き調査を強化し、より適正な</p>	<p><評価の視点> ・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。</p>	<p>ホ 調査の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構本部及び全国6か所の納付金調査課において、調査業務を担当する職員を対象に、機構の行動規範、倫理規程及びコンプライアンス規程等の諸規程を遵守し、公平、公正な納付金関係業務調査を実施することを目的に、調査業務マニュアル等を活用した「調査担当者研修」を実施し、調査業務の質の向上に努めた。 ・上記研修に加えて、以下の研修を実施し、調査業務に必要なノウハウを習得させ、調査業務の更なる質の向上に努めた。 <ul style="list-style-type: none"> - 実際の調査場面を活用した実地研修（OJT研修、5月～6月に実施、機構本部及び6か所の納付金調査課） - 習得したノウハウの定着、更なる知見の習得及びコンプライアンスの遵守徹底を目的としたフォローアップ研修（4月、10月に実施、機構本部及び6か所の納付金調査課） ・機構本部において、「納付金調査課長会議」を開催し、平成27年度における調査業務の進捗及び平成28年度の実施に向けた情報提供等を行った。（平成28年1月13日に開催） ・調査対象事業主や納付金調査課から問合せの多かった内容を機構本部が「納付金調査業務Q&A集」にまとめ、情報共有し、納付金の徴収不足、調整金等支給金の過大支給の防止等、調査の円滑な実施に努めた。 ・平成27年4月から常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の中小企業事業主が新たに障害者雇用納付金制度の適用対象となり、平成28年度から調査対象事業主が大幅に拡大することから、調査業務が適切に行われるよう必要な調査業務体制を整備した。 		

		<p>徴収、支給に資する。</p> <p>(イ) 本部と都道府県支部が緊密な連携を図り、納付金の徴収不足及び調整金の過大支給を防ぐ等、調査の円滑な実施に努める。</p> <p>(ロ) 調査業務を担当する職員に対し、新たな情報を盛り込んだ調査業務マニュアルの提供、同マニュアルを活用した座学研修の実施、実際の調査場面を活用した実地研修の実施等により、適切な調査実施に必要なノウハウを習得させ、調査業務の質の向上に努める。</p> <p>(ハ) 平成 27 年 4 月から納付金制度の適用対象事業主が拡大することから、調査業務が適切に行われるよう、引き続き、必要な調査体制の検討を行う。</p> <p>へ 調査の効率的かつ的確な実施</p> <p>調査に当たっては、特に次の点に留意し実施する。</p> <p>(イ) 効率的かつ的確な調査を行</p>		<p>へ 調査の効率的かつ的確な実施</p> <p>・調査件数 6,170件（前年度実績 5,833件、前年度比 105.8%）</p>		
--	--	---	--	--	--	--

		<p>うため、都道府県支部の把握する情報を積極的に活用する。また、これまでの調査結果の傾向を踏まえ、より効果的かつ効率的な調査を実施する。</p> <p>(ロ) 雇用障害者の障害の種類及び程度を明らかにする書類や労働時間の状況を明らかにする書類のほか、前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項に留意して、それらの正確な把握に努める。</p> <p>ト 電子申告申請システム及び電子納付システムの利用促進</p> <p>事業主サービスの向上と事務処理の効率化、迅速化を図るため、電子申告申請システム及び電子納付システムについて、利用の促進を図る。</p> <p>特に平成24年度から新たに運用を開始した電子申告申請については、事業主説明会において具体的な利用方法や利便性、情報セキュリティの信頼性等について説明するほか、経済団体、業界団体等に対し、傘下事業主等への利用促進のための周知・広報について協力要請を行</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・うち金額変更があったもの1,181件（前年度実績1,273件、前年度比 92.8%） ・調査実施件数に占める割合19.1%（前年度実績21.8%、前年度比 87.6%） ・調査に当たっては、都道府県支部が把握している合併、倒産等の最新の事業主情報を活用した。 ・調査対象事業主の選定に当たっては、省令により、裏付け書類の添付が義務づけられていない事業主を対象に選定し、それらの申告・申請内容について、障害者手帳、源泉徴収票、貸金台帳等により申告・申請等が適正に行われているか確認調査を実施した。 ・平成26年度までの申告・申請において誤りの多かった事項に留意し、それらの正確な把握に努めた。 ・パンフレット及び記入説明書に調査の趣旨や必要性について記載することにより、事業主の理解を得やすくするなど、調査業務の円滑化を図った。 ・調査担当者を対象とした研修及び現場実習を実施するとともに、定例会議の開催により指示の徹底、多様な調査事例の共有化、調査手法の検討等を通じた専門性の向上等を図ったほか、「調査マニュアル」、「調査チェックリスト」に沿った効果的かつ効率的な調査を実施した。 <p>ト 電子申告申請システム及び電子納付システムの利用促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・電子申告申請システム及び電子納付システムの利用を促進するため、各種手続を窓口に出向くことなく、インターネットを利用して簡便に行うことができ、高いセキュリティレベルであること等の具体的なアピールポイントを、制度周知用パンフレットや記入説明書及びホームページに掲載し、広く事業主に周知した。また、利用方法等のポイントや留意点を視覚的に分かりやすく解説したパワーポイント資料を活用し、事業主説明会で利用促進のための説明を行った。さらに、利用方法や利便性等を記載したリーフレットを作成して、納付書や事業主説明会の開催案内に同封し事業主に送付したほか、納付金調査の際に利用勧奨を実施した。また、都道府県支部において、事業主への個別訪問や経済団体、業界団体等への周知・広報の協力要請を行った。なお、個別訪問については、マクロ機能を活用したダウンロードファイルにより申告・申請書を作成しているものの電子申告申請システムを利用していない事業主を優先的に選定するなど、効果的な実施に努めた（個別訪問件数569件（前年度実績530件））。 ・電子納付システムの利用促進に係る周知、事業主訪問による働きかけ等により、平成27年度の利用件数は4,468件（前年度実績4,213件）であり前年度比で106.1%となった。 ・納付金取扱金融機関については、都市銀行、地方銀行110行に加え、中小企業事業主等が利用しやすくなるよう、新たに全国の信用金庫265行を加え、納付金取扱金融機関は375行に増加するとともに、電子納付の取扱金融機関も大幅に増加し、更なる利便性の向上を図った。 		
--	--	--	--	---	--	--

	<p>なお、制度の適用対象事業主の拡大に当たり、障害者雇用納付金の徴収、調整金等の支給の業務が適切に行われるよう体制整備に努める。</p>	<p>う。さらに、本部が作成する選定基準に基づき都道府県支部が直接訪問により利用の促進を図る。また、電子納付システムについても、納付書等に利用案内チラシを同封するとともに、電子申告申請の利用促進と併せ、事業主説明会での説明のほか、経済団体、業界団体等への周知・広報の協力要請や直接訪問による利用の促進を図る。</p> <p>さらに、障害者雇用納付金について電子納付システムによる収納サービスを提供していない金融機関への訪問等により、電子納付システムのネットワークへの参加及び覚書の締結について協力要請を行う。</p> <p>チ 障害者雇用納付金制度の適用対象事業主の拡大に対応した体制整備の検討</p> <p>障害者雇用納付金制度の適用対象事業主が拡大されることから、平成28年度の障害者雇用納付金の徴収、調整金等の支給の業務が適切に行われるよう、引き続き、審査等における体制整備について検討を行う。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・制度の適用対象事業主の拡大に当たり、障害者雇用納付金の徴収、調整金等の支給の業務が適切に行われるよう体制整備に努めているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・電子納付取扱金融機関数 354行（前年度実績 94行） ・電子納付システムについては、一部の金融機関ではまだ取扱いができないため、これらの金融機関に対して、電子納付システムの取扱開始について協力要請を行った。 <p>チ 適用拡大に対応した体制整備の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・適用対象事業主の拡大に伴い、平成28年度からの申告・申請が大幅に増加することから、引き続き障害者雇用納付金の徴収、調整金等の支給の業務が適切に行われるよう、平成28年度以降の体制について整備を行った。 <p><平成26年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成27年度も引き続き高い収納率を維持するため、未納付事業主への訪問等により未納付の理由を把握するとともに、 		
--	---	--	--	---	--	--

				<p>確実に納付するよう督促した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 適用拡大対象事業主への制度理解を促進するため、平成 26 年度は雇用率未達成事業主を中心に 21,020 件を訪問したところであり、引き続き平成 27 年度は雇用率達成事業主を中心に 13,599 件を訪問し、納付金制度の適用拡大について周知・説明を行い、併せて適用拡大対象事業主を対象とした事業主説明会への参加を促した。また、地域の経済団体・業界団体等に周知協力を要請するとともに、主要駅や公共職業安定所において適用拡大の周知用ポスターの掲出及び新聞広告の掲載により、広範な周知に努めた。 		
--	--	--	--	---	--	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。

- ・事業主説明会を過去最高の 700 回以上開催するとともに動画配信など先進的な取組を行ったこと、非常に高い収納率を維持していることは、評価できる。
- ・平成 28 年度から常用労働者数 100 人超の事業主が対象となることから、より利便性が高い収納方法を検討してはどうか。
- ・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

様式 1-1-4-1 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-8	障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務		
業務に関連する政策・施策	政策目標Ⅳ 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標Ⅳ-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第6号
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
助成金支給業務における1件当たりの平均処理期間（計画値）	最終年度に30日程度	—	—	—	—	30日程度	30日程度	予算額（千円）	—	—	—		
助成金支給業務における1件当たりの平均処理期間（実績値）	—	33.2日	28.5日	29.3日	28.6日			決算額（千円）	—	—	—		
達成度	—	—	—	—	—	—		経常費用（千円）	—	—	—		
								経常利益（千円）	—	—	—		
								行政サービス実施コスト（千円）	—	—	—		
								従事人員数（人）	—	—	—		

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（H27）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	
第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置		第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	【評価項目8 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務】 <評価と根拠> 評価：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		

<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため設けられた「障害者雇用納付金制度」に基づく、障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的の通り、適正かつ効率的な運営を図ること。</p> <p>また、障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組を支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査や就労支援機器の貸出しなどの業務については、サービスの質の維持や不正受給の防止に努めつつ、業務を効率的かつ効果的に実施すること。</p> <p>② 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給業務の適切な実施</p> <p>ア 障害者雇用に関</p>	<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>イ 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給</p> <p>① 助成金の効果的</p>	<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>② 障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施</p> <p>イ 助成金の効果的</p>		<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>② 障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施</p> <p>イ 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>これらを踏まえ、評定をBとした。</p> <p><課題と対応></p> <p>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。</p>	
---	---	--	--	--	--	--

<p>する事業主等への助成金支給については、障害者雇用に係る事業主支援・援助の実施を通じて障害者の働く場の整備を図るため、適正かつ効率的に行うことはもとより、助成金制度、申請手続等を周知すること、事業主等が利用しやすい手続とすること、助成金を障害者雇用に効果的に活用できるように事業主等に対して助言・援助を行うこと、など事業主等に対するサービスの向上を図ること。</p>	<p>活用の促進に向けた周知・広報</p> <p>事業主等の利便性を図るため、各種助成金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から速やかにホームページ等で公開する。</p> <p>助成金の効果的活用を促進するため、職業安定機関、地域センター等との連携を図り、様々な機会を通じて事業主等に対する周知・広報を行う。</p>	<p>活用の促進に向けた周知・広報</p> <p>(イ) ホームページを活用した周知 ホームページに掲載している各種助成金の支給要件、助成額、申請方法、申請書等の様式及び添付書類一覧表等の説明について、申請事業主がその内容を一層容易に理解できるように内容の改善等を行う。 支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から速やかにホームページ等で公開する。</p> <p>(ロ) 助成金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知 職業安定機関や関係機関・団体等との連携の下、助成金制度の趣旨・目的等に係る周知業務を積極的に行う。 また、職業安定機関等との間で連携会議等による情報交換を行う。 本部は上記の情報交換の状況を把握し、その結果について全国の都道府県支部にフィードバックし、職業安定機関等との連</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ホームページ等で事業主等の利便性に配慮した情報提供を行うとともに、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。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>(イ) ホームページを活用した周知</p> <ul style="list-style-type: none"> 助成金の制度変更の内容について、ホームページの活用や関係機関との連携により年度当初から速やかな周知広報を実施した。 企画競争型認定申請に係る認定申請書等の受理期間の開始をホームページで告知するとともに、対象となる助成金ごとに申請に係る留意事項を掲載し、事業主等への周知を行った。 企画競争型認定結果（申請件数、認定件数及び認定事例等）を、ホームページに掲載し、事業主等に対する情報提供を積極的に実施した。 助成金の認定申請書等について、記入に当たっての留意事項やポイントをわかりやすく解説したコメント付きの記入方法を作成し、ホームページに掲載した。 助成金の内容を把握しやすいよう、助成金掲載ページの構成を見直し、わかりやすいレイアウトに変更した。 申請時に提出する作業施設等の図面に不備が多いことから、事業主が適正な申請書類を円滑に作成できるよう、新たに作業施設等の図面の標準例及び図例入りの留意事項をホームページに掲載した。 <p>(ロ) 助成金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知</p> <ul style="list-style-type: none"> 都道府県支部において、職業安定機関等が開催するセミナー等の場で事業主等に対する障害者助成金の説明会を703回開催した（前年度実績712回）。 都道府県支部と職業安定機関等との間で助成金制度の周知及び情報交換等を目的とした連絡会議を522回開催し（前年度実績495回）、関係機関の担当者への助成金制度の理解向上に努めるとともに、事業主等への周知について協力を要請した。 助成金業務担当者全国会議分科会において関係機関との効果的な連携に関する議論を行い、都道府県支部における取組内容を情報共有した。 		
---	--	--	---	---	--	--

	<p>事業主にとって分かりやすい各種助成金のパンフレットや支給申請の手引等を作成し、高齢・障害者雇用支援センター及び職業安定機関等において事業主等に配布する。</p> <p>② 効率的な助成金支給業務の実施</p> <p>円滑かつ迅速な支給、支給に係るトラブル防止等のため、事業主等に対して、支給申請書等の記入方法等の教示など事前相談を行うとともに、申請から支給決定までの期間等について十分な説明を行い、円滑な申請に資する。</p> <p>適正支給に配慮しつつ、進捗状況の管理を行うことにより、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日程度とすることを目標とする。</p> <p>助成金業務担当者会議の開催等に</p>	<p>携による助成金の趣旨・目的に則した効果的な活用を更に促進する。</p> <p>(ハ) 助成金の対象となる措置をはじめとする支給要件、添付書類及び支給後の報告等について、事業主にとって分かりやすいパンフレットや支給申請の手引等を作成し、都道府県支部及び職業安定機関等において事業主等に配布する。</p> <p>ロ 効率的な助成金支給業務の実施</p> <p>助成金の支給業務については、制度の趣旨・目的に則して、申請された助成対象措置を厳格に審査するとともに、適正な支給を行う。</p> <p>また、予算規模に留意して、より効果的な障害者雇用を図るものへ優先的に支給すること等とする。</p> <p>これらのほか、支給対象助成金に即した体制の見直しを行うとともに平成26年度の支給業務の検証等を踏まえて、次の取組を行うことにより、迅速かつ適正な助成金の支給に努める。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。【数値目標】 	<p>(ハ) 事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布による周知・広報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助成金周知用リーフレット及び企画競争型認定実施に係るリーフレットを改訂し、都道府県支部において事業主等に配布した。 ・高年齢者雇用と障害者雇用の双方の事業主支援ニーズに同時に応えられるよう、給付金・助成金双方の制度について、具体的に分かりやすく説明したリーフレットを作成し、都道府県支部において事業主等に配布した。 ・助成金の内容、申請手続についてより詳細に解説した「障害者雇用助成金のごあんない」パンフレット(3種)を改訂した。 <p>ロ 効率的な助成金支給業務の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、平成27年度においても企画競争型認定を継続して実施し、外部有識者で構成する審査委員会において評価基準に基づき厳格に審査した。 ・助成金の限られた予算の範囲内で支給できるよう、各月ごとの支出状況等を的確に管理し、部内で情報を共有した。 ・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の短縮を達成するための取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> - 平均処理期間 28.6日(前年度実績29.3日) - 支給件数 14,031件(前年度実績23,849件) 		
--	---	---	--	---	--	--

	<p>より、窓口担当者の能力向上等の取組を行う。</p>	<p>(イ) 助成金システムの活用により助成金支給に係る進捗状況を日常的に管理するとともに、平成26年度において新たに作成したQ&A集を活用し、都道府県支部における疑義照会に対する回答の一層の迅速化等に取り組む。</p> <p>(ロ) 事業主等に対して、助成金制度、支給請求書等の記入方法、事務手続及び期間等について、十分に事前説明を行うとともに、平成26年度に見直しを行った整理カード等を活用して適正かつ効率的な点検確認を行う。</p> <p>(ハ) 助成金業務担当者を対象とした会議を6月に開催し、点検確認手順及び留意事項等について説明するとともに、業務の改善について議論し点検確認に係る一層の能力向上を図る。</p> <p>(ニ) 助成金支給事業主等に対してアンケート調査を実施し、業務改善のポイントを把握し、都道</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主等に対して、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。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 助成金業務担当者会議等の開催により、窓口担当者の一層の能力向上を図っているか。 	<p>(イ) 障害者雇用助成金システムの活用</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用助成金システムは、審査担当者が進捗状況を常に把握できる機能に加え、同一の障害者の複数事業主等での重複雇用の有無の点検、同一の介助者の遠距離の複数事業所における配置・委嘱の有無の点検等の不正受給防止のための機能を有するものである。 障害者雇用助成金システムの活用により、申請書等の受理、審査、認定・支給決定等の状況をリアルタイムで把握することにより審査状況の進捗を管理した。 事業主等から質問の多い項目について助成金支給業務Q&A集を改訂し、都道府県支部に配付し、疑義照会に対する都道府県支部の回答の迅速化を図った。 <p>(ロ) 都道府県支部による事前説明及び点検確認</p> <ul style="list-style-type: none"> 前年度に引き続き整理カードを活用し、適正かつ効率的な点検確認を行った。 事業主等へ十分な説明を行うとともに、適正かつ効率的な点検確認を行うため、助成金支給業務手引を改訂した。 新たに助成金業務を担当する職員向けに助成金事務処理研修テキストを作成し、都道府県支部における点検業務の円滑実施及び効率化を図った。 <p>(ハ) 助成金業務担当者全国会議の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 6月15日から16日にかけて助成金業務担当者全国会議（以下「助成金全国会議」という。）を開催し、書類の受理点検確認手順及び留意すべき事項について説明するとともに、分科会形式により業務改善のための意見交換を行い、窓口サービスの向上や関係機関との効果的な連携について議論することにより、都道府県支部担当者の能力向上を図った。 助成金全国会議における質問及び要望事項の回答をとりまとめ、全国の都道府県支部に情報提供し、担当者の窓口対応の迅速化等を図った。また、助成金全国会議の分科会等の議論を踏まえ、助成金支給業務Q&A集を改訂し、各都道府県支部に配付した。 <p>(ニ) アンケート調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務改善のポイントや事業主等の満足度を把握するため、助成金支給事業主等に対するアンケート調査を実施した。（平成28年1月～2月） その結果、都道府県支部の説明については、「大変満足している」「満足している」との回答が、87.6%（前年度実績 	
--	------------------------------	--	--	---	--

<p>イ 助成金については、職業安定機関との連携、適切な情報提供等により、適正な支給業務の実施を図ること。</p> <p>また、適正な審査、調査の実施により、不正受給を防止するとともに、不正受給が発生した場合は、的確に対応すること。</p>	<p>③ 適正な支給業務の実施</p> <p>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い、疑義のあるものについては追加資料の提出、実地での確認等を行うことのほか、助成金支給前調査の対象事業所の見直し等の取組を強化することにより、更なる不正受給の防止に努める。</p> <p>不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、関係機関に対して適切な情報提供を</p>	<p>府県支部へ周知して情報共有を図るとともに、その結果を踏まえ、相談及び事務手続等の業務に活用する。</p> <p>ハ 適正な支給業務の実施</p> <p>(イ) 本部においては、一定額以上の認定案件等についての支給前調査と、平成27年度において支給を継続している助成金についての計画的な支給後調査を実施するとともに、申請等の内容に疑義が生じた事業所に対しても必要に応じて実地調査を行う。また、平成24年度に開設した不正受給通報メールアドレスにより、不正受給の疑いがある事業主等の情報を広範に収集する。</p> <p>都道府県支部においては、改訂版不正受給防止マニュアルに基づき厳正な点検確認を実施する。</p> <p>(ロ) 不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、厚生労働省又は都道府</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>85.9%)、都道府県支部の窓口対応(接遇)については、「大変満足している」「満足している」との回答が89.2%(前年度実績85.2%)であり、窓口対応に関する事業主の満足度が向上した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ホームページの利用状況については、ホームページを活用した周知を積極的に行った結果、「利用した」との回答が82.2%(前年度実績84.4%)であった。また「様式をダウンロードして活用」との回答が93.4%(前年度実績91.7%)であった。 アンケート結果については、業務改善に役立てるため、都道府県支部に周知し、情報の共有を行った。 <p>ハ 適正な支給業務の実施</p> <p>(イ) 厳正な調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成27年度は、助成金の認定額が大きい案件及び審査時に疑義が生じた案件について支給前調査を、平成27年度において支給が継続している助成金について調査計画に基づく支給後調査を行った。 支給前調査については5件(前年度実績17件)、調査計画に基づく支給後調査については、234件(前年度実績204件)実施した。 平成27年度の不正受給件数は4件(前年度実績3件)であった。 平成24年度に開設した不正受給通報メールアドレスを引き続き運用し、不正受給に関する情報収集を行った。当該アドレスの平成27年度の受信件数は8件(前年度実績11件)であり、そのうち不正受給の判明につながる情報は0件(前年度実績0件)であった。[再掲] 平成27年度に判明した不正受給事例について、都道府県支部へ文書により情報提供し、情報共有を図るとともに、都道府県支部においては、不正受給防止マニュアルに基づき、申請時に疑義が生じる事案について確認作業を行うほか、申請書又は請求書の受理に当たっては不正受給防止確認チェックリストを活用して厳正な受理点検を行った。 <p>(ロ) 不正受給防止対策の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 不正受給についての情報交換及び不正受給防止対策を講ずるため、高齢者助成部と連携会議を開催した。 不正受給の発生を防止するため、不正受給を行った事業主名等を公表する措置を平成25年4月から実施しているが、平成27年度においては、公表対象となる事案はなかった。 	
--	---	--	---	--	--

	<p>行うとともに、必要な対策を講ずる。</p> <p>適正な支給業務を実施するため、助成金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。</p> <p>厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<p>県労働局等その他関係機関に対して不正受給の内容や事業主への対応経過等の適切な情報提供を行い、協力して必要な不正受給防止対策を講じる。また、改訂版不正受給防止マニュアルに基づき、悪質な事案については、関係機関と連携して厳正に対処する。</p> <p>(ハ) 不正受給防止のための点検確認等に関して、6月に開催する助成金業務担当者会議において過去の事例に基づいて説明及び情報交換等を行い、その能力の向上を図る。</p> <p>(ニ) 厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、不正受給事案について情報共有を行うとともに支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<p>な対策や悪質な事案への厳正な対処を行っているか。</p> <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 支給要件確認申立書及び不正受給防止マニュアルの不正受給防止確認チェックリストを活用し、不正受給防止のため事業主に対し繰り返し注意喚起と確認を行った。 <p>(ハ) 不正受給防止のための会議の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 6月15日から16日の2日間にわたって助成金全国会議を開催し、平成26年度の不正受給事例について説明の上、不正受給防止マニュアルの活用を徹底するとともに、分科会において各都道府県支部における不正受給に関する職業安定機関との情報交換の実施状況について情報共有を行った。 <p>(ニ) 関係機関との密接な連携</p> <ul style="list-style-type: none"> 都道府県支部と都道府県労働局等との情報交換：522回（前年度実績495回） 情報交換においては、不正受給の未然防止や再発防止等につなげるため、機構本部から情報提供した不正受給事案について関係機関へ周知し、情報共有を図った。 <p><平成26年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 平成27年度においても引き続き、改訂した不正受給防止マニュアルの活用、厳正な調査の実施等の不正受給防止対策により適正な支給業務に努めるとともに、助成金システムを活用した進捗管理、障害者助成金担当者全国会議の開催及び助成金支給業務Q&A集の改訂等による窓口担当者の能力向上により効率的な支給に努めた。 助成金の効果的な活用促進を図るため、パンフレット等により効果的な周知広報を行った。 	
--	--	---	---	---	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。

- 平均処理期間が数値目標を下回っていることは、評価できる。
- 平均処理期間の短縮とともに、不正受給防止に注力することを期待する。
- 自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
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		
業務に関連する政策・施策	政策目標Ⅳ 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策目標Ⅳ-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第6号
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 （前中期目標 期間最終年度 値）	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
就労支援機器利用率（計画値）	60%以上	—	60%以上	60%以上	60%以上	60%以上	60%以上	予算額（千円）	—	—	—		
就労支援機器利用率（実績値）	—	67.9%	72.5%	69.0%	68.8%			決算額（千円）	—	—	—		
達成度	—	—	120.8%	115.0%	114.7%			経常費用（千円）	—	—	—		
								経常利益（千円）	—	—	—		
								行政サービス実施コスト（千円）	—	—	—		
								従事人員数（人）	—	—	—		

注）独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（H27）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	
第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。 3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項		第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項	【評価項目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】 <評価と根拠> 評価：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		

<p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため設けられた「障害者雇用納付金制度」に基づく、障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図ること。</p> <p>また、障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組を支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査や就労支援機器の貸出しなどの業務については、サービスの質の維持や不正受給の防止に努めつつ、業務を効率的かつ効果的に実施すること。</p> <p>③ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の事業の効果的な実</p>	<p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>ウ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施</p>	<p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>③ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施</p>		<p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>③ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>これらを踏まえ、評定を A とした。</p> <p><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</p>
--	--	--	--	--	--

<p>施</p> <p>ア 各種講習、相談・援助等の実施</p> <p>障害者を5人以上雇用する事業所に選任が義務づけられている障害者の職業生活全般にわたる相談・指導を行う障害者職業生活相談員の資格認定講習を実施すること。</p>	<p>① 各種講習、相談・援助等の実施</p> <p>(ア) 障害者職業生活相談員資格認定講習を着実に実施し、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。</p>	<p>イ 各種講習、相談・援助等の実施</p> <p>(イ) 障害者職業生活相談員資格認定講習を着実に実施し、相談員に対し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。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>イ 各種講習、相談・援助等の実施</p> <p>(イ) 障害者職業生活相談員資格認定講習の実施</p> <p>○障害者職業生活相談員資格認定講習実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実施回数 77回 (前年度実績75回、前年度比102.7%) ・受講者数5,229人 (前年度実績5,026人、前年度比104.0%) <p>○受講者ニーズを踏まえた講習内容の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アンケート結果を踏まえ、受講者にとってより効果的な障害者職業生活相談員資格認定講習とするため、講義内容が講師間で重複しないよう工夫するとともに、進め方のポイント、視聴覚教材の使用例、講師候補例示等の講習を開催する際のテーマ別留意事項をまとめた資料を改訂して都道府県支部に示した。また、要望の高かった意見交換会やパネルディスカッション等を積極的に取り入れ、講習内容の充実を図った。 ・講習内容は、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、障害者職業生活相談員の業務に活かせる知識が得られ、さらに、実際の現場で障害者職業生活相談員が活動している場면을イメージできるものとした。 ・受講終了時に受講者に対してアンケートを実施した結果、「大変有用だった」「有用だった」との回答が98.5%と高い評価を得た。 <p>○受講者への利便性の配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・原則として事業所が所在する都道府県で受講することとしているが、受講後のアンケート等による受講者ニーズを踏まえ、平成19年度的首都圏、平成20年度の近畿圏、中京圏、平成21年度の北陸圏、九州圏に続き、平成22年度は全都道府県において近隣県での受講を可能とした。平成23年度からは近隣県に限らず受講者数に余裕がある場合は、できる限り他の都道府県の受講者も受け入れることとした。 ・講習の開催場所については、県庁所在地等の交通の利便性を考慮した場所を設定した。また、年度内に複数回開催する都道府県支部においては、原則として異なる四半期での開催とした。 <p>○障害を有する受講者が受講しやすい配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受講者の必要に応じて下記の対応を行った。 <ul style="list-style-type: none"> - 聴覚障害：手話通訳者の配置 - 視覚障害：読上げソフトを使用できるように講習テキストをテキストデータで配付、資料を拡大コピーして配付、スクリーンに近い座席への配置 - 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 <p>○テキストの改訂</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成27年版講習テキストでは、障害者雇用に係る制度改正や必要な技術の付与のため、新たに執筆した「障害者に対する 	<p>供において、新たな課題に即応する必要がある。</p>
---	---	---	--	---	-------------------------------

<p>障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する者を活用して、特に困難な課題を抱える事業主に対する障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施すること。</p> <p>イ 実践的手法の開発・提供</p>	<p>(イ) 障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する障害者雇用エキスパートが、法定雇用率の引上げに伴う課題を抱える事業主に対して、障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施する。</p> <p>② 実践的手法の開発・提供</p>	<p>(ロ) 障害者雇用エキスパートによる相談・援助については、障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、法定雇用率の引上げに伴う課題を抱える事業主に対して行うこととし、障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談、新たな職域での雇用や職場環境の改善の事例をもとにした具体的な提案等を効果的に実施する。</p> <p>ロ 障害者雇用に関する実践的手法の</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用エキスパートが、法定雇用率の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。 	<p>差別の禁止・合理的配慮の提供義務」を掲載し、内容の拡充を図った。また、統計資料を最新の数値に更新した。</p> <p>(ロ) 障害者雇用エキスパートによる相談・援助</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用エキスパートの配置 <ul style="list-style-type: none"> 特例子会社の経営等の経験や就労支援機器に関する資格を有する障害者雇用エキスパートを4名配置した。 事業主等に対する個別相談の実施 <ul style="list-style-type: none"> 地域センター・都道府県支部が事業主等に対して基礎的な情報提供を行い、障害者雇用に関する方針・戦略、障害者の処遇・労働条件、障害特性を踏まえた支援体制や職場環境整備、特例子会社の設立・運営、就労支援機器の活用等といった個別性が高く、困難な課題に関する相談・援助を障害者雇用エキスパートが実施した(相談件数:1,844件(前年度実績1,648件、前年度比111.9%))。 相談・援助については、リーフレット等で事業主に周知を図り、機構本部への直接の訪問・電話等による相談のほか、地域センターや都道府県支部に寄せられた相談のうち企業経営等に関する相談を引き継いで行った。また、必要に応じて地域センターの事業主支援業務担当カウンセラーと共に事業所を訪問し、病気や障害の進行によりこれまでどおりの業務や出勤が難しくなった従業員に対する業務の切り出し方、在宅勤務による雇用継続の助言、特例子会社設立のための相談等を事業経営の視点で行った。 障害者の職域拡大や雇用管理に関する相談等を実施したところであり、具体的な相談事例として、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した。障害者雇用エキスパートは、企業が作成した事業計画書に対して、自らの特例子会社経営の経験を踏まえ押さえるべきポイントを具体的に助言した。さらに、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行った。また、地域センターと連携し、障害特性に関する社内研修、雇用前実習の設定を行った。 集団方式による援助の実施 <ul style="list-style-type: none"> 効率的な支援として集団方式での援助を実施し、地域センターや都道府県支部、公共職業安定所、都道府県、事業主団体等が開催する障害者雇用に関するセミナー等において、障害者の職域の拡大や採用の際に配慮すべき事項や事例の紹介、採用後の雇用管理等について説明を行った。また、セミナー等を通じて更なる支援ニーズを把握した場合には、個別の相談につなげた。 障害者雇用の拡大について課題を抱える企業からの相談ニーズを受け、障害者雇用を取り巻く現状や障害者差別禁止及び合理的配慮提供義務をテーマとした、障害者の雇用拡大、雇用管理に関する勉強会等の講師を担当した。 各種講習・セミナー等における講師：78回(前年度実績77回、前年度比101.3%)、受講者数合計：3,305人(前年度実績4,482人、前年度比73.7%) <p>ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施</p>	
---	---	--	---	--	--

<p>障害者の雇用・就業分野の拡大、雇用の促進及び継続を図るため、職域拡大、キャリアアップ、職務再設計及び職場環境の改善の雇用管理に関する実践的手法を開発し、事業主が利用しやすい報告書、マニュアル等の成果物を提供すること。</p>	<p>企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ、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・援助への活用を図るとともに、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。</p> <p>上記による実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい</p>	<p>開発・提供の実施</p> <p>企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ、障害の種類及び企業規模に配慮しつつ、(イ)就職困難性の高い障害者（特に精神障害者、発達障害者、難病患者、高次脳機能障害者等）の雇用促進、職場定着に取り組んだ職場改善に関するケーススタディによる効果的方法の分析・整理及び(ロ)企業における雇用事例を活用し、事業主に対して、精神障害者等の雇用管理ノウハウを提供する動画の制作を実施する。</p> <p>上記の障害者雇用に関する実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・実践的手法の開発により得られた成果について、事業主等の利用しやすい報告 	<ul style="list-style-type: none"> ○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 ・事業主のニーズ（「精神障害の特性と職場での具体的な対応方法をわかりやすく解説してある資料が欲しい」「休職者に対する職場復帰に向けた具体的な取組を知りたい」「精神障害者等の新規雇用や職場定着に向けた取組事例を把握したい」等）、国の施策動向（精神障害者の雇用対策の推進等）を踏まえ、障害者雇用に取り組む事業主に対し課題解決に向けた具体的なノウハウ等を提供するため、「就職困難性の高い障害者のための職場改善好事例集—平成27年度職場改善好事例募集の入賞事例から—」を取りまとめたほか、「精神障害者の雇用ノウハウに関する動画」を制作した。 ○わかりやすくかつ実践的な好事例集・動画の作成 ・「わかりやすい」「使いやすい」「見やすい」ものとするため、好事例集は、事業主等が手軽に利用しやすい体裁、内容、写真・イラストの活用、色づかいとし、動画は、理解しやすい内容構成とし、要点を絞りコンパクトに編集するなど工夫した。 ・「就職困難性の高い障害者のための職場改善好事例集—平成27年度職場改善好事例募集の入賞事例から—」は、新規雇用や職場定着に向けて、職場で生じる課題を適切に解決するための社内体制の構築、支援機関と連携した体制整備等雇用管理上の改善・工夫等の取組を収集し、豊富な写真入りでわかりやすくまとめた。本文は簡潔にする一方、ポイント解説を設けることで要点を補足するとともに、課題ごとに「改善前の状況」「改善内容」「改善後の効果」を1ページにまとめて構成し、読みやすく編集した。さらに、他社でも職場改善内容を取り入れやすくするため、実際に事業所で使われている作業マニュアル、作業工程の自己チェック表、障害特性を整理した資料等を写真やイラストで掲載した。 ・「精神障害者の雇用ノウハウに関する動画」は、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を紹介した。レポート形式を採用した臨場感あふれるインタビューや、企業等で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、親しみやすくかつわかりやすい内容に工夫した。 ・これらの成果物は、障害者の職域拡大や雇用管理について事業主が実際に行っ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ことにより事業主の雇用面での不安を解消することから、障害者雇用を検討する事業主を集めたセミナーでの資料等に活用するとともに、障害者雇用エキスパート、地域センター、都道府県支部等が相談・援助の場で活用している。 ○事業主、支援機関等への配布・情報提供 ・就職困難性の高い障害者のための職場改善好事例集は、直接、地域センター、都道府県支部をはじめ、都道府県労働局、公共職業安定所、事業主団体、支援機関、作成に協力していただいた事業所等に幅広く配布し、有効活用を図った。また、 		
---	--	--	---	---	--	--

<p>中小企業における障害者雇用や精神障害者雇</p>	<p>報告書、マニュアル等に取りまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開する。</p> <p>また、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供す</p>	<p>の利用しやすいマニュアル、好事例集等にとりまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開する。</p> <p>ホームページ上で、事業主等に対して障害者雇用事</p>	<p>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。</p> <p><評価の視点> ・中小企業における障害者雇用や精神障害</p>	<p>精神障害者の雇用ノウハウに関する動画は、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へ貸出しを行うとともに、事例ごとにホームページに公開した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 過去の成果物については、マニュアル・好事例集等の成果物一覧とその活用事例をとりまとめた「障害者雇用のためのマニュアル・好事例集等のごあんない」を作成し、地域センター等を通じて事業主に配布するとともに、厚生労働省を通じて各労働局及び公共職業安定所から事業主に周知した。 事業主（140件）や支援機関（217件）等からの求めに応じて、随時成果物を送付したほか、都道府県支部等が行っている事業主等に対する講習会等の機会に、事業主等の抱える課題の解決につながる適切な成果物の提供、解説を行った。 機関が開催した職業リハビリテーション研究・実践発表会や「働く広場」公開座談会のほか、都道府県労働局が開催したセミナー等において、マニュアル・好事例集等の配布・情報提供を行った。 <p>○ホームページ等を通じた普及</p> <ul style="list-style-type: none"> 新規に作成した好事例集・動画、改訂を行った成果物については速やかにホームページに公開するとともに、それぞれに「サマリー（要旨）」を掲載した。さらに、フォントサイズ、色づかい、行間等の工夫により画面表示を見やすくし、事業主等が情報を容易かつ有効に利用できるようにして公開した。 定期刊行誌やメールマガジンを活用し、成果物の周知を積極的に行った。 <p>○各種成果物の活用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> マニュアル・好事例集等各種成果物の具体的な活用状況については、利用者に資料を送付する際に意見・要望等を求めるアンケート用紙を同封し把握するよう努めている。この結果、回答数424件のうち、障害者雇用に取り組む上で「役立った」とする回答が399件、94.1%（前年度実績94.8%）となった。 事業主からは「障害者雇用マニュアルコミック版 精神障害者と働く」について「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」、「コミック形式だと自然に読めて内容がよく理解できる。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」、支援機関からは「支援機関の活用や企業内における専門人材の育成等による精神障害者の職場改善好事例集」について、「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」等の回答が得られ、各種成果物が事業主や支援機関における障害者雇用等の取組に係る様々な場面で活用されている。 支援機関が作成するガイドブックへの引用や、企業内研修用イントラネットへの掲載等の様々な方法により活用されている。 <p>○障害者雇用事例リファレンスサービスによる事例等の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主等に対して、障害者の雇用、雇用継続又は職場復帰に当たって直面する課題の解決方法として参考となる事例をホ 	
-----------------------------	--	--	--	--	--

<p>用等事業主のニーズを踏まえた障害者雇用事例等の情報収集と事業主等への効果的な提供を実施すること。</p> <p>ウ 就労支援機器の普及・啓発</p> <p>障害者の雇用促進に役立つ就労支援機器の貸出しを行い、それらの就労支援機器の普及・啓発を図ること。</p>	<p>る「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図り、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、効果的な情報提供を行う。</p> <p>③ 就労支援機器の普及・啓発</p> <p>就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施し、事業所に就労支援機器の貸出しを行う。</p>	<p>例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」については、障害者の募集・採用、雇用継続又は職場復帰に当たって直面する課題の解決方法の参考となる企業の具体的な取組をまとめた障害者雇用モデル事例を追加掲載する。平成27年度においては、平成28年4月に義務化される合理的配慮の提供に関して参考となる事例を収集する。</p> <p>ハ 就労支援機器の普及・啓発等</p> <p>視覚障害者向けパソコン、拡大読書器等の就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、就労支援機器普及啓発ホームページを活用して効果的な普及・啓発活動を実施するとともに、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を通して、幅広く就労支援機器の貸出しを行う。</p> <p>就労支援機器の貸出業務については、事業主及び関係機関に対する周知を図るとともに、事業主ニーズの直接収集及び障害者雇用エキスパートによる就労支援機器導入に関する事業主等への専門的な相談・援助、</p>	<p>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。また、平成28年4月に義務化された合理的配慮の提供に関して、参考となる事例を収集しているか。</p> <p><評価の視点></p> <p>・就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施しているか。</p>	<p>ホームページで提供している（掲載事例総数2,640件（前年度実績2,140件））。</p> <ul style="list-style-type: none"> 事例の収集に当たっては、事業主ニーズや国の障害者雇用施策を踏まえ、合理的配慮事例に特化し収集を行った。平成27年度において、ホームページに追加掲載した501事例のうち合理的配慮事例408件、中小企業の事例数は330件、除外率設定業種は73件。 事例収集の段階から取材時に聞き取る項目やテーマ設定の方法、使用する用語、写真のサイズ・内容（作業風景・作業手順等）について具体的基準を設定することにより、各事例の内容の充実及び掲載事例の検索精度を高めるとともに、内容の見やすさ、わかりやすさの向上を図った。 合理的配慮事例の検索をしやすくするために、ホームページ検索画面に検索方法等の補足説明を追加すること等の工夫をした。 都道府県支部が開催する講習会等において周知用リーフレットを配布、説明し、周知・活用促進を図るほか、都道府県労働局、自治体等のホームページやリーフレットで、各企業の実情に合った障害者雇用のヒントを見つけるための有効なツールとして紹介を行った結果、公共職業安定所及び就労支援機関が実施する事業主の相談場面において、同業他社の雇用事例紹介等に活用された。 <p>ハ 就労支援機器の普及・啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> 最新情報のホームページへの掲載等 支援機器製造メーカー、支援機器販売メーカーからの情報収集により、新規掲載機種として、拡大読書器、音声拡聴器・集音器、視覚障害者向けワープロソフト、視覚障害者向けブラウザソフト、視覚障害者向けインターネットニュース検索ソフト、電話関連機器、環境調整用具から17機種を選定し、平成27年9月及び平成28年3月に就労支援機器等普及啓発ホームページに追加掲載するとともに、販売を終了した20機種の掲載を終了した。これにより、平成28年3月末日現在の掲載機種は153機種となった。 事業主の利便性を図るため、就労支援機器等普及啓発ホームページにおいて個々の就労支援機器の貸出状況を表示し、貸出状況を即時に更新することにより、最新情報を掲載した。 都道府県支部等を通じた貸出制度の周知 事業主が貸出制度の情報を入手できる機会を確保するため、都道府県支部が周知を行うこととし、事業主を対象としたセミナー等を活用し周知した。本部においては、PDCAサイクルのもと都道府県支部における周知状況の確認を行うとともに、次の取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> 労働局、公共職業安定所が主催する人事・採用担当者、労務担当者を対象とした講習会やセミナーに障害者雇用エキスパートを派遣し、リーフレットの配布、機器の説明及び貸出制度の利用勧奨 都道府県、労働局が主催する事業主を対象とした講習会に障害者雇用エキスパートを派遣し、講演協力、展示協力、リーフレットの配布（東京） 障害者団体等が開催したイベントにおける講師協力、リー 		
---	--	---	---	--	--	--

		<p>技術指導等を行う。</p>	<p>貸出しを終了した事業主に対して適宜アンケート調査を実施し、事業</p>	<p>フレットの配布</p> <ul style="list-style-type: none"> - 都道府県支部が行う地方アビリンピック等のイベントにおいて機器移動展示会（富山、三重、高知、宮崎）を実施するとともに、地方での貸出件数の増加を目的としての地方説明会を実施（静岡、福岡） - 機器展示コーナーを活用した就労支援機器説明会の実施（月に2回） - 就労支援機器の利用が見込まれる視覚障害者を対象とした障害者職業能力開発校や就労支援機関等に対する訓練施設で利用している機器の確認及び就職実績の情報収集、貸出制度の周知、貸出実績及び雇用事例等についての情報提供 <p>○貸出事業所に対する相談・フォローアップの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・福祉情報技術コーディネーターの資格を有する障害者雇用エキスパートを配置し、機器の選定や活用に関する総合的な相談・援助等のほか、貸出中の事業所を訪問し、支援を行った。具体的には、聴覚障害者の新たな雇入れに当たり音声認識ソフトを導入する事業所に対して、各製品の特性を説明し、各事業所に応じた機器の選定に対する助言や、視覚障害が進行した従業員に対する拡大読書器や画面拡大ソフト、読上げソフトの提案、地域センターと連携した職場適応のための継続相談の実施等、個別具体的なニーズに応じた支援を行った（相談等実施件数1,312件（前年度実績920件、前年度比142.6%））。また、貸出3か月時点の電話・郵送によるアンケートの実施等により、使用状況を確認し、新製品の情報提供や機器変更に係る助言を行い、ミスマッチを防ぐためのフォローアップを実施した。 ・貸出中の事業主に対し、機器の購入に際して活用が考えられる障害者雇用納付金制度に基づく助成金について周知し、問合せに対応した。 <p>○貸出終了事業主に対するアンケート調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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調査を実施した。 ・事業主アンケートの結果、貸出機器が障害者の雇用の促進等に「大変役に立った」「役に立った」との回答が89.7%（前年度実績90.0%）であった。 ・当該アンケートと併せて行う利用者アンケートの回答によると、貸出期間中うまく使いこなせていなかったケースがあった。一部の機器については使用に当たっての説明・助言が必要と考えられるため、障害者雇用エキスパートから貸出中の事業主に対して、貸出期間中のできるだけ早い時期に電話・メールなどで使用状況を確認するなど、綿密なフォローアップを行うこととした。 ・就労支援機器の整備については、貸出ニーズの傾向、就労支援機器製造メーカー・販売メーカーからの情報収集、障害者職業能力開発施設における就労支援機器整備状況を踏まえ、事業主ニーズの高い機器等を整備した。 <p>○貸出利用率及び貸出事業所数の状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用率68.8%（達成度114.7%）（前年度実績69.0%） ・貸出事業所数 209 事業所（前年度実績 187 事業所） 	
--	--	------------------	--	---	--

<p>エ 啓発事業の実施</p> <p>事業主や国民一般に対して障害者雇用の機運を醸成するため雇用支援月間を設け、また障害者の職業的自立を支援するため、障害者雇用に関する様々な啓発活動を展開すること。</p>	<p>効率的な業務を行うため、就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）を常態において60%以上にする。</p> <p>④ 啓発事業の実施</p> <p>事業主や国民一般に対して、障害者に対する認識を高め、その雇用の促進と職業の安定を図るため、障害者雇用を支援する月間を設け、全国レベルで障害者雇用優良事業所等の表彰を実施するほか、各都道府県において障害者雇用優良事業所等の表彰等による啓発事業を実施する。</p>	<p>主のニーズを把握することにより、就労支援機器の効果的な整備及び就労支援機器の導入や活用方法についての相談内容の改善を図る。また、効率的な業務を行うため、就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）を常態において60%以上にする。</p> <p>平成27年度においては、就労支援機器の全国的な活用を促進するため、平成26年度に引き続き、東京以外での機器説明会を行う。</p> <p>ニ 障害者雇用に係る啓発事業の実施</p> <p>事業主や国民一般に対して、障害者に対する認識を高め、その雇用の促進と職業の安定を図るため、9月を障害者雇用支援月間とし、障害者雇用優良事業所等を対象とした全国表彰及び都道府県表彰を実施するほか、全国4か所の会場で障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会を開催する等、啓発事業を実施する。</p>	<p>月数）を常態において60%以上にすること。【数値目標】</p> <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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、マスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施しているか。 	<p>ニ 障害者雇用に係る啓発事業の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用優良事業所等全国表彰式 <ul style="list-style-type: none"> ・日程等：平成27年9月8日（火）、丸の内MY PLAZAホール（東京） ・被表彰者数 <ul style="list-style-type: none"> 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 80件 障害者雇用職場改善好事例入賞 10件 ○障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会 <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用の重要性について、広く国民に理解していただくため、ポスターの原画を障害者等から募集し、9月の障害者雇用支援月間を中心に入賞作品展示会を札幌、東京、大阪、福岡の全国4会場（前年度実績5会場）で開催した。 <ul style="list-style-type: none"> - 応募点数2,279点（前年度実績2,417点） ・東京会場：丸の内MY PLAZA 1階 MY PLAZA アトリウム <ul style="list-style-type: none"> 日程 平成27年9月7日（月）～9月11日（金） ・大阪会場：大阪市役所 東玄関ロビー <ul style="list-style-type: none"> 日程 平成27年9月28日（月）～9月30日（水） ・札幌会場：札幌駅前通地下広場 憩いの空間 <ul style="list-style-type: none"> 日程 平成27年10月13日（火）～10月14日（水） ・福岡会場：福岡市役所 1階多目的スペース <ul style="list-style-type: none"> 日程 平成27年10月24日（土）～10月27日（火） 	
--	--	---	--	---	--

	<p>障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した定期刊行誌を毎月発行する。</p>	<p>さらに、障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した定期刊行誌「働く広場」を毎月作成・発行し、事業主等に配布する。</p> <p>なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえ、誌面の一層の充実を図る。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・平成27年度は多数の来場者のあった障害者ワークフェア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、多くの人通りが見込まれかつ経済的な会場への見直しを行い、各会場の来場者数は大幅に増加した - 来場者数 9,912 人（同一4都市での過去3年間の平均来場者数 6,243 人（H24：6,715 人、H25：7,915 人、H26：4,100 人）） ○定期刊行誌「働く広場」の発行・配布 <ul style="list-style-type: none"> ・事業主等に障害者の雇用についてのノウハウ、情報等を提供することを目的に毎月発行し、企業の人事・労務担当者及び就労支援機関等に対して、配布した。 ・読者アンケートでは、「非常に参考になる」「参考になる」との回答が合計92.2%（前年度実績88.1%）であった。 ・読者層の拡大のため、ホームページに電子ブックを掲載するとともに、バックナンバーを掲載した。また、一般書店やオンライン書店で販売を行ったほか、イベント等で周知活動を行った。 ○読者アンケートにより把握した読者ニーズ、編集委員会の助言・指摘等を踏まえた誌面の充実 <ul style="list-style-type: none"> ・読者への訴求力を高めるため、平成27年度も特集テーマを設けて誌面を構成した。 ・読者から掲載希望の高かった「精神障害者」「発達障害者」については、5月号と3月号で「精神障害者の雇用・就労」「発達障害者の雇用・就労」の特集を組むとともに、その他にも、8月号で「農業と障害者」を、10月号で「特別支援学校の取組み」の特集を組んだ。 ・編集委員会での助言を受けて、5月号から9月号まで「NOTE」コーナーで、「聴覚障害者の職場コミュニケーション支援」を連載し、手話通訳をはじめとする聴覚障害者支援の状況について掲載した。 ○公開座談会の開催 <ul style="list-style-type: none"> ・内閣府主催の障害者週間連続セミナーの一環として、「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～」をテーマとして平成27年12月5日に公開座談会を開催した。 ・公開座談会は、当機構職業リハビリテーション部次長を座長とし、精神障害当事者、当事者が勤務する医療機関の担当者等をパネリストとして実施した。 ・参加者アンケートでは「大変参考になった」「参考になった」との回答が合計99%であった。 ・聴講者の声は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> 「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」 「立場が違うパネリストの方の視点はとても興味深いものがあった」 「当事者の方からの生の声は説得力があり、実感も湧くものであった」 「精神障害者雇用の職場定着の為のポイントや失敗例を具体的に述べて頂いて、とても参考になった」 	
--	---	---	--	---	--

	<p>また、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施する。</p>	<p>また、ホームページを通じて障害者雇用に関する情報を提供するほか、障害者の雇用を進める上で必要となる情報等についてマスメディア等を通じた広報・啓発活動を展開し、広く国民の障害者雇用に対する理解を深める。</p>		<p>○マスメディア等による広報・啓発活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用支援月間に関する記事広告として、経済専門雑誌「日経ビジネス」の8月31日発行号に障害者雇用の先進企業の取組事例、学識者による障害者雇用を促進するための解説等を見開き2頁、フルカラーで掲載した。また、「日経ビジネス」のWeb版である「日経ビジネスオンラインSpecial」に、文字数制限等により紙面に掲載できなかった詳細な内容や写真等を1か月（掲載期間8月31日～9月30日）にわたり掲載したほか、同サイトから機構ホームページ及びメールマガジン募集ページへの誘導を図った。 ・職業リハビリテーションに関する支援や調査・研究等の成果、啓発活動についてマスコミへ積極的な情報提供を行い、障害者雇用についての理解を促進した（テレビ：NHK 新聞：読売新聞、朝日新聞、埼玉新聞、陸奥新報、点字毎日 雑誌：人事実務、月刊人事労務）。 ・障害のある児童・生徒から募集した原画をもとにポスターを作成し、全国の自治体や公共職業安定所等に掲示することにより、事業主をはじめ広く国民に障害者雇用についての理解が深まるよう努めた。 <p><平成26年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者職業生活相談員資格認定講習については、テキストに「障害者に対する差別の禁止・合理的配慮の提供義務」を新規執筆するとともに、事業所（受講者）に対するアンケート結果を踏まえて意見交換会やパネルディスカッションを積極的に取り入れること等により、講習内容の充実を図った。 ・障害者雇用事例リファレンスサービスについては、平成27年度から合理的配慮事例を収集・掲載した。 ・就労支援機器の普及・啓発については、事業主の個別ニーズに合わせた機器の選定・提案や活用に関する相談・援助を行うほか、貸出終了後に事業主及び機器利用者に対するアンケートを実施し、ニーズに応じた機器の整備を進めた。さらに、地方の事業所からの相談・問合せの状況を踏まえ、東京以外の地域での普及を目的とした地方説明会を開催した。 		
--	--	---	--	---	--	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。

- ・障害者職業生活相談員資格認定講習の実施回数及び修了者数が過去最高であること、直接的な相談・援助に限らず紙媒体やホームページを活用した情報の提供を行ったこと、精神障害者の雇用のノウハウを動画で紹介したことは、評価できる。
- ・利用者アンケートなどを通じて、利用者により届きやすい形式を探る取組があれば、更に良い。
- ・自己評価については、概ね「妥当」との意見であった。

様式 1-1-4-1 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-10	障害者技能競技大会(アビリンピック)の開催		
業務に関連する政策・施策	政策目標V 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策目標V-2-2 福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等 をすること	当該事業実施に係る根拠 (個別法条文など)	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第6号
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業 レビュー	—

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価（計画値）	90%以上	—	90%以上	90%以上	—	90%以上	90%以上	予算額（千円）	—	—	—		
障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価（実績値）	—	96.1%	98.5%	96.6%	—			決算額（千円）	—	—	—		
達成度	—	—	109.4%	107.3%	—			経常費用（千円）	—	—	—		
								経常利益（千円）	—	—	—		
								行政サービス実施 コスト（千円）	—	—	—		
								従事人員数（人）	—	—	—		

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画（H27）	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	
第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置		第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	【評価項目10 障害者技能競技大会(アビリンピック)の開催】 <評価と根拠> 評価：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		

<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため設けられた「障害者雇用納付金制度」に基づく、障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的の通り、適正かつ効率的な運営を図ること。</p> <p>また、障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組を支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査や就労支援機器の貸出しなどの業務については、サービスの質の維持や不正受給の防止に努めつつ、業務を効率的かつ効果的に実施すること。</p> <p>④ 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項</p>	<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>エ 障害者の技能に関する競技大会の開催</p>	<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>④ 障害者の技能に関する競技大会の開催</p> <p>イ 第9回国際アビリンピックへの選</p>		<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>④ 障害者の技能に関する競技大会の開催</p> <p>イ 第9回国際アビリンピックへの選手派遣</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>これらを踏まえ、評定をAとした。</p> <p><課題と対応></p> <p>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</p>
---	---	--	--	---	---

<p>産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化及び先駆的又は雇用拡大が期待される職種による技能デモンストレーション、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示の実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行うことにより、障害者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が障害者に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図ること。</p>	<p>障害者が日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、そ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が障害者に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図るため、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を開催し、成績優秀者を顕彰する。</p>	<p>手派遣</p> <p>平成 28 年 3 月にフランス共和国ボルドー市で開催される第 9 回国際アビリンピックに、同国際アビリンピックの派遣選手選考のための大会と位置付けて開催した第 35 回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）の成績優秀者を派遣する。派遣選手に対しては、各競技種目の専門家及び派遣選手が所属する企業等と連携して強化指導を実施し、選手が持てる力を発揮できるよう支援する。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>○第 9 回国際アビリンピックの概要</p> <ul style="list-style-type: none"> 開催日：平成28年3月23日～3月26日 開催地：フランス共和国ボルドー市（ボルドー国際会議・展示場） 競技参加国・地域数：31か国・地域 選手数：458 人 職業技能競技種目数：48 種目 <p>○第 9 回国際アビリンピックへの日本選手の派遣</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣競技：競技内容が全国障害者技能競技大会（以下「全国アビリンピック」という。）と概ね共通する職業技能競技である 17 種目 派遣選手数：第 9 回国際アビリンピックに派遣する選手の選考会を兼ねた大会として平成 26 年度に実施した全国アビリンピック愛知大会の成績優秀者 31 人 日本選手の入賞状況 <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>※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。</p> <p>○選手への強化指導の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 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した。 策定された強化指導計画に基づく強化指導を以下のとおり実施した。 <ul style="list-style-type: none"> i 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 ii 課題概要に即した参考図書・教材の配付 iii 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 iv 専門委員等による各種指導 <ul style="list-style-type: none"> - 模擬課題を作成し、訪問研修・集合研修等による反復練習を実施 - 各選手の取組状況の進捗を確認し、必要に応じてメール・電話による指導を実施 - 参加種目に関係する企業等に所属する選手については当該企業等に協力要請を行い、専門委員が当該企業の上司・指導者と連携し、効率的・効果的な指導を実施 <p>○選手への様々な支援等</p> <ul style="list-style-type: none"> 選手が持てる力を最大限に発揮できるよう、大会期間中の安全確保及びバリアフリーに係る取組として、以下の様々な支援を行った。 <ul style="list-style-type: none"> - 競技会場、宿泊施設、移動経路等の事前調査の実施 	<p>できるよう準備を進める必要がある。</p> <p>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。</p>
---	--	--	--	---	---

<p>このため、大会来場者にアンケート調査を実施し、障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を90%以上の来場者か</p>	<p>産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化を図るとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される職種による技能デモンストレーション、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示の実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行う。</p> <p>大会来場者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち90%以上の大会来場者から障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深ま</p>			<ul style="list-style-type: none"> - 選手団全員が内容を理解しスムーズに行動できるよう、詳細なマニュアル等を作成するとともに、オリエンテーションを実施 - 介助者・手話通訳者等の配置 - 健康管理のための医師・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 - 現地での移動が円滑かつ安全に行えるよう日本選手団専用車いす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同大使館に対する便宜供与依頼 <p>・大会に向けての意識高揚を促進し、それにより良い成績に結び付けられるよう皇太子殿下のご接見、厚生労働大臣・仏駐在大使への表敬訪問等を行った。</p> <p>○大会後の反響等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・金賞受賞者には内閣総理大臣から障害者技能表彰が直接授与され、その様子は政府インターネットテレビで報道されるとともに、全国紙に記事が掲載された。 ・参加選手の地元を中心に、派遣前には強化指導の状況や選手の訓練の様子や意欲が、派遣後には選手の活躍の様子がテレビ、新聞等で報道された。 ・本大会での選手の活躍等を広く周知するためDVDを作成し、DVD映像をホームページで公開するほか、全国アビリンピックや地方アビリンピックで上映する。また、各都道府県等にも配付し、障害者の職業能力開発や障害者雇用に関する各種イベント等でも上映することとしている。 ・参加者から今後の障害者の職業能力開発や雇用促進につながる次のような前向きなコメントが数多く寄せられた。 「この大会での経験を活かして今後も技術を磨いて行きたい」 「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」 		
--	---	--	--	---	--	--

<p>ら得られるようにすること。</p> <p>また、国際大会への選手の派遣も考慮して、国内大会の効果的な運営に努めること。</p>	<p>った旨の評価を得られるようにする。</p> <p>第9回国際アビリンピックへの選手の派遣に向け、国内大会の効果的な運営に努める。</p> <p>各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を毎年効率的かつ効果的に開催・運営する。</p>	<p>また、国際アビリンピックに関連した国際会議等に出席し情報収集等を行う。</p> <p>ロ 各都道府県における障害者技能競技大会の開催 都道府県、障害者団体及び企業等との連携強化、アビリンピック競技種目を勘案した競技種目の見直し等により、各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を効率的かつ効果的に開催・運営する。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を毎年効率的かつ効果的に開催・運営しているか。 	<p>ロ 各都道府県における障害者技能競技大会の開催</p> <p>○地方アビリンピックの開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 併催イベントに関する好事例等を併せて記載した「平成27年度地方アビリンピック実施手引」を平成26年度末に各都道府県支部に配付し、年度当初から効果的な地方アビリンピックの開催に向けて取り組み、すべての都道府県支部で開催した地方アビリンピックでは多くの参加者や見学者から大会を評価する声を得た。 <p>○開催状況</p> <p>※（ ）内は前年度実績</p> <ul style="list-style-type: none"> 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（延べ388種目） 全国アビリンピック実施種目：延べ374種目（延べ364種目）、全種目に占める割合：95.4% 全国アビリンピック実施種目外：延べ18種目（延べ24種目） 競技種目は延べ392種目と前年度比で4種目増加し、うち全国アビリンピックで実施している競技種目が374種目と平成26年度より10種目増加し、全実施種目の95.4%となるなど競技種目の見直し等を実施し、効率的かつ効果的な運営について徹底を図った。 来場者数：15,603人（13,558人） マスコミによる報道：237件（221件） <p>○都道府県、特別支援学校、障害者団体、企業との連携強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 都道府県、特別支援学校、障害者団体及び企業に対し、地方アビリンピックへの協力について、文書を送付するとともに、会議において協力要請するほか、必要に応じて個別に協力要請することにより、連携の強化を図った。 <p>○組織間シナジー効果の発揮</p> <ul style="list-style-type: none"> 他のイベントとの同時開催等により来場者の増加を図るため、28支部において職業能力開発促進センター等が実施するイベントとの合同開催としたり、相互展示等を行った。また、25支部において職業能力開発促進センター等の施設を会場として開催した。 競技種目に応じて職業能力開発促進センター等の職業訓練指導員を可能な限り専門委員に委嘱し、事前の競技課題作成や当日の競技進行管理・審査において協力を得た。また、その他の運営においても、職業能力開発促進センター等の職員の協力を得た。 <p><平成26年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 平成28年度に開催する全国アビリンピックに向けて、共催 	
--	---	---	--	---	--

				<p>県である山形県と連絡調整会議の開催等により連絡調整を行い、大会運営に関するノウハウを伝達するとともに、お互いの進捗状況等を確認しつつ、効果的な大会となるよう準備を進めている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、全国アビリンピックの参加選手や来場者の増加等に向けて取り組んでいる。 		
--	--	--	--	---	--	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。

- ・国際アビリンピックで高い成果を上げたこと、地方アビリンピックの競技実施種目数及び来場者数が過去最高であることは、評価できる。
- ・国民、社会の中での「アビリンピック」の浸透度の評価について、今後検討する必要がある。
- ・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

様式 1-1-4-1 中期目標管理法 年度評価 項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-1-1	離職者訓練		
業務に関連する政策・施策	政策目標 V 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策目標 V-1-1 多様な職業能力開発の機会を確保すること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第 14 条第 1 項第 7 号
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
就職率（計画値）	各年度 80% 以上	—	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	予算額（千円）	—	—	—		
就職率（実績値）	—	84.8%	86.3%	86.3%	87.1%			決算額（千円）	—	—	—		
達成度	—	—	107.9%	107.9%	108.9%			経常費用（千円）	—	—	—		
								経常利益（千円）	—	—	—		
								行政サービス実施 コスト（千円）	—	—	—		
								従事人員数（人）	—	—	—		

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画(H27)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	
第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第 29 条第 2 項第 3 号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置			【評価項目 1-1 離職者訓練】 <評価と根拠> 評価：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		

<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>② 離職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結び付けるものとする。</p> <p>ア 訓練開始時から積極的に就職支援を行うこととし、訓練修了者の就職率を各年度とも80%以上とするともに、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に取り組むこと。</p>	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>イ 離職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結び付けるため、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① 訓練開始時から、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供や就職支援ツールの活用などにより、訓練受講者に対して積極的かつきめ細かな就職支援を行うことにより、訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも80%以上とするともに、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に取り組む。</p>	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>② 離職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結び付けるため、次により職業訓練を実施する。</p> <p>イ 訓練開始時から、ジョブ・カードを活用した段階的なキャリアコンサルティング、公共職業安定所との連携による求人情報の提供や就職支援ツールの活用等により、訓練受講者に対して積極的かつきめ細かな就職支援を行う。</p>		<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>② 離職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <ul style="list-style-type: none"> 離職者を対象とする職業訓練の実施に当たっては、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、離職者が早期再就職に必要な技能・技術、関連知識を習得できるよう、国の定める職業訓練実施計画を踏まえ、職業能力開発促進センター等において、以下のとおり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、訓練期間標準6か月の職業訓練等を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> 施設内訓練のコース数 1,619 コース（前年度実績 1,673 コース 前年度比△54 コース） 施設内訓練の入所者数 22,626 人（前年度実績 23,588 人 前年度比△962 人） <p>イ 就職支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 施設内訓練においては、当機構の有する入所から修了後までの就職支援のノウハウを形式知化し、具体的な就職支援事例を網羅した就職支援ツールである「就職支援マップ」を活用し、訓練生及び訓練修了時の未就職者に対して、次の取組を重点的に行った。 <ul style="list-style-type: none"> 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 公共職業安定所との訓練生の就職状況の共有 詳細な訓練生求職情報を独自に作成し、事業主に提供 事業主との橋渡しのため、訓練生の採用面接や企業訪問への職業訓練指導員の同行 訓練修了時の未就職者に対する求人企業情報の提供等のフォローアップの実施等 また、就職支援に当たっては、各施設に設置している就職対策委員会において「就職促進活動計画」の策定（Plan）、個別相談や就職講話等の各就職支援メニューの実施（Do）、就職支援実施結果の評価（Check）、就職支援の改善・見直し（Act）といった、PDCAサイクルにより、就職支援内容の質の向上に努め、訓練生の早期再就職に資する支援となるよう適宜改善を行った。 高い就職率を達成した職業訓練指導員の就職支援ノウハウを集約し、職業訓練指導員が抱える就職支援の課題を明らかにした上で、訓練生個人に対する就職支援の行動を例示した就職支援ツールである「就職支援行動ガイド」も活用し、更な 	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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争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。</p> <p>これらを踏まえ、評定をAとした。</p> <p><課題と対応> 今後も高い就職率</p>
---	---	--	--	---	---

		<p>ロ 積極的かつきめ細かな就職支援に取り組むことにより、訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を80%以上とするとともに、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上を図る。</p>	<p><定量的指標> ・訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも80%以上とすること。【数値目標】</p> <p><評価の視点> ・就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に取り組んだか。 ※常用労働者 雇用契約において期間の定めのない者</p>	<p>る就職実績の向上に向けて、就職支援を行った。</p> <p>ロ 訓練修了者の就職率 (添付資料1-①~③)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことにより、人材ニーズを反映した的確な訓練内容と、上記イの就職支援の取組等により、訓練終了後3ヶ月時点の就職率、そのうち常用労働者としての就職者の割合は次のとおりとなった。なお、都道府県立公共職業能力開発施設や委託訓練の平均値を大幅に上回る就職率を達成した。 <ul style="list-style-type: none"> - 施設内訓練 87.1% (前年度実績 86.3% 前年度比 + 0.8ポイント 達成度 108.9%) (就職者のうち常用労働者の割合 81.0% (前年度実績 78.8% 前年度比+2.2ポイント)) ※各年度の就職率は、当該年度の4月から1月末までに終了した訓練コースの3か月後の実績 (参考) <ul style="list-style-type: none"> ・都道府県立公共職業能力開発施設 78.3% ・委託訓練の就職率 73.1% ※都道府県立公共職業能力開発施設の就職率は平成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か月後の実績。 委託訓練の就職率は、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か月後の実績。 ・常用労働者としての就職促進の取組を以下のとおり行った。 <ul style="list-style-type: none"> i 訓練生への就職ガイダンスや個別型・集団型によるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施する中で、自己理解や仕事理解について支援することによる、就職後のミスマッチの解消 ii 訓練生が職業訓練で習得した能力の更なる向上に向けた相談の実施 iii 公共職業安定所等と連携し、求人中の企業や過去に求人を行った企業、訓練修了者が就職した企業、在職者訓練を受講した企業等を職業訓練指導員等職員が積極的に訪問することによる訓練修了者の職業能力に応じた就職先企業の開拓 <p>【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おります。(金属加工科の修了者を採用した企業)</p>	<p>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、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。</p>	
--	--	---	---	---	---	--

<p>イ 主にもものづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないものに限定して実施すること。その際、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえ、訓練コースを精査した上で実施すること。また、PDCA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の見直しを行うとともに、公共職業安定所との連携を図り、定員充足率の向上に取り組むこと。</p>	<p>② 主にもものづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないものみに限定して実施する。 なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域ごとに、事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえつつ、真に必要とされている訓練コースを設定するとともに、PDCA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の見直しを行う。また、各地域において、地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。</p>	<p>ハ 主にもものづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないものみに限定して実施する。 なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域ごとに、事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くこと等により人材ニーズを把握した上で、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえつつ、真に必要とされている訓練コースを設定するとともに、PDCA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の見直しを行う。さらに、地域の人材ニーズ等を踏まえつつ、成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）、人材不足が指摘されている建設分野や女性の就業促進への対応を図るために訓練コースの開発・普及を行っていく。また、各地域において、地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。</p>	<p><評価の視点> ・当該地域において民間では実施できないものみに限定して実施したか。 <評価の視点> ・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、PDCA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の見直しを行ったか。</p>	<p>ハ 人材ニーズの把握と訓練コースの設定等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・離職者訓練の訓練コースの設定に当たっては、雇用失業情勢等に配慮しつつ、主にもものづくり分野であって、その地域において民間では実施できないものであり、かつ地域の人材ニーズ等も踏まえた訓練コースを設定する必要がある。このため、各施設では、訓練コースの設定に当たって、人材が不足している分野に関する人材ニーズや実施している訓練内容に関する問題点等を把握するために実施する事業主団体へのヒアリングの結果、民間教育訓練機関における訓練コースの設定状況等を踏まえ、次年度の訓練計画案を作成し、各地域の職業能力開発促進センターに設置した、専門的・実務的立場から審査できる委員（民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者）により構成される訓練計画専門部会（地方運営協議会の専門部会）において、人材ニーズに基づく訓練コース設定となっているか、各施設から半径40km圏内における民間教育訓練機関等が設定する訓練コースとの競合の有無等について、訓練科ごとに一つ一つ確認するとともに、意見を聴取し、審査を行った上で、訓練コースを設定した。この結果、平成27年度の訓練コースの当初計画数は1,409コース、ものづくり分野の割合は97.9%となった。 ・設定した訓練コースの実施に当たっては、受講者の習得状況に応じた訓練の実施等により、効果的な訓練の実施に努めた。 ・一般の訓練コースに加え、平成25年度以降に開発した成長が見込まれる分野、人材不足が指摘される建設分野の訓練コースを実施するとともに女性のものづくり分野への就業促進を図るための訓練コースを実施した。 ・平成28年度の訓練科の設定に当たっても、事業主団体や企業等へのヒアリング等を実施し、人材ニーズや訓練内容に関する問題点等を把握・分析した上で、訓練カリキュラムの見直しや訓練科の新設・廃止等を行った。 <p>【カリキュラム等の見直しを行った訓練コース数】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 また、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。 <p>【訓練定員の見直しを行った施設数】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>【主な訓練コースの内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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する。 ・金属加工科 各種部品製造業等における機械板金や溶接の技能者として就職を目指し、鉄鋼材料の加工やガス溶接、切断、曲げ等の機械板金、鉄鋼材料のプレス加工ができる技能を習得する。 ・電気設備技術科
---	---	--	---	--

	<p>さらに、公共職業安定所との連携を図り、求職者に対して職業訓練コースの多様な説明機会を設けること、説明会、施設見学会を通じて職業訓練コースの内容を分かりやすく丁寧に説明することや、訓練効果や成果を積極的に周知するなど周知・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む。</p>	<p>ニ 公共職業安定所職員を対象として施設見学会等を開催する等により公共職業安定所との連携を図るとともに、求職者を対象として雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等により、職業訓練コースの多様な説明機会を通じて職業訓練コースの内容・成果を分かりやすく丁寧に説明する。また、ホームページやリーフレットでの訓練効果や成果の積極的な周知や各種メディアの活用等、周知・広報活動の強化等を図る。これ</p>	<p><評価の視点> <ul style="list-style-type: none"> 公共職業安定所との連携や、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。 </p>	<p>電気設備の施工や保全の技能者として就職を目指し、電気設備工事、制御盤及び消防設備等の施工ができる技能を習得する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ビル管理技術科 ビル等の電気設備・給排水設備の保守管理の技能者として就職を目指し、ビル等の建築物の電気設備や空調設備・給排水衛生設備のメンテナンスができる技能を習得する。 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者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する。 <p>【成長分野等に対応した主な訓練コース】</p> <ul style="list-style-type: none"> スマート生産サポート科（成長分野） 工場内における生産支援システムの開発及び保全等の技術者として就職を目指し、ICT技術等を活用した生産設備の開発、運用及び保全ができる技能を習得する。 建設施工技術科（建設分野） 建設業における建築施工、型枠等の技能者として就職を目指し、建築施工、型枠工事及び荷役機械運転ができる技能を習得する。 CADものづくりサポート科（女性の就業促進） 製造業におけるCAD製図、生産管理等の技能者として就職を目指し、製造現場での作業内容や製造工程を理解するとともに、CAD製図及び生産管理等ができる技能を取得する。 <p>ニ 定員充足率向上の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 離職者訓練の定員充足率の向上のため、すべての職業能力開発促進センターにおいて、公共職業安定所との連携や求職者に対する周知・広報活動の強化等を図るための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、次の取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> 受講をあっせんする公共職業安定所の職員を対象とした施設見学会や研修会等を開催し、訓練コースの説明やものづくり訓練体験等を実施することにより離職者訓練の理解の促進を図った。 また、受講相談の支援の強化を図るため公共職業安定所の職員が窓口でより一層求職者に分かりやすく説明できるよう工夫した資料を作成・配布すること等により、受講あっせんに係る連携の強化を図った。 公共職業安定所の協力を得て、雇用保険受給者を対象とした雇用保険初回受給者説明会において、機構職員が各訓練コースの内容や就職実績等の成果を説明するとともに、個別相談の機会を設けること等により、求職者へのきめ細かな周知に努めた。 求職者に対する施設見学会を積極的に開催し、各訓練コースの見学等を通じて訓練内容やその成果・効果を丁寧に説明することにより、訓練の受講勧奨に努めた。 平成27年度から、新たに定員充足率向上のための効果的取組に係る施設職員向けの研修を実施した。 公共職業安定所を通じた周知・広報活動のほか、地域の情報 	
--	---	--	---	--	--

<p>ウ 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すること。</p>	<p>③ 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する。</p>	<p>らにより、PDC Aサイクルによる訓練コース及び訓練定員の見直しを行い効果的な訓練を実施することと併せ、定員充足率の向上に取り組む。さらに、全ての職業能力開発促進センターにおいて定員充足率向上に向けたプロジェクトを設置するとともに、具体的な行動計画であるアクションプランを策定・実施する。</p> <p>ホ 就業経験の乏しい者等で、直ちに実践的な職業訓練等を受講することが困難な者に対する基礎的な訓練である橋渡し訓練や企業における実習訓練と職業能力開発促進センターにおける職業訓練を組み合わせた日本版デュアルシステムを実施する。</p>	<p><評価の視点> ・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。</p>	<p>誌や地元市町村の広報誌等を活用した幅広い広報に取り組むとともに、ホームページ画像の動画への変更等、より分かりやすい形への見直しにより、より多くの求職者に訓練に関する情報が周知できるよう広報活動の強化を図った。</p> <p>- 定員充足率 (添付資料1-①、1-④) 平成27年度 83.8% (前年度同期実績 82.7% 前年度同期比+1.1ポイント)</p> <p>【いわき訓練センターでの事例】 ・公共職業安定所の協力により、公共職業安定所の求人情報検索端末のトップページに受講生の募集案内を掲示するとともに、求人情報検索端末のそばのミニパネルにおいて、募集中の訓練コースを紹介した。</p> <p>ホ 橋渡し訓練及び日本版デュアルシステム（短期課程活用型）の実施 ・就業経験が乏しい等職業能力形成機会に恵まれなかった者で、直ちに実践的な職業訓練等を受講することが困難な者に対して、働き方のキャリアビジョンや訓練志望動機を再確認しながら、コミュニケーション能力やビジネスマナー等の基礎的能力を習得することで職業意識を向上し、実践的な職業訓練の受講を円滑にするための橋渡し訓練を実施した。</p> <p>- コース数 210 コース (前年度実績 216 コース 前年度比△6 コース) - 入所者数 2,241 人 (前年度実績 2,297 人 前年度比△56 人)</p> <p>【滋賀職業能力開発促進センターでの事例】 ・学生時代からの不登校、ひきこもりの経験等により、アルバイト等の非正規、短時間就労しかできなかったが、手に職をつけたいとの思いから橋渡し訓練付きのCAD/CAM技術科を受講した。当初は周りとのコミュニケーションに苦労したが、橋渡し訓練で徐々に周りに打ち解け、訓練にも馴染んできた。その後CAD/CAMの訓練が始まると就職に対しての展望も具体化し、積極的な面接指導の受講等により、希望の企業に就職することができた。</p> <p>・不安定就労を繰り返しているため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歳未満の者）を対象に、現場の技能・技術等を身に付けた人材を育成するため、職業能力開発促進センターでの訓練と企業での職場実習を組み合わせた日本版デュアルシステム（短期課程活用型）を実施した。</p> <p>- コース数 189 コース (前年度実績 190 コース 前年度比△1 コース) - 入所者数 2,052 人 (前年度実績 2,083 人 前年度比△31 人) - 就職率 91.7% (前年度実績 91.1% 前年度比 +0.6)</p>	
---	---	---	---	---	--

				<p>ポイント)</p> <p>※各年度の就職率は、当該年度の4月から1月末までに終了した訓練コースの3か月後の実績</p> <p>【延岡訓練センターでの事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高校卒業後3つの職種の仕事に就いたが、いずれも1年未満で離職し、地元へのUターンを機にやりたい仕事を見つけないと思い、テクニカルオペレーション科を受講した。訓練を通して職業について理解が深まるとともに、自分の能力を伸ばす方向性や就職したい企業が明確になり、企業実習先でも機械加工に対する適性等が高く評価され、機械部品製造会社に就職することができた。 <p><平成26年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成26年度に就職率が中期目標に示された目標値である80%を下回った施設については、その要因を分析した上で、就職先の開拓や個々の訓練生に応じたよりきめ細かな就職相談等により就職支援を強化し、就職率の向上に取り組んだ。 ・定員充足率の向上のため、具体的な行動計画として策定したアクションプランに基づき、労働局や公共職業安定所との連携強化、若年者等のものづくりへの関心を高める漫画版パンフレット等の周知・広報の好事例の全施設での共有等を実施するとともに、平成27年度から新たに定員充足率向上のための職員研修を実施した。また、日本版デュアルシステムについては、広報用動画を公共職業安定所等での広報に活用した。 ・平成28年度訓練計画においても、地域の人材ニーズ、定員充足率の実績等を踏まえ、訓練コースの新設・廃止、訓練カリキュラムの変更及び訓練定員の見直しを実施した。 		
--	--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報

- 外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。
- ・就職率が過去最高であること、常用就職率も前年度実績を上回っていることは、評価できる。
 - ・成長分野・建設分野・女性の就業促進に向けた訓練を拡充してほしい。
 - ・自己評価については、概ね「妥当」との意見であった。

様式 1-1-4-1 中期目標管理法 年度評価 項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-12	高度技能者養成訓練		
業務に関連する政策・施策	政策目標 V 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策目標 V-1-1 多様な職業能力開発の機会を確保すること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第7号
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
就職率（計画値）	各年度 95%以上	—	95%以上	95%以上	95%以上	95%以上	95%以上	予算額（千円）	—	—	—		
就職率（実績値）	—	97.7%	99.2%	99.4%	99.2%			決算額（千円）	—	—	—		
達成度	—	—	104.4%	104.6%	104.4%			経常費用（千円）	—	—	—		
								経常利益（千円）	—	—	—		
								行政サービス実施 コスト（千円）	—	—	—		
								従事人員数（人）	—	—	—		

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画(H27)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>③ 高度技能者の養成のための職業訓練について</p> <p>産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等の専門課程においては、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を養成し、また、応用課程においては、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するものとする。</p> <p>ア 専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率を各年度とも95%以上と</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>ウ 高度技能者の養成のための職業訓練について</p> <p>産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等の専門課程においては、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を養成し、また、応用課程においては、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① ものづくり産業における人材ニーズに的確に対応した訓練内容とすることや、就職ガイ</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>③ 高度技能者の養成のための職業訓練について</p> <p>産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等の専門課程においては、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を養成し、また、応用課程においては、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>イ ものづくり産業における技術動向や企業等から聴取した地域の人材ニーズ等に的確に対</p>	<p><定量的指標></p> <p>・専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率を各年度とも95%以</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>③ 高度技能者の養成のための職業訓練について</p> <p>・我が国の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、技術革新の進展や産業構造の変化に応じた理論と技能・技術を有機的に結び付けた実学融合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職業訓練を、職業能力開発大学校・短期大学校等において実施するとともに、就職支援、産業界や他大学等との連携に取り組んだ。</p> <p>【平成27年度在校生数】</p> <p>・専門課程 3,754人 高校卒業者等を対象に、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者(テクニシャン・エンジニア)を育成するための訓練(訓練期間2年間)。</p> <p>・応用課程 1,708人 専門課程修了者等を対象に、産業界や地域のニーズに応じて、新製品の開発、生産工程の構築等に対応できる生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を育成するための訓練(訓練期間2年間)。</p> <p>※平成27年度在校生数は平成27年4月現在の実績</p> <p>イ 就職支援</p> <p>・地域の人材ニーズ等に的確に対応した訓練内容とすることや、的確な就職支援を徹底して行うことにより、引き続き高い就職実績を確保するため、以下のとおり取り組んだ。</p> <p>- 企業の即戦力となるよう実学融合の授業カリキュラム(年</p>	<p>【評価項目12 高度技能者養成訓練】 <評価と根拠> 評価：A</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>評価</p>	

<p>すること。</p> <p>イ 職業能力開発大学校等について、産業構造の変化や技術革新等に対応</p>	<p>ダンスや学生用ジョブ・カード等を活用したキャリアコンサルティングの実施などの確な就職支援を徹底して行うことにより、引き続き高い就職実績を確保し、専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率を各年度とも 95%以上とする。</p> <p>② 職業能力開発大学校等について、産業構造の変化や技術革新等に対応</p>	<p>応じた訓練内容とすることや、専門課程及び応用課程それぞれ1年次から就職ガイダンスや学生用ジョブ・カード等を活用したキャリアコンサルティングを実施する等、的確な就職支援を徹底して行うことにより、引き続き高い就職実績を確保し、専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率を 95%以上とする。</p> <p>ロ 産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、</p>	<p>上とすること。【数値目標】</p> <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職者のうち常用労働者として就職した者の割合について、高い水準を維持することに努めたか。 ※常用労働者 雇用契約において期間の定めのない者 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>間の訓練時間 1,404 時間のうち 65%が実技・実習)を設定した。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 職業能力開発大学校・短期大学校において、ものづくり産業における技術動向や企業等から聴取した地域の人材ニーズ等に対応した訓練カリキュラムの見直しに取り組んだ。 <p>【北海道職業能力開発大学校での見直し例】</p> <p>北海道では生産設備の保全職種の求人ニーズが高まっており、生産設備部品・モーターの分解・組立や電気設備の保守点検作業等を組み入れた訓練内容に見直した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1年次から就職全般についてのガイドブックを配付するとともに、ビジネスマナー講習会や就職に係るビデオ上映等を実施する「就職ガイダンス」を行った。また、志望企業とのミスマッチが生じないように、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング等により、訓練生の知識・技能の習得状況等を踏まえた適切な就職希望先企業の選択に向けた助言・指導をきめ細かく実施した。 ・職業人としての素養や職業意識を高めるため、職業社会論、キャリア形成論の講義や、生産現場を体験するインターンシップをカリキュラムに取り入れるとともに、就職支援アドバイザーや職業訓練指導員を中心に学生用ジョブ・カード等を活用したキャリア・コンサルティングや職務経歴書の書き方、面接指導等の個別の就職支援の強化を図った。 ・発達障害を想起させる学生に対しての就職支援等について、「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド(実践編)」を活用し、必要に応じて地域障害者職業センターや外部支援機関(発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター等)、家族等と連携した支援を行った。 ・採用実績のある企業はもとより、これまで採用実績のない地元企業に対しても、積極的に事業所訪問を実施し、求人開拓を行った。 ・これらの取組により、就職率、そのうち常用労働者としての就職者の割合は次のとおりとなった。 <ul style="list-style-type: none"> - 就職率 99.2% (前年度実績 99.4%、前年度比△0.2ポイント及び達成度 104.4%) (内訳) <ul style="list-style-type: none"> 専門課程 98.9% (前年度実績 99.4%、前年度比△0.5ポイント) 応用課程 99.6% (前年度実績 99.4%、前年度比+0.2ポイント) 総合課程 100% (前年度実績 - %) (参考) <ul style="list-style-type: none"> - 常用就職率 99.5% (前年度実績 99.6%、前年度比△0.1ポイント) <p>※平成 27 年度の就職率及び常用就職率は、平成 28 年 4 月末現在の実績(前年度実績は、平成 27 年 4 月末現在の実績)(添付資料 2-①、2-②)</p> <p>ロ 効果的な人材養成及び他大学等関係機関との連携</p> <p>○訓練コースの見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国の職業能力開発大学校・短期大学校の職業訓練指導員で構成する委員会を開催し、産業構造の変化や技術革新等に対 	<p>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。</p> <p>これらを踏まえ、評定を A とした。</p> <p><課題と対応></p> <p>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。</p>
---	---	---	---	---	---

<p>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、広くより地域に開かれたものとする。</p>	<p>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、広くより地域に開かれた施設運営に努める。</p>	<p>効果的な人材養成に取り組むとともに、民間機関との共同研究等を通じた産学連携や若年者に対する実践的な技能教育を充実させるため他大学等関係機関との連携の強化を推進すること等により、広く地域社会に開かれた施設運営に努める。</p>	<p>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。</p>	<p>応じたカリキュラムの見直しを行ったほか、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）及び指導要領の見直し等を行うとともに、各職業能力開発大学校・短期大学校が独自に工夫している実習課題情報を収集・精査し、好事例をすべての職業能力開発大学校・短期大学校で共有し、訓練の質を向上させる取組を行った。</p> <p>【カリキュラム見直しの事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・製造現場では、従来の加工技術に加え、複雑な形状の製品を短期間で納入するため、多軸制御などの多様な制御加工技術が求められている。そのため、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した。 ・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。そのため、「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の内容を追加した。 <p>○産業界及び他大学等関係機関との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業能力開発大学校・短期大学校において、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、共同研究・受託研究や施設の貸与及び工業高校や高等専門学校、大学等との連携等を次のとおり取り組んだ。 <p>なお、地域の産業界との連携により得られた実践的なノウハウや技能・技術等を高度技能者養成訓練の実技・実習の授業の内容や修了制作のテーマ等として有効に活用するとともに、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た。また、職業訓練指導員の新たな実践的なノウハウ等の蓄積につなげた。</p> <p>i 共同・受託研究</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実施件数 94 件（前年度実績 100 件、前年度比△6 件） <p>【内訳】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・共同研究 90 件（前年度実績 93 件） ・受託研究 4 件（前年度実績 7 件） <p>【テーマ例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リンゴ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） <p>リンゴ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なため、簡易で安価な判別機が求められている。そこで、リンゴ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。また、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。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） <p>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</p> </p>
--	---	---	---	--

				<p>成形しているが、時間とコストがかかる。そこで、5軸マシニングセンタ等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。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。</p> <p>ii 他大学等関係機関との連携 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。 ・実施件数 259件 (245件) 【内訳】 ・教育訓練等の実施 98件 (61件) ・研究発表会等での情報提供 10件 (22件) ・工業高校等の教員に対する研修等 24件 (24件) ・大学校等の施設・設備、機器等の活用 11件 (13件) ・職業訓練指導員の派遣 87件 (108件) ・カリキュラム作成等の支援 1件 (1件) ・その他 28件 (16件) ※ ()内はいずれも前年度実績 【青森職業能力開発短期大学校での事例】 ・地元大学からの要請を受け、大学生を対象とした金属加工実習を実施した。 【四国職業能力開発大学校での事例】 ・高校に職業訓練指導員を派遣し、タブレット等に使用されるタッチパネル技術の授業を実施した。</p> <p>iii 地域社会との連携 地域の中小企業等に対して、職業能力開発大学校・短期大学校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に協力した。 【北海道職業能力開発大学校での事例】 ・北海道ではエゾシカによる農作物被害が拡大しており、エゾシカを生きの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。</p> <p>iv ポリテックビジョンの開催 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・水準等について、地域の企業や高校等に公開する「ポリテックビジョン」を全国24会場において開催した。 ・参加者数 12,907人 (前年度実績 13,751人) 【主なイベント】 ・学生の研究発表 ・ものづくり体験コーナー ・ロボット競技会</p> <p>v ものづくりに関する啓発 地域における「ものづくり」に関する啓発を図るため、地域の関係機関、産業界、地域住民等と連携し、「ものづく</p>	
--	--	--	--	--	--

<p>ウ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、さらに、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化するとともに、入校生の確保を図り、定員充足率の向上に取り組むこと。</p>	<p>③ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、さらに、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化する。</p>	<p>また、オープンキャンパスやきめ細かな高校訪問等による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む。</p>	<p>ハ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況、外部有識者からの意見を踏まえ、さらに、設置訓練科に係る訓練ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化する。</p>	<p>また、PDCAサイクルによる訓練コース及び訓練定員の見直しによる効果的な訓練を実施するとともに、社会人の受け入れに向けた事業所訪問、オープンキャンパス、高校訪問等による効果的な広報等の取組内容やスケジュールを明確にした行動計画であるアクションプランを全ての職業能力開発大学校・短期大学校において策定・実施する。これらにより入校生の確保を図り、定員充</p>	<p><評価の視点> ・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。</p>	<p>り体験教室」を開催した。 ・実施回数 354 回（前年度実績 355 回） ・参加者数 48,550 人（前年度実績 47,894 人）</p>	<p>【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</p>	<p>ハ 高度職業訓練への特化・重点化</p>	<p>・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、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とした高度職業訓練に特化・重点化し、専門課程、応用課程、日本版デュアルシステム（専門課程活用型）の職業訓練を職業能力開発大学校・短期大学校において次のとおり実施した。 また、職業能力開発総合大学校においては、総合課程の職業訓練を次のとおり実施した。 なお、職業能力開発大学校・短期大学校等における授業料等については、「国立大学等の授業料その他費用に関する省令」（平成 16 年 3 月 31 日 文部科学省令第 16 号）に準拠した金額を設定している。</p>	<p>i 専門課程 高校卒業者等を対象に、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者（テクニシャン・エンジニア）を育成するため、訓練期間 2 年間の専門課程を実施。 ・就職率 98.9%（前年度実績 99.4%、前年度比△0.5 ポイント）（再掲） ※平成 27 年度の就職率は平成 28 年 4 月末現在の実績（前年度実績は、平成 27 年 4 月末現在の実績）</p>	<p>【主な設置訓練科】 ・生産技術科 各種金属部品等の設計、製図ができ、汎用工作機械の活用に必要な基本的な加工技術を習得した上で、形状がより複雑化した精密機械部品等を最新の CAD/CAM システムや高機能な NC 工作機械を活用して製作するとともに、生産工程の管理や改善の提案ができる技能・技術を兼ね備えた人材を育成。 ・電気エネルギー制御科 ものづくりの現場である工場や事業所等における計測・制御技術、電気設備の保守管理等の技能・技術に加え、環境・エネルギー有効利用技術を習得し、環境や省エネルギー化を考慮したシステムの運用・保守・改良及び自動機械の設計・製作ができる人材を育成。 ・電子情報技術科 情報通信ネットワークや IT 社会を形成するエレクトロニクス技術、コンピュータ技術、通信・ネットワーク技術に関するものづくりへの適応技術を習得し、その上で自動計測・制御技術やマイクロコンピュータを用いた組込技術といったハードウェアとソフトウェアの融合分野を担うことができる人材を育成。 ・建築科</p>
--	--	--	---	---	--	---	---	-------------------------	--	--	---

		<p>足率の向上に取り組む。</p>	<p><評価の視点> ・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。</p>	<p>建築空間の基礎分野、先端的分野及び建築生産システム全体の理解とともに、建築の専門分野である計画・構造・材料・施工・環境等を有機的に結合した知識及び技能・技術を習得し、計画・生産分野での管理・運営等に携わることができる人材を育成。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・住居環境科 生活空間と人間、社会、自然との関わりを理解し、生活空間の環境創出、生産システムや自然現象に対する安全性等に関する知識及び技能・技術を習得し、居住空間や生活空間環境の創造及び生産分野での管理・運用等に携わることができる人材を育成。 ・入校者数 1,902 人（定員 1,890 人（前年度実績 1,909 人（定員 1,890 人）、前年度比△7 人）） <p>ii 応用課程 専門課程修了者等を対象に、産業界や地域のニーズに応じて、新製品の開発、生産工程の構築等に対応できる生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を育成するため、訓練期間 2 年間の応用課程を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職率 99.6%（前年度実績 99.4%、前年度比+0.2 ポイント）（再掲） <p>※平成 27 年度の就職率は平成 28 年 4 月末現在の実績（前年度実績は、平成 27 年 4 月末現在の実績）</p> <p>【設置訓練科】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生産機械システム技術科 機械加工や機械制御の専門的技術・技能のもとに、それらを活用し複合化した領域で活躍できる人材の育成並びに製品の企画・開発及び生産工程の構築・改善・運用・管理等に対応できる人材を育成。 ・生産電気システム技術科 自然エネルギーの利用技術等の電気に関する新技術を用いて、省エネルギー化、環境を考慮したシステム及び製品の企画・開発から生産工程の改良・改善・運用・管理等に対応できる人材を育成。 ・生産電子情報システム技術科 情報通信技術と電子技術を融合した技術、特に通信機能を有する組込み技術を駆使し、あらゆるモノがネットワーク端末として機能する高度情報社会の発展に向けた高付加価値製品の生産に対応できる人材を育成。 ・建築施工システム技術科 木質構造、鋼構造、鉄筋コンクリート構造等の代表的な建築施工に関する技術・技能や施工管理能力を養い、建築技術及び施工計画・施工管理等の能力を建築生産分野で発揮できる人材を育成。 ・入校者数 778 人（定員 765 人（前年度実績 788 人（定員 770 人）、前年度比△10 人）） <p>○定員充足率の向上のための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門課程及び応用課程の定員充足率の向上を図るため、職業能力開発大学校・短期大学校等の魅力等を積極的かつ効果的に周知・広報するとともに、地域の高等学校との連携強化や地域社会（自治体、企業等）との関係強化に以下のとおり取り組んだ。 <ul style="list-style-type: none"> - 高等学校や企業への訪問、オープンキャンパス等の具体 	
--	--	--------------------	--	--	--

				<p>的な取組内容やスケジュールを明確にした学生募集に係る行動計画(アクションプラン)を施設ごとに策定し、確実な推進を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 社会人の受入れを促進するため、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の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を行うため、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、職業能力開発大学校・短期大学校等の魅力等の周知に取り組んだ。 - 訓練の対象者やその家族等が求める情報を適時適切に提供できるよう、一層の充実を図った学校案内パンフレット・リーフレット等により周知・広報を実施した。また、女子学生の入校を促進するため、機構のホームページに、職業能力開発大学校・短期大学校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日の大学校生活を紹介し、掲載内容を充実させた。 - 地域の自治体等が主催する各種イベントやプロジェクト等に積極的に参画し、職業能力開発大学校・短期大学校等有する「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。 <ul style="list-style-type: none"> ・定員充足率 平成27年度 100.9% 平成26年度 101.4% 平成25年度 104.1% ※各年度の定員充足率は、当該年度4月現在の実績 (添付資料2-①、2-③) <p>iii 日本版デュアルシステム(専門課程活用型) 職業能力開発大学校等の専門課程に相当するカリキュラムと、実際に企業で業務に従事しながら技能・技術を習得できる企業実習を組み合わせ、実学融合による効果的実践的な職業訓練を実施(訓練期間は専門課程と同様に2年間)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職率 95.9%(前年度実績 93.0%、前年度比+2.9ポイント) ※各年度の就職率は、訓練修了後3か月時点の実績 <p>【主な設置訓練科】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・デュアルシステム型生産技術科 機械工業における生産分野においては、最新のコンピュータ支援システムと高機能なNC工作機械の活用が不可欠となっている一方、高付加価値材料の特殊加工技術や精密加工技術の必要性が高まっており、これらの人材ニーズに対応するため、ものづくりの原点である基本的な加工技術に加え、最新の加工システム技術にも柔軟に対応でき、生産現場で活かせる技能と技術を兼ね備えた人材を育成。 ・メカトロニクス技術科 基礎的な機械加工・CAD・メカトロニクス・シーケン 	
--	--	--	--	--	--

				<p>ス制御技術を習得し、簡易的な生産システムの構築ができるように職業訓練を行い、さらに企業活用型訓練において、産業界の現場に密着し、即戦力となる実践的な技能・技術を習得し、生産システムの設計・製作から保守・点検までを行うことができる人材を育成。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入校者数 54 人（定員 105 人（前年度実績 55 人（定員 105 人）、前年度比△1 人）） ・日本版デュアルシステム（専門課程活用型）の入校状況が複数年にわたり低調となっている状況を踏まえ、新卒応援ハローワーク・わかものハローワーク等における入校生の確保に係る広報用動画の放映等の協力を依頼することにより、対象者への情報提供や説明会の実施等の連携強化に努めるとともに、Google や Yahoo! JAPAN といった検索エンジンでフリーター等のキーワードを検索した際に日本版デュアルシステム（専門課程活用型）の広告を表示させるリスティング広告等により入校者の確保を図った。 <p>iv 総合課程 高校卒業者等を対象に、生産現場全体を見渡せるマネジメント能力を有する生産技術・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するため、特定専門課程及び特定応用課程を体系的に実施する訓練期間 4 年間の総合課程（機械専攻、電気専攻、電子情報専攻、建築専攻）を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職率 100%（前年度実績 -%）（再掲） ※就職率は、平成 28 年 4 月末現在の実績 ・入校者数 108 人（定員 80 人（前年度実績 84 人（定員 80 人）、前年度同期比+24 人）） <p><平成 26 年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練指導員の派遣や教育訓練等の実施による高等学校等との連携強化や魅力あるオープンキャンパスの開催、地域における「ものづくり」に関する啓発を行うためのポリテックビジョン及びものづくり体験教室の開催等により、ものづくり分野での活躍を目指す若年者を増やすための取組を進めた。 ・女子学生の入校を促進するため、機構のホームページに、職業能力開発大学校・短期大学校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 日の大学校生活を紹介し、掲載内容を充実させた。 ・社会人の入校促進に向け、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。 ・専門課程デュアルシステムの定員充足率の向上のため、若者サポートステーション等との一層の連携、広報用動画の配信、市町村広報誌での記事掲載、リスティング広告（※）等により、周知・広報を行った。 <p>※インターネットの検索エンジンに「フリーター」等で検索した際に、Web 上に広告が表示されるもの。</p>		
--	--	--	--	---	--	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。

- ・就職率及び定員充足率が高いこと、特別な配慮が必要な学生への「支援・対応ガイド（実践編）」を活用した支援を実施したことは、評価できる。
- ・共同、受託研究等の一層のPRに努めてほしい。
- ・自己評価については、概ね「妥当」との意見であった。

様式 1-1-4-1 中期目標管理法 年度評価 項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-13	在職者訓練、事業主等との連携・支援		
業務に関連する政策・施策	政策目標 V 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策目標 V-1-1 多様な職業能力開発の機会を確保すること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第7号
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
受講者アンケートにおける職業能力の向上に役立った旨の評価（計画値）	各年度 90%以上	—	90%以上	90%以上	90%以上	90%以上	90%以上	予算額（千円）	—	—	—		
受講者アンケートにおける職業能力の向上に役立った旨の評価（実績値）	—	98.8%	98.7%	99.0%	98.9%			決算額（千円）	—	—	—		
達成度	—	—	109.7%	110.0%	109.9%			経常費用（千円）	—	—	—		
事業主アンケートにおける職業能力の向上が見られた旨の評価（計画値）	各年度 90%以上	—	90%以上	90%以上	90%以上	90%以上	90%以上	経常利益（千円）	—	—	—		
事業主アンケートにおける職業能力の向上が見られた旨の評価（実績値）	—	97.9%	97.8%	97.8%	97.9%			行政サービス実施コスト（千円）	—	—	—		
達成度	—	—	108.7%	108.7%	108.8%			従事人員数（人）	—	—	—		

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画(H27)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	
第3 国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の	第2 国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第2 国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置		第2 国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	【評価項目13 在職者訓練、事業主等との連携・支援】 <評価と根拠> 評価：A 在職者訓練についてのアンケート調査		

<p>業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施すること。</p> <p>ア 受講者に対してアンケート調査を実施し、90%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにすること。また、事業主の指示により職業訓練を受講した場合については、当該事業主についてもアンケート調査を実施し、90%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにすること。</p>	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>エ 在職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① 受講者に対してアンケート調査を実施し、90%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにする。また、事業主の指示により職業訓練を受講した場合については、当該事業主についてもアンケート調査を実施し、90%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにする。</p>	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>イ 訓練コースの受講者と受講を指示した事業主に対してアンケート調査を実施し、それぞれ90%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにする。また、受講者が習得した能力について職場での適用状況等の確認を行う。</p>	<p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・受講者に対してアンケート調査を実施し、90%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにすること。【数値目標】 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主に対してアンケート調査を実施し、90%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにすること。【数値目標】 	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・我が国の産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、中小企業等で働く在職者を主な対象として、事業主のニーズ等に基づき、概ね2日から5日の期間で、仕事を遂行する上で必要な専門的知識及び技能・技術の向上を図る職業訓練を、以下のとおり実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 訓練コース数 7,312 コース (前年度実績 6,979 コース 前年度比+333 コース) - 受講者数 56,873 人 (前年度実績 51,750 人 前年度比+ 5,123 人) <p>イ アンケート結果の把握・分析、業務の質の向上への取組</p> <p>在職者訓練の業務の質の向上を図るため、訓練コースの受講者や受講を指示した事業主に対して、職業能力の向上に役立ったか(受講者が学んできた専門的知識及び技能・技術は、職場で役立っているか)を内容とするアンケート調査等を実施した。</p> <p>○受講者に対するアンケート調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練コースの受講者を対象とするアンケート調査において、「新たな知識及び技能・技術が身に付いた」等の理由から、前年度実績と同程度の、回答者の98.9%から職業能力の向上に「大変役に立った」「役に立った」との評価を得た。(前年度実績 99.0% 前年度比△0.1ポイント 達成度109.9%) <p>※「大変役に立った」50.7% (前年度実績 51.0% 前年度比△0.3ポイント)</p> <p>「役に立った」48.2% (前年度実績 48.0% 前年度比+0.2ポイント)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受講者数 56,873 人 (前年度実績 51,750 人 前年度比+5,123 人) ・回答者数 51,276 人 (前年度実績 45,492 人 前年度比+5,784 人) <p>○事業主に対するアンケート調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受講者を派遣した事業主を対象とするアンケート調査におい 	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>
--	--	---	---	--	---

<p>なお、アンケート調査の実施に当たっては、当該調査で得られた意見をよりの確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるようにすること。</p> <p>イ 在職者訓練の効果を客観的に把握する観点から、受講者が習得した能力について職場での適用状況の確認・評価を実施すること。</p>	<p>なお、アンケート調査の実施に当たっては、当該調査で得られた意見をよりの確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して事業主のニーズ等により的確に対応した訓練コースに改善するなど業務の質の向上に反映できるようにする。</p> <p>② 在職者訓練の効果を客観的に把握する観点から、受講者が習得した能力について職場での適用状況等の確認・評価を実施する。</p>	<p>なお、アンケート調査の実施に当たっては、受講者及び事業主の意見をよりの確に把握できるようにするとともに、当該調査結果と職場での適用状況の結果を分析して事業主のニーズ等により的確に対応するよう訓練カリキュラムや教材を見直す等、業務の質の向上に反映できるようにする。</p>	<p><評価の視点> ・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。</p> <p><評価の視点> ・受講者が習得した能力について職場での適用状況等の確認・評価を実施したか。</p>	<p>て、「受講者の専門的な知識及び技能・技術が向上した」等の理由から、前年度実績と同程度の、回答者の97.9%の事業主から受講者が学んできた内容が事業所で「大変役立っている」「役立っている」との評価を得た。(前年度実績 97.8% 前年度比+0.1ポイント 達成度108.8%) ※「大変役立っている」21.7% (前年度実績 20.7% 前年度比+1.0ポイント) 「役立っている」 76.2% (前年度実績 77.1% 前年度比△0.9ポイント) ・回答事業所数 9,723 事業所 (前年度実績 9,152 事業所 前年度比+571 事業所)</p> <p>○業務の質の向上への取組 ・在職者訓練の品質保証を図るため、アンケート結果等を訓練カルテ(コース別PPMチャート(※)及びアンケート結果レーダーチャート(※)等により構成。)で可視化・分析し、訓練コースの評価・改善等を行った。 ※PPMチャートとは、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を行うもの。 ※レーダーチャートとは、訓練コースごとのアンケート結果を確認するため、①役立ち度、②教材、③講師の指導法、④実習、⑤希望一致度、⑥リピート度、⑦コース総合評価スコアを比較するもの。 【訓練カルテを活用した訓練コースの改善事例】 ・訓練コース「機械保全実践技術」について、PPMチャート及びレーダーチャートを分析したところ、総合評価スコアが87.4で、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ことから、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ところ、総合評価スコアが95.1まで上昇した。 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。</p> <p>○職場での適用状況の確認・評価 ・訓練コースの受講を通じて受講者が習得した能力について、職場での適用状況等を確認・評価した。 【実施事例】 ・訓練コース「非破壊検査による品質評価技法」の訓練内容のうち、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の習得能力の適用状況を確認したところ、「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」といった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</p>	<p>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、評価をAとした。</p> <p><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。</p>
---	--	--	---	---	---

<p>ウ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補充に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものに限定して実施すること。</p>	<p>③ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補充に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものに限定して実施する。 また、訓練コースは、当該地域ごとの事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことなどにより人材育成ニーズを把握した上で設定するものとし、各地域において地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。</p>	<p>ロ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補充に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものに限定して実施する。 また、訓練コースは、当該地域ごとの事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くこと等により人材育成ニーズを把握した上で設定するものとし、各地域において地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。</p>	<p><評価の視点> ・中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものに限定して実施したか。</p> <p><評価の視点> ・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育成ニーズを把握した上で、訓練コースを設定したか。</p>	<p>した。また、職場では、溶接部の品質を確保するために、検査工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。そこで、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。</p> <p>ロ 訓練コースの設定、人材育成ニーズの把握 ものづくり分野の中小企業等を主な対象として、事業主のニーズ等に基づく真に高度な訓練を設定・実施した。</p> <p>○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 ・在職者訓練は、「ものづくり分野を中心に「真に高度なもの」に限定して実施する」といった基本方針に基づき、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、在職者訓練コースの設定に係る「設定基準」を審議・策定している。設定基準の概要は、次のとおりである。 - 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 また、設定しようとする訓練コースは、各地域の職業能力開発促進センターに設置した、専門的・実務的立場から審査できる委員（民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者）により構成される訓練計画専門部会（地方運営協議会の専門部会）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を受けた。 この結果、平成27年度の在職者訓練コースは、実施した7,312コースすべてがものづくり分野の訓練コースとなり、在職者訓練の受講者のうち、中小企業に勤めている者の割合は59.6%となった。</p> <p>○中小企業等への多様な訓練コースの提供 ・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し、当該地域の施設において、職業訓練指導員の専門性の違い等により事業主等のニーズに対応できない場合、専門性が合致する他の施設の職業訓練指導員による訓練コースを設定したり、施設合同パンフレットを作成することにより、施設間連携を強化した。</p> <p>【在職者訓練地域サービス向上プロジェクトによる訓練コース設定の例】 ・福島職業能力開発促進センターにおいて、事業所からアナログ回路の設計・評価技術に係る訓練の実施要望があったものの、福島職業能力開発促進センター単独では、在籍する職業訓練指導員の専門性から訓練コースの設定ができなかったことから、東北職業能力開発大学校から当該分野に係る専門性を有する職業訓練指導員を派遣して訓練コースを設定した。</p>	
--	---	--	---	--	--

<p>また、中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求めること。</p> <p>⑤ 事業主等との連携・支援について</p> <p>事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練ノウハウ・情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行うこと。その際、適切な費用負担を求めること。</p> <p>また、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すること。</p>	<p>なお、中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求める。</p> <p>オ 事業主等との連携・支援について</p> <p>事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練に関するノウハウ・民間教育訓練機関等に関する情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行う。その際、適切な費用負担を求める。</p> <p>また、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する。</p>	<p>なお、中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求める。</p> <p>⑤ 事業主等との連携・支援について</p> <p>事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練に関するノウハウ・民間教育訓練機関等に関する情報の提供等を行うほか、厳しい雇用情勢の中、従業員の雇用維持に努める中小企業等のニーズに対応した講習の実施等、事業主等が従業員に効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行う。その際、支援に対する適切な費用負担を求める。</p> <p>また、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する。</p>	<p><評価の視点> ・中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求めたか。</p> <p><評価の視点> ・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。</p> <p><評価の視点> ・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。</p>	<p>○事業主団体等のニーズに対応した在職者訓練コースの開発等 ・毎年度異なる事業主団体等と共同で、産業界や地域の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した。 <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</p> <p>ハ 在職者訓練における受講料については、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。</p> <p>⑤ 事業主等との連携・支援について</p> <p>・事業主等が従業員に行う職業訓練が効果的に実施されるよう、職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与等を実施するとともに、事業主等からの相談において、訓練に関するノウハウについての要望があった場合や民間教育訓練機関等が行う教育訓練コースの受講の要望があった場合には、必要な情報の提供等により、連携・支援を行った。その際、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。</p> <p>- 訓練延べ人員 324,387人（前年度実績 313,871人 前年度比+10,516人） うち指導員派遣による訓練延べ人員 85,735人（前年度実績 97,204人 前年度比△11,469人） （指導員の派遣数 4,413人（前年度実績 4,808人 前年度比△395人）） うち施設設備貸与による訓練延べ人員 238,652人（前年度実績 216,667人 前年度比+21,985人） （施設設備の貸与件数 11,803件（前年度実績 11,022件 前年度比+781件））</p> <p>・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。</p> <p>【実施例】 ・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</p>	
--	---	--	--	--	--

				<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>※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</p> <p><平成 26 年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・受講者へのアンケート調査で「大変役に立った」、事業主へのアンケート調査で「大変役に立っている」の回答が得られるよう、引き続きアンケート結果の分析等による訓練コースや教材、指導方法の見直し等を行った。さらに、事業主等の人材育成ニーズに即した訓練コースの設定等に活用できるよう「大変役に立った」の比率が高い評価の訓練コースを各施設において情報共有した。 ・事業主等が従業員に行う職業訓練において、職業訓練指導員がより活用されるよう、機構ホームページ、在職者訓練パンフレット、事業主からの人材育成に係る相談時等において、積極的に周知した。 	
--	--	--	--	---	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。

- ・受講者と事業主の双方から目標を大きく超える評価を得たこと、施設間連携により訓練コースを設定する新たな取組を開始したことは、評価できる。
- ・評価方法の改善を検討する必要がある。在職者訓練における中小企業勤務者の受講割合を高める必要がある。
- ・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

様式 1-1-4-1 中期目標管理法 年度評価 項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
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		
業務に関連する政策・施策	政策目標 V 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策目標 V-1-1 多様な職業能力開発の機会を確保すること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第7号
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
/								予算額（千円）	—	—	—		
								決算額（千円）	—	—	—		
								経常費用（千円）	—	—	—		
								経常利益（千円）	—	—	—		
								行政サービス実施 コスト（千円）	—	—	—		
								従事人員数（人）	—	—	—		

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画(H27)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	
第3 国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。	第2 国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第2 国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置		第2 国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	【評価項目14 指導員の養成、訓練コースの開発、国際連携・協力の推進等】 <評価と根拠> 評価：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		

<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>⑥ 職業訓練指導員の養成について</p> <p>職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成すること。</p>	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>カ 職業訓練指導員の養成について</p> <p>職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成する。</p>	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>⑥ 職業訓練指導員の養成について</p> <p>職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援等、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成する。</p> <p>具体的には、平成26年度に創設したハイレベル訓練において、職業訓練指導員になろうとする大卒者等を対象に、訓練指導の現場で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う。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・訓練コーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、幅広い能力を有する人材を養成したか。 	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>⑥ 職業訓練指導員の養成について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、企業等に職業訓練指導員候補として採用された者等を対象に、訓練指導の現場で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、ハイレベル訓練を創設し、訓練を実施した。また、現職の職業訓練指導員等を対象に、職業訓練指導員の技能・技術、専門的知識及び訓練指導力等の向上を目的とした研修課程（スキルアップ訓練、訓練期間12時間以上）を実施した。これらの訓練により、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援等に対応できる幅広い能力を有する職業訓練指導員の養成等に以下のとおり取り組んだ。 <p>○ハイレベル訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最先端の技能・技術や訓練技法等、職業訓練指導員に必要な能力を付与するためのハイレベル訓練について、長期養成課程、短期養成課程、職種転換課程、高度養成課程の4課程を開講し、以下のとおり実施した。 <p>i 長期養成課程</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般工科系大学の卒業生や職業能力開発大学の応用課程の修了者等で職業訓練指導員候補として採用された者等を対象に、PDCAサイクルによる職業訓練コースの運営ができる、職業訓練指導員経験3年程度の能力を有する職業訓練指導員の養成を目的とした訓練を実施した。 <p>- 入校者数 28人（1年課程17人（※）、2年課程11人） （前年度実績 14人（1年課程7人、2年課程7人） 前年度比+14人）</p> <p>※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</p> <p>ii 短期養成課程</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1級技能検定合格者や企業での実務経験者等で、職業訓練指導員候補として採用された者等を対象とし、短期間で職業訓練指導員として必要な能力を習得することを目的とした訓練を実施した。 <p>- 入校者数 71人（前年度実績 20人 前年度比+51人）</p> <p>iii 職種転換課程</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現職の職業訓練指導員が新たな専門分野の訓練等を担当するため、新たな訓練科目の職業訓練指導員免許の取得 	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>
--	--	---	--	---	---

<p>また、職業訓練指導員の養成については、ハイレベル訓練（仮称）の創設（平成26年度）、及び現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練の段階的な拡充を行うこと。</p>	<p>また、職業訓練指導員の養成については、ハイレベル訓練（仮称）の創設（平成26年度）及び現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練の段階的な拡充を行う。</p>	<p>また、現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練については、受講しやすい環境を図るため、全国の公共職業能力開発施設等を研修実施場所とするほか、都道府県等からの要望に応じた個別コースの設定等による出前型研修方式も活用し、拡充を行う。</p>	<p><評価の視点> ・現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練の段階的な拡充を行ったか。</p>	<p>に向けた訓練を実施した。 - 入校者数 6人（6か月コース6人（溶接科、情報処理科））（前年度実績 17人 前年度比△11人）</p> <p>iv 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訓練を実施した。 ・入校者数 35人（応用研究科（高度実践技術指導者専攻））（前年度実績 28人 前年度比+7人） ・受講者数増加に向けた取組を以下のとおり実施した。 - 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した。 - 通信を活用したハイレベル訓練（短期養成課程）を受講できるWeb訓練システムを整備し、平成28年度前期から予定している当該システムによる訓練の実施に先立ち、平成28年1月から訓練を試行実施した。また、都道府県や民間教育訓練機関に対してWeb訓練によるハイレベル訓練に関する周知・広報を実施した。</p> <p>○研修課程（スキルアップ訓練） ・都道府県、民間企業及び機構等において現に職業訓練指導員として従事している者に対し、専門性の拡大・レベルアップや新たな職種を担当する技能を習得するため、訓練指導技法等以下の訓練を実施した。</p> <p>i 実施コース数 566コース（前年度実績 499コース、前年度比+67コース）</p> <p>ii 受講者数 5,226人（前年度実績 5,571人、前年度比△345人）（内訳） ・都道府県 1,663人（前年度実績 1,472人 前年度比 +191人） ・民間企業等 1,052人（※）（前年度実績 1,989人 前年度比△937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受講者 936人を含む。 ・機構 2,511人（前年度実績 2,110人 前年度比+401人）</p> <p>iii 主な研修の種類と実施コース例 ・訓練計画の立て方や訓練指導技法等の習得を目的とした訓練技法開発研修 【実施コース例】 - 訓練コーディネータ力向上研修 - 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 ・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アップを目的とした技能・技術実践研修 【実施コース例】 - HEMSとホームネットワーク施工技術 - NC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</p>	<p>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、評価をAとした。</p> <p><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。</p>	
--	---	---	--	---	---	--

<p>⑦ 訓練コースの開発、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質の向上等について</p> <p>政策的必要性の高い分野を中心に、非正規労働者の特性、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等に提供する等、普及の強化に取り組むこと。</p> <p>さらに、訓練コースの開発に際しては、企業や教育機関等とも連携したコンソーシアム方式を活用するなど、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・普及に取り組むこと。</p>	<p>キ 訓練コースの開発、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質の向上等について</p> <p>政策的必要性の高い分野を中心に、非正規労働者の特性、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等に提供する等、普及の強化に取り組む。</p> <p>さらに、訓練コースの開発に際しては、企業や教育機関等とも連携したコンソーシアム方式を活用するなど、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・普及に取り組む。</p>	<p>⑦ 訓練コースの開発、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質の向上等について</p> <p>政策的必要性の高い分野を中心に、非正規労働者の特性、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等に提供する等、普及の強化に取り組む。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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、その成果の普及の強化に取り組んだか。 	<ul style="list-style-type: none"> キャリア・コンサルティング、安全衛生、障害者の理解等の能力の習得を目的とした一般研修 【実施コース例】 <ul style="list-style-type: none"> 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 iv 出前型研修の積極的実施 <ul style="list-style-type: none"> 利用者の受講しやすい環境を整備し、受講者数の増加を図るため、全国の公共職業能力開発施設等を研修実施場所として実施する出前型研修方式を積極的に活用し、47都道府県、計 333 コース実施した。 <ul style="list-style-type: none"> 受講者数 3,492 人（前年度実績 3,993 人 前年度比△501 人） 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研修を受講すべきか分かりやすく示すことにより、受講者数の増加を図った。 訓練終了時のアンケート調査において、受講者の 96.0% から研修成果を活用できるとの回答を得た。 <p>⑦ 訓練コースの開発、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質の向上等について</p> <ul style="list-style-type: none"> 効果的・効率的な職業訓練を実施するため、調査・研究・開発の実施に以下のとおり取り組んだ。 ○職業訓練の実施に資する調査・研究・開発 <ul style="list-style-type: none"> 政策上の見地から必要とされるものや職業能力開発に係る業務上必要なものに関し、厚生労働省と機構との協議により決定した 13 テーマについて学識経験者及び産業界等の外部有識者を含めた委員会を設けて職業訓練の実施に資する調査・研究・開発を実施した。 【調査・研究・開発テーマ】 <ul style="list-style-type: none"> 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－ 分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究（高度職業訓練）－繊維・繊維製品、物流、サービス、食品、科学分野（専門課程）－ 分野別実践カリキュラムに係る評価の水準に関する基礎研究 離職者訓練実施に係るシステム・ユニット訓練用テキストの開発 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 求職者支援訓練における効果的な助言、相談援助等に関する調査研究 総合的かつ体系的な職務分析の推進に関する調査・研究・開発（「職業能力開発体系」の整備等） 機構が実施する訓練に係るカリキュラム等の整備 	
---	---	---	---	--	--

		<p>さらに、企業や教育機関等とも連携したコンソーシアム方式によるコース開発を行い、25 都道府県においてモデル的に実施する等、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・普及に取り組む。</p>	<p><評価の視点> ・コンソーシアム方式を活用する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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ICTを活用した指導技法・技能向上システムに関する調査研究 ・職業訓練用教科書等の開発 ・若年非正規雇用労働者に対する在職者訓練コースの設定、実施プロセスに関する調査研究 ・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～ ・離職者訓練用訓練課題の総合課題の開発等に関する調査研究 <p>○成果の普及・活用</p> <p>i ホームページへの公開及び研究報告書等の配付</p> <ul style="list-style-type: none"> ・成果については、職業能力開発総合大学校基盤整備センターの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するとともに、研究報告書等を民間教育訓練機関、地方公共団体、全国の職業能力開発施設等へ配付した。職業能力開発総合大学校基盤整備センターのホームページは、コンテンツの充実やユーザーの利便性の向上のための改修を行った。 ・ホームページアクセス件数 1,189,904 件（前年度実績 936,973 件、前年度比 +252,931 件） ・ダウンロード件数 72,658 件（前年度実績 61,559 件、前年度比 +11,099 件） ・配付件数 延べ3,582 機関、4,959 部（前年度実績 延べ2,392 機関、3,085 部、前年度比 +1,190 機関、+1,874 部） <p>ii 研究報告書等の活用事例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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） 本テーマで得られた成果（カリキュラムモデル等の基礎資料）に基づき、厚生労働省において訓練基準等（訓練科、教科、評価基準等）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、訓練分野の選定やカリキュラムの見直し等に活用されている。 <p>○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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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した。平成27年度は新たに15 府県を加え、計25 都道府県で離職者訓練コースの開発・検証を実施し、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した。また、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10 分野の在職者訓練コースの開発を実施した。 <p>【離職者訓練（委託訓練）コースの開発】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・開発コース数 30 コース 	
--	--	---	--	---	--

<p>また、民間教育訓練機関における人材のスキルアップのための取組等を検討し、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すること。</p> <p>⑧ 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について</p> <p>国、国際協力機構（JICA）等の委託又は依頼を受けて、開発途上国における人材養成や国内における研修生の受入れ等を積極的・効率的・効果的に推進すること。</p>	<p>また、民間教育訓練機関における人材のスキルアップのための取組等を検討し、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する。</p> <p>ク 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について</p> <p>国、国際協力機構（JICA）等の委託又は依頼を受けて、開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等を積極的・効率的・効果的に推進する。</p>	<p>また、民間教育訓練機関における人材のスキルアップのため、「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」に基づく職業訓練の質保証に係る研修の実施等による支援を行う。</p> <p>上記の取組のほか、機構の有する訓練のノウハウを、地域の教育訓練機関や地方公共団体等に普及できるよう、積極的に取り組む。</p> <p>⑧ 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について</p> <p>国、国際協力機構（JICA）等の委託又は依頼を受けて、開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等を積極的・効率的・効果的に推進する。</p>	<p><評価の視点></p> <p>・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。</p> <p><評価の視点></p> <p>・開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等を効率的・効果的に推進したか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・開発コース定員 600 人 ・主な開発コース <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>【在職者訓練コースの開発】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主な開発コース <ul style="list-style-type: none"> - 機械加工分野 - 設備工事分野 - 住宅施工分野 <p>○民間教育訓練機関に対する教育訓練サービスの質向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・委託訓練及び求職者支援訓練の担い手である民間教育訓練機関が実施する職業訓練サービスの質の保証及び向上を図るため、厚生労働省が策定した「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」に基づく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及び技能を習得するための研修を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 研修実施回数 122 回 - 受講者数 936 人 - 民間教育訓練機関数 719 機関 ・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した。 <ul style="list-style-type: none"> - 講習実施回数 64 回 - 受講者数 723 人 <p>⑧ 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について</p> <p>○政府間技術協力事業への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国、国際協力機構（JICA）からの要請を受け、我が国が行う政府間技術協力事業に対し、当機構のノウハウを活かした支援を行った。 <p>【海外からの研修員の受入れ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・開発途上国の職業能力開発分野の中核を担う人材である行政官や職業訓練指導員等を研修員として受け入れ、機構のノウハウを活用し、開発途上国の問題解決に生かす研修を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 技術研修の受入れ <ul style="list-style-type: none"> 海外の職業訓練指導員を当機構の職業能力開発施設に研修員として受け入れ、研修員が自国で行う職業訓練の質を高めるために、職業専門技術や職業訓練の運営管理（例：訓練カリキュラムの開発）に関する研修を実施した。 [研修事例：「基板加工機による電子回路設計技術」] ベトナムの職業訓練指導員を対象に、職業訓練指導員の能力向上と共に自国の職業訓練指導員向け研修コースの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。 	
--	--	--	--	---	--

				<ul style="list-style-type: none"> ・受入件数 1 件（ベトナム）、研修員数 4 人、受入施設 2 施設（前年度実績 受入件数 5 件、研修員数 14 人、受入施設 8 施設） - 視察の受入れ 海外の職業訓練施設の管理者や行政官を当機構の職業能力開発施設に受け入れ、職業訓練の運営管理（例：コース設定、訓練計画作成）に関する説明及び施設見学を実施した。 [研修事例：「日・ASEAN人材養成合同研修」] ミャンマー他 4 カ国の行政官等を対象に実施し、視察を通して日本の公共職業訓練の実施状況、実績等の説明を行い、各国の人材養成に関する施策・取組の促進に貢献した。 ・受入件数 16 件（ミャンマー等延べ 37 の国と機関）、研修員数 136 人、見学施設延べ 25 施設（前年度実績 受入件数 13 件、研修員数 116 人、見学施設延べ 25 施設） <p>【研修講師として当機構職員を派遣】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国際協力機構（JICA）が開発途上国の職業能力開発分野の中核を担う人材を日本に招聘し、実施する研修事業に対して、国、国際協力機構（JICA）からの要請を受け、当機構職員を講師として派遣し、当機構の有するノウハウを活用した講義を実施した。 [研修事例：「職業訓練の運営・管理と質的強化」] カンボジア他 11 カ国の職業訓練施設の管理者を対象に、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。 ・派遣件数 4 件、延べ 6 人、研修員数 28 人（ベトナム等延べ 16 カ国）（前年度実績 派遣件数 4 件、延べ 4 人、研修員数 40 人） <p>【在職職業訓練指導員の受入れ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業能力開発総合大学校において、国からの要請を受け、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け入れ、職業訓練の運営管理に係る能力を習得するためのハイレベル訓練（短期養成課程）を実施した。 ・受入人数 2 名（マレーシア、タイ） <p>【当機構職員を開発途上国へ派遣】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当機構の職業訓練指導員等の職員を技術協力専門家として開発途上国へ派遣し、現地の行政官や職業訓練指導員と共に、現地の実情に即した技術移転や制度整備・普及に向けた支援を実施した。 [派遣事例] - セネガル（1名） 「職業訓練センター機能強化プロジェクト」 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（1名） 「コンゴ民主共和国立職業訓練機構能力強化プロジェクト」 コンゴ民主共和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 	
--	--	--	--	--	--

				<p>術を指導した。</p> <ul style="list-style-type: none"> - ウガンダ（2名） 「産業人材育成体制強化支援プロジェクト」 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（1名） 「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」 実施中の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（4名） 「ハノイ工業大学指導員育成機能強化プロジェクト」 ハノイ工業大学で実施中のプロジェクトにおいて、指導員を対象に機械及びP I C応用に係る技術を指導した。 「職業訓練機能強化事業」 ベトナムの職業訓練校への機材整備事業において、訓練機材選定等を支援した。 <p>・派遣人数5か国（ベトナム、カンボジア、セネガル、ウガンダ、コンゴ民主共和国） 延べ9人（前年度実績 延べ7か国、延べ13人）</p> <p><平成26年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハイレベル訓練の受講者数を増加させるため、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を訪問し、受講勧奨を行った。 ・ハイレベル訓練を受講しやすい環境づくりのため、通信を活用したハイレベル訓練（短期養成課程）を受講できるWeb訓練システムを整備し、平成28年度前期から予定している当該システムによる訓練の実施に先立ち、平成28年1月から訓練を試行実施するとともに、都道府県や民間教育訓練機関に対してWeb訓練によるハイレベル訓練に関する周知・広報を実施した。 	
--	--	--	--	---	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。

- ・ハイレベル訓練においてWeb訓練を試行実施したこと、スキルアップ訓練のコース数及び都道府県からの受講者数が増加したこと、地域ニーズに応じた訓練コースを開発したことは、評価できる。
- ・自己評価については、「妥当」との意見が多かったところであるが、一部の委員からは、A評価とすることについて疑義もあった。

様式 1-1-4-1 中期目標管理法 年度評価 項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-15	効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等		
業務に関連する政策・施策	政策目標 V 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策目標 V-1-1 多様な職業能力開発の機会を確保すること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第7号
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
/								予算額（千円）	—	—	—		
								決算額（千円）	—	—	—		
								経常費用（千円）	—	—	—		
								経常利益（千円）	—	—	—		
								行政サービス実施 コスト（千円）	—	—	—		
								従事人員数（人）	—	—	—		

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画(H27)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	
第3 国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。	第2 国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第2 国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置		第2 国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	【評価項目15 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等】 ＜評価と根拠＞ 評価：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		

<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>① 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>ア 職業能力開発の実施に当たっては、労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた、効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、機構本部に設置した労使等の参画による運営委員会や都道府県ごとに設置した都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等の参画による地域の協議会を開催し、関係機関等と十分に連携を図ること。</p>	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>ア 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>① 本部に設置した労働者を代表する者、事業主を代表する者及び職業能力開発業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者から構成する運営委員会を開催し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。</p> <p>② 労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、都道府県ごとに設置した都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等が参画する地方運営協議会を開催し、関係機関等と十分に連携を図る。</p>	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>① 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>イ 本部に設置した労働者を代表する者、事業主を代表する者及び職業能力開発業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者から構成する運営委員会を開催し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。</p> <p>ロ 労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、都道府県ごとに設置した都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等が参画する地方運営協議会を開催し、関係機関等と十分に連携を図る。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた、効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、関係機関等と十分に連携を図ったか。 	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>① 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>イ 運営委員会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 28 年 3 月 2 日に平成 27 年度運営委員会を開催し、機構の平成 28 年度計画のうち、職業能力開発業務について審議した。 <p>ロ 労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等との連携</p> <p>○地方運営協議会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・すべての都道府県において地方運営協議会を開催し、それぞれの地域における職業能力開発業務のニーズを把握し、訓練計画の策定及び実施等について協議するとともに、訓練生募集の周知・広報や就職先の開拓等について連携・協力を依頼した。 <p>○関係機関との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産官学との連携 <p>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した。平成 27 年度は新たに 15 府県を加え、計 25 都道府県で離職者訓練コースの開発・検証を実施し、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した。また、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 10 分野の在職者訓練コースの開発を実施した。</p> <p>【離職者訓練（委託訓練）コースの開発】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<p>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。</p> <p>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</p>
---	---	---	---	---	---

<p>イ 企業等のニーズに応えた訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDC Aサイクルによる効果的</p>	<p>③ 職業訓練の品質の維持・向上を図るためのガイドラインに基づき、企業等のニーズに応えた訓練コースの</p>	<p>ハ 職業訓練の品質の維持・向上を図るためのガイドラインに基づき、地域の企業等のニーズに応えた訓練コ</p>	<p><評価の視点> ・企業等のニーズに応えた訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDC Aサイクルによる効果</p>	<p>【在職者訓練コースの開発】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主な開発コース <ul style="list-style-type: none"> - 機械加工分野 - 設備工事分野 - 住宅施工分野 ・都道府県との連携 <ul style="list-style-type: none"> - 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、職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校（以下「ポリテクセンター等」という。）のノウハウや資源を活用した支援を実施した。 平成 27 年度は、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した北海道、山形県、茨城県、山梨県及び静岡県において、各道県が作成した実施計画に基づき職業訓練指導員の派遣、施設設備の貸与、カリキュラムの作成、合同ニーズ調査のための事業所訪問等の支援を実施した。 - 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した。 - 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した。 ・産業界との連携 一般社団法人日本機械工業連合会（以下「日機連」という。）との間で平成 26 年 8 月 25 日に締結した「人材育成分野における協力に係る連携協定」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、以下の取組を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 日機連会員の 3 団体からの推薦委員が参画した有識者会議等を開催し、所属企業への見学等により、人材育成ニーズ等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」を整備した。 <整備を行った業種> <ul style="list-style-type: none"> - 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 - 日機連主催の「中小製造業向け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、体系的な教育・研修等のプログラムの検討においてノウハウ等の助言を実施。 <p>ハ 効果的な訓練の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDC Aサイクルによる見直しにより、効果的・効率的な訓練を実施した。 具体的には、約 3,500 事業所へのヒアリング等による人材ニ 	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>これらを踏まえ、</p>
--	--	--	--	--	---

<p>な訓練を実施する。また、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を踏まえた訓練コースの見直しを行い、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保するとともに、機構の実施する訓練の有効性を企業や求職者等に広く周知すること。</p>	<p>設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的な訓練を実施し、また、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を踏まえた訓練コースの見直しを行い、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保する。</p>	<p>ースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的な訓練を実施し、また、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を踏まえた訓練コースの見直しを行い、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保する。</p>	<p>的な職業訓練を実施したか。また、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を踏まえた訓練コースの見直しを行ったか。</p>	<p>ーズの調査結果を踏まえた訓練コースの設定(Plan)、カリキュラムの要点を押さえ受講者の習得状況に応じた訓練の実施(Do)、訓練受講者の就職率、習得度、満足度等の効果測定や訓練コースの設定から実施に至る業務プロセスの点検等による問題点の把握(Check)、訓練コースや指導方法等の改善(Act)という一連の流れに沿って、継続的な見直しを行った。</p>	<p>評価をAとした。</p> <p><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。</p> <p>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。</p>
<p>ウ 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むこと。</p>	<p>④ 訓練コースの見直しに当たっては、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む。</p>	<p>ニ 訓練コースの見直しに当たっては、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む。</p>	<p><評価の視点> ・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。</p>	<p>ニ 成長が見込まれる分野における訓練コースの開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・離職者訓練においては、近年、省エネルギー化のため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おり、太陽光発電、自動車、家電製品等、様々な分野に適用されているパワーエレクトロニクスは、適用する機器等の高性能化や省エネルギー化に大きく貢献する技術として、更なる適用用途の拡大や普及が見込まれていることを踏まえ、以下の訓練コースを開発した。 【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。 ・在職者訓練においては、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おり、製造業が培ってきた技術を活用できるため、様々な企業が植物工場に参入していることを踏まえ、以下の訓練コースを開発した。 【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、施工及び運用において必要となる光・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。 	
<p>⑤ 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する。</p>	<p>ホ 企業や求職者等に対し、ものづくり分野の魅力や実施する職業訓練の有効性について、広く周知するため、訓練の成果や訓練修了生・企業からの声をホームページや施設案内等に掲載し、わかりやすい広報活動に取り組むとともに、地方運営協議会の機会等を通じて、地域の関係者</p>	<p><評価の視点> ・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。</p>	<p>ホ 職業訓練の有効性の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業や求職者等に対して、実施する職業訓練の有効性を以下のとおり周知するとともに、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、委員に対する施設見学の開催、訓練実施の周知広報に当たっての連携・協力の要請等、積極的な情報発信に努めた。 <ul style="list-style-type: none"> - 「機構版職業訓練ガイドライン」に基づき、企業や求職者等に対して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より作成した各施設のホームページにおいて、訓練内容、訓練の成果、訓練修了生・企業からの声について、画像を織り交ぜながら掲載することにより、ホームページに掲載する情報の一層の充実に努めた。 - 職業能力開発促進センターについては、就職率の実績、離職者訓練で身につけた技能等により再就職した修了生や修了生を採用した事業主からの声を各施設のホームペー 		

<p>⑨ 公共職業能力開発施設について</p> <p>独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律(平成23年法律第26号)を踏まえ、厚生労働省の方針のもと、以下の取組を適切に行うこと。</p> <p>ア 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校(以下「ポリテクセンター等」という。)については、受入条件が整う都道府県へ移管することとされていることを重く受け止め、現行の譲渡条件の期限(平成26年3月31日)までの間、都道府県との</p>	<p>ケ 公共職業能力開発施設等について</p> <p>独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律(平成23年法律第26号)を踏まえ、厚生労働省の方針のもと、以下の取組を適切に行う。</p> <p>① 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校(以下「ポリテクセンター等」という。)については、受入条件が整う都道府県へ移管することとされていることを重く受け止め、現行の譲渡条件の期限(平成26年3月31日)までの間、厚生労働省と</p>	<p>に対し、職業能力開発促進センター等の取組を積極的に情報発信する。</p> <p>⑨ 公共職業能力開発施設等について</p> <p>「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」(平成25年12月24日閣議決定)や独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律(平成23年法律第26号)に基づく、職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校(以下「ポリテクセンター等」という。)の都道府県への譲渡期限が到来することを踏まえて公表された「ポリテクセンター・ポリテクカレッジの今後の在り方について」(平成26年2月21日厚生労働省)等を踏まえ、地方組織の一元化に取り組むとともに、以下の取組を適切に行う。</p>		<p>ジ、受講者募集パンフレット等に掲載し、企業や求職者等に対し、職業訓練の効果をアピールした。</p> <p>- 職業能力開発大学校・短期大学校については、スマートフォンの普及に伴い、より幅広い対象者等に情報を発信するため、スマートフォンに対応したホームページの内容を充実させるとともに、職業能力開発大学校・短期大学校における各種競技大会等への参加状況等を掲載し、その職業訓練の質の高さについて、広く周知を図った。</p> <p>⑨ 公共職業能力開発施設等について</p>		
---	--	---	--	---	--	--

<p>移管協議を主体的かつ積極的に進めること。</p> <p>イ 都道府県との移管協議を進めるに当たっては、これまで移管に至らなかった原因を十分に把握・分析し、都道府県内における産業の集積状況や職業能力開発施設の設置状況、受講者の居住地の実態等を勘案して移管の可能性の高いものから優先的に協議を進めること。</p>	<p>密接に連携して、ポリテクセンター等が設置されている全都道府県にポリテクセンター等が直接訪問して移管協議を進めるなど移管協議を主体的かつ積極的に進める。</p> <p>② 都道府県との移管協議を進めるに当たっては、これまで移管に至らなかった原因を厚生労働省と連携して十分に把握・分析し、その結果を踏まえて都道府県への働きかけを平成25年度上半期を中心に集中的かつ積極的に取り組む。その際、都道府県内における産業の集積状況や職業能力開発施設の設置状況、受講者の居住地の実態等を勘案して移管の可能性の高いものから優先的に協議を進める。</p>	<p>イ PDCAサイクルによる訓練コースの不断の見直しや企業等のニーズに応えた効果的な職業訓練の実施に努めるとともに、訓練定員の見直し等、施設運営の効率化を着実に進め、地域の状況も勘案しつつ施設の在り方について不断の見直しを図る。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練コース・訓練定員の見直しにより、効果的な訓練・効率的な施設運営に努め、その結果を踏まえた見直しを図ったか。 	<p>イ 訓練コース及び訓練定員の見直し並びに企業等のニーズに応えた効果的な職業訓練の実施</p> <p>○訓練コース・訓練定員の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年間訓練計画の策定に当たっては、毎年度、地域の企業、事業主団体、関係行政機関等へのヒアリング調査等を実施し、収集した人材ニーズや実施している訓練内容に関する問題点、民間教育訓練機関等との競合状況等の分析結果を踏まえ、訓練コース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た訓練定員の見直しを行った。 <p>平成28年度訓練計画の策定における見直し実績は以下のとおり。</p> <p>【離職者訓練】 (カリキュラム等の見直しを行った訓練コース数)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>(訓練定員の見直しを行った施設数)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練定員を増やした施設数 9 施設 	
---	---	--	---	--	--

		<p>ロ 地域連携人材育成強化支援事業を行う都道府県への協力を着実に行う等、都道府県とより緊密に連携す</p>	<p><評価の視点> ・地域連携人材育成強化支援事業を行う都道府県への協力を着実に行うなど、都道府県とより緊密に連</p>	<p>・訓練定員を減らした施設数 41 施設</p> <p>【在職者訓練】 (カリキュラム等の見直しを行った訓練コース数)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内容変更コース数 20 コース ・廃止訓練コース数 1,096 コース ・新規設定コース数 1,007 コース <p>【訓練コースの見直し事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・離職者訓練においては、通信分野の技術者不足に対応するため、これまで通信設備に関する技能・技術を習得する「電気・通信施工技術科」を実施していたが、近年、通信工事のみの事業は縮小傾向にあり、また事業所からも、電気設備関連（シーケンス制御、PLC制御等）に力を入れてほしいとの要望があったことから、「電気・通信施工技術科」を廃止し、代わりにより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」を新設した。 ・在職者訓練においては、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」を実施していたが、事業主団体等から、金型設計における現場トラブルが多い、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があったことから、トラブル事例の背景にある原理原則や、その対策に関する知識・手法等を訓練内容に追加し、コース内容を充実させた。 <p>○女性の就業促進を図るための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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施設で実施した。 平成28年度の訓練計画の策定に当たっては、新たに「デジタルものづくり技術科」を加え11施設で女性向けの訓練コースを設定した。 <p>【女性向け訓練コースの例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・環境整備 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、平成27年度から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した。 <p>ロ 地域連携人材育成強化支援事業を行う都道府県との連携 地域連携人材育成強化支援事業を行う都道府県が、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行った。 平成27年度は、厚生労働省が企画競争により選定し、委託</p>		
--	--	---	--	--	--	--

<p>ウ ポリテクセンター等については、現状において、同一都道府県内に複数存在するものなど経年的に定員充足率が低調なものについては、訓練定員の見直し等を行っても改善に至らない場合は、統廃合を含めて検討すること。</p>	<p>③ ポリテクセンター等については、現状において、同一都道府県内に複数存在するものなど経年的に定員充足率が低調なものについては、より一層、公共職業安定所との連携を図り、求職者に対して職業訓練コースの多様な説明機会を設けること、説明会、施設見学会を通じて職業訓練コースの内容を分かりやすく丁寧に説明することや、訓練効果や成果を積極的に周知するなど周知・広報活動の強化等を図り、これらを行っても改善に至らない場合は、第3期中期目標期間の最終事業年度までに統廃合を含めて検討し、その結論を得る。</p>	<p>ハ ポリテクセンター等については、定員充足率が低調な施設について、定員充足率の向上に向けたプロジェクトによる取組を強化する。具体的には、より一層、公共職業安定所との連携を図り、雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等により求職者に対する職業訓練コースの多様な説明機会を設けること、これらの機会を通じて職業訓練コースの内容を分かりやすく丁寧に説明することや、ホームページやリーフレットで訓練効果や成果を積極的に周知する等により周知・広報活動の強化等に取り組む。</p>	<p>携したか。</p> <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>事業として契約を締結した北海道、山形県、茨城県、山梨県及び静岡県において、各道県が作成した実施計画に基づき職業訓練指導員派遣、施設設備の貸与、カリキュラムの作成、合同ニーズ調査のための事業所訪問等の支援を実施した。</p> <p>ハ 定員充足率の向上に向けた取組</p> <p>i 離職者訓練における取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 定員充足率の向上のため、具体的な行動計画としてアクションプランを策定し、実施した。労働局や公共職業安定所との連携強化を図るとともに、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を実施した。また、若年者等のものづくりへの関心を高める漫画版パンフレット等の周知・広報の好事例を全施設で共有した。 定員充足率が低調な施設について、労働局・公共職業安定所へ協力を要請した。 平成 27 年度から、新たに定員充足率向上のための職員研修を実施した。 受講をあっせんする公共職業安定所の職員を対象とした施設見学会や研修会等を開催し、訓練コースの説明やものづくり訓練体験等を実施することにより離職者訓練の理解の促進を図った。 また、受講相談の支援の強化を図るため公共職業安定所の職員が窓口で求職者に分かりやすく説明できるよう工夫した資料を作成・配布すること等により、受講あっせんに係る連携の強化を図った。 公共職業安定所の協力を得て、雇用保険受給者を対象とした雇用保険初回受給者説明会において、機構職員が各訓練コースの内容や就職実績等の成果を説明するとともに、個別相談の機会を設けること等により、求職者へのきめ細かな周知に努めた。 求職者に対する施設見学会を積極的に開催し、各訓練コースの見学等を通じて訓練内容やその成果・効果を丁寧に説明することにより、訓練の受講勧奨に努めた。 公共職業安定所を通じた周知・広報活動のほか、地域の情報誌や地元市町村の広報誌等を活用した幅広い広報に取り組むとともに、ホームページ画像の動画への変更等、より分かりやすい形への見直しにより、より多くの求職者に訓練に関する情報が周知できるよう広報活動の強化を図った。 <p>【静岡職業能力開発促進センターの取組事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 若年者や女性を主なターゲットとした漫画版の訓練紹介パンフレットを新たに作成し、公共職業安定所や各種イベントで配付することにより職業訓練の周知・広報を行った。 先行の好事例として、この取組を全施設で共有し、半数以上の施設において活用した。 <p>ii 高度技能者養成訓練における取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 定員充足率の向上のため、具体的な行動計画としてアクションプランを策定・実施し、高校や地域との連携強化、周知・広報の好事例の全施設での共有等を実施した。 定員充足率が低調な施設に対して、本部と施設が一体となった緊急プロジェクトを実施し、職業能力開発大学校・短 	
---	--	---	--	--	--

<p>エ ポリテクセンター等については、厳しい雇用失業情勢に配慮しつつ、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の質と量を確保すること。</p>	<p>④ ポリテクセンター等については、厳しい雇用失業情勢に配慮しつつ、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の質と量を確保する。</p>	<p>ニ ポリテクセンター等については、厳しい雇用失業情勢に配慮しつつ、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の質と量を確保する。</p>	<p><評価の視点> ・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質と量を確保するための取組を行ったか。</p>	<p>期大学の魅力や付加価値の向上、地域社会との連携強化を図るため、平成 25 年度に策定した3ヶ年計画の魅力アッププロジェクトプランを実施した。</p> <p>【浜松職業能力開発短期大学の取組事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、職業能力開発短期大学校・短期大学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。 <p>ニ 都道府県との連携による地域における訓練の質と量の確保</p> <p>ポリテクセンター等については、雇用情勢に配慮しつつ、次のとおり都道府県との連携等により、地域において必要な訓練の質と量の確保を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 人材ニーズの把握や訓練科の設定分野、内容、実施時期、地域等について、都道府県と十分な役割分担や連携・調整を行い、訓練計画案を作成した上で、専門的・実務的立場から審査できる委員（民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者）により構成される訓練計画専門部会（地方運営協議会の専門部会）を各都道府県で開催し、人材ニーズ等に基づく訓練コースが設定されているか、民間教育訓練機関が実施する訓練との競合がないか等について意見聴取、審査を行い、地域において必要であり、競合がないと認められた訓練コースに限定して、訓練を実施した。 <p>また、各都道府県が策定する地方職業能力開発実施計画の取りまとめに関し、必要な協力を行った。</p>	
<p>オ 上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、施設ごとのセグメント情報や業務実績を十分に踏まえ、具体的な業務運営の達成目標を定めた上で、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講ずること。</p>	<p>⑤ 上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、第3期中期目標に掲げる目標を達成するため、機構本部はポリテクセンター等の施設ごとの業務実績（就職率や定員充足率等）の進捗管理を行い、その業務実績や施設ごとのセグメント情報を十分に踏まえ、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講ずる。</p>	<p>ホ 上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、各年度の目標を達成するため、本部はポリテクセンター等の施設ごとの業務実績（就職率や定員充足率等）の進捗管理を行い、必要とされる施設ごとのセグメント情報を整備するとともに、法人内部で当該情報を共有し、今後の業務運営に反映させる。</p>	<p><評価の視点> ・ポリテクセンター等の在り方等の見直しに当たっては、施設ごとの業務実績（就職率や定員充足率等）の進捗管理を行い、その業務実績や施設ごとのセグメント情報を十分に踏まえ、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講じたか。</p>	<p>ホ 定例の報告等により施設ごとの業務実績を把握し、適切な進捗管理を行った。また、施設ごとに訓練の種類（離職者訓練、在職者訓練、高度技能者養成訓練、指導員養成訓練及び指導員再訓練）等をセグメントの単位として、決算報告書の支出額のほか各施設の業務実績等を用いて、訓練等に要した経費や訓練生一人当たりの経費を算出し、今後の業務運営に反映できるよう、組織的に情報の共有を行った。</p>	
<p>カ 上記各施設の運</p>	<p>⑥ 上記各施設の運</p>	<p>ヘ 上記各施設の運</p>	<p><評価の視点></p>	<p>ヘ ポリテクセンター等の定員充足率向上に向けた取組等に</p>	

<p>営の在り方については、厚生労働省とも連携をして検討を行うこと。</p>	<p>営のあり方については、厚生労働省とも連携をして検討を行う。</p>	<p>営の在り方については、厚生労働省とも連携して検討を行う。</p>	<p>・ポリテクセンター等の運営のあり方については、厚生労働省とも連携して検討を行ったか。</p>	<p>について、厚生労働省とも連携をして取り組んだ。</p> <p><平成 26 年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・離職者訓練における定員充足率の向上のため、具体的な行動計画として策定したアクションプランに基づき、労働局や公共職業安定所との連携強化、若年者等のものづくりへの関心を高める漫画版パンフレット等の周知・広報の好事例の全施設での共有等を実施するとともに、平成 27 年度から新たに定員充足率向上のための職員研修を実施した。また、日本版デュアルシステムについては、広報用動画を公共職業安定所等での広報に活用した。 ・高度技能者養成訓練における定員充足率の向上のため、具体的な行動計画として策定したアクションプランに基づき、高校や地域との連携強化、周知・広報の好事例の全施設での共有等を実施するとともに、定員充足率が低調な施設に対して、本部と施設が一体となった緊急プロジェクトを実施し、職業能力開発大学校・短期大学校の魅力や付加価値の向上、地域社会との連携強化等を図るための取組を実施した。 ・平成 28 年度訓練計画においても、地域の人材ニーズ、定員充足率の実績等を踏まえ、訓練コースの新設・廃止、訓練カリキュラムの変更及び訓練定員の見直しを実施した。 		
--	--------------------------------------	-------------------------------------	---	---	--	--

<p>4. その他参考情報</p>
<p>外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域ニーズを捉え、PDCAサイクルによる見直しを適切に行ったことは、評価できる。 ・都道府県や産業界との連携の拡充・強化に努めるべきである。 ・自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

様式 1-1-4-1 中期目標管理法 年度評価 項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-16	求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等		
業務に関連する政策・施策	政策目標Ⅳ 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者職業の安定を図ること 施策目標Ⅳ-5-1 求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第14条第1項第8号
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度 値)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	指標	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
/								予算額（千円）	—	—	—		
								決算額（千円）	—	—	—		
								経常費用（千円）	—	—	—		
								経常利益（千円）	—	—	—		
								行政サービス実施 コスト（千円）	—	—	—		
								従事人員数（人）	—	—	—		

注) 独立行政法人会計基準の改正等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画(H27)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	
第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置		第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	<評価と根拠> 評価：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。		

<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項</p> <p>職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律(平成23年法律第47号)に基づく職業訓練の認定を的確に実施すること。</p>	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項</p> <p>職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律(平成23年法律第47号)に基づく職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものを踏まえた審査を行う。</p>	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項</p> <p>イ 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律(平成23年法律第47号)に基づく職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものを踏まえた審査を行う。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた審査を行ったか。 	<p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項</p> <p>○求職者支援制度における当機構の役割</p> <ul style="list-style-type: none"> 「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、当機構は、職業訓練を実施する民間教育訓練機関に対して制度の周知広報、訓練計画の策定に関する相談援助、職業訓練の審査・認定、訓練実施に関する指導・助言を実施した。 求職者支援訓練の認定申請書の審査 <ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省が定めた認定基準に基づき、特定求職者を早期に安定した雇用につなげるよう、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を踏まえ、以下のとおり認定申請書の審査を実施した。 <p>【訓練コースの種類】</p> <ul style="list-style-type: none"> 基礎コース 多くの職種に共通する基本的能力を習得するための訓練コース 実践コース 基本的能力から、介護系、医療事務系、情報系等、特定の職種の職務に必要な実践的能力までを一括して習得するための訓練コース <p>・審査・認定状況</p> <p>【平成27年度開講分】</p> <p>[審査件数]</p> <ul style="list-style-type: none"> コース数 6,492 コース(前年度実績8,105コース、前年度比△1,613コース) 定員 112,369人(前年度実績152,226人、前年度比△39,857人) <p>[うち認定件数]</p> <ul style="list-style-type: none"> コース数 4,733コース(前年度実績5,815コース、前年度比△1,082コース) 定員 79,394人(前年度実績104,974人、前年度比△25,580人) <p>※(参考)全国職業訓練実施計画で定められた認定上限値 83,080人(平成26年度 118,500人)</p> <p>[認定コース定員の内訳]</p> <ul style="list-style-type: none"> 基礎コース 21,597人(前年度実績31,068人、前年度比△9,471人) 介護系 15,251人(前年度実績20,138人、前年度比△4,887人) 医療事務系 5,982人(前年度実績7,857人、前年度比△1,875人) 情報系 4,144人(前年度実績5,858人、前年度比△1,714人) その他の成長分野等 32,420人(前年度実績40,053人、前年度比△7,633人) <p>※その他の成長分野等は、営業販売事務分野、デザイン</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>
--	--	--	--	---	--

<p>また、認定職業訓練が円滑かつ効果的に行われるよう、(職業訓練実施計画も踏まえて) 機構が有する職業訓練ノウハウを活用し、必要な指導及び助言を行うこと。</p>	<p>また、認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、職業訓練実施計画も踏まえて、訓練コース設定の指導や機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行う。</p>	<p>ハ 認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、職業訓練実施計画も踏まえて、訓練コース設定の指導や機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行う。</p>	<p><評価の視点> <ul style="list-style-type: none"> 認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、訓練コース設定の指導や職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行ったか。 </p>	<p>分野等である。 [うち不認定件数] <ul style="list-style-type: none"> コース数 1,759 コース (前年度実績 2,290 コース、前年度比 △531 コース) 定員 32,975 人 (前年度実績 47,252 人、前年度比 △14,277 人) <主な不認定理由> <ul style="list-style-type: none"> 全国職業訓練実施計画、地域職業訓練実施計画において定められた認定上限値を超える申請があった(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訓練実施機関の職業訓練の認定枠は原則20%以内) 訓練実施機関から認定申請の取り下げの申し出があった等 <ul style="list-style-type: none"> 機構による創意工夫の取組として、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・建設分野などの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し、当該訓練カリキュラム及び成果シート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した。 <p>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した。</p> <p>○求職者支援訓練における不正防止の取組 <ul style="list-style-type: none"> 的確な実施状況確認(実施状況確認件数16,181件)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。 <p>○訓練実施施設に対する指導・助言 <ul style="list-style-type: none"> 求職者支援訓練の質を確保するため、すべての訓練実施施設に対し、定期的(コース毎に原則として月1回)に訓練及び就職支援の実施状況等を確認するとともに、実施状況の確認時に、コース毎に原則1回以上、受講者に対するアンケートを実施し、アンケート結果を踏まえ、訓練実施施設に対する指導・助言を実施した。 <p>【「実施状況確認」の実施状況】 訓練実施施設に対する実施状況確認件数 16,181 件 (前年度実績 19,984 件、前年度比 △3,803 件) 参考：開講コース数 3,877 コース (前年度実績 4,828 コース、前年度比 △951 コース) [実施状況確認のポイント] <ul style="list-style-type: none"> 受講者の選考は適切に行われているか。 認定内容に基づき、適切に訓練が実施されているか。 受講者に対するアンケート結果に対し、適切に対応しているか。 就職支援の実施体制が整備され、適切な就職支援が実施されているか。 訓練実施施設が抱える課題はないか。 </p> </p></p></p>	<p>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た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、講習内容が役立った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。</p> <p>これらを踏まえ、評価をAとした。</p> <p><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。</p>
--	---	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> ・訓練の質向上を目的とした講習の実施 訓練実施施設が抱える訓練運営上の課題に対して、職業能力開発及び就職支援のノウハウを元に、訓練実施施設の運営責任者等を対象とする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。以下「サポート講習」という。）を機構による創意工夫の取組として平成 27 年度は全国の都道府県支部で、全 64 回（前年度実績 66 回、前年度比 △2 回）実施し、受講者は 723 人（前年度実績 866 人、前年度比 △143 人）であった。 なお、サポート講習後の受講者に対するアンケート結果では、「大変役に立つ」又は「役に立つ」との回答が合計で 99%（前年度実績 99%、前年度比 ±0 ポイント）であった。 【サポート講習のテーマ】 <ul style="list-style-type: none"> - 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 - 受講者のタイプや特徴に応じた支援と対応 - 求職者支援訓練における適切な個人情報の管理とは - ケーススタディで学ぶ就職支援 - 受講者対応スキルの向上について - 精神障害・発達障害の特徴と対応について - 実践！職業能力基礎講習〈平成 27 年度新規講習〉 - 早期就職を実現させる訓練運営〈平成 27 年度新規講習〉 ○民間教育訓練機関に対する周知・広報 <ul style="list-style-type: none"> ・民間教育訓練機関にとって求職者支援訓練の認定申請や訓練運営に当たり、重要な情報として厚生労働省と協議して定めた「求職者支援訓練の認定申請書を提出するに当たっての留意事項」、「求職者支援訓練の選定方法」、「求職者支援訓練に係るカリキュラム作成に当たっての留意事項」及び「求職者支援訓練を実施するに当たっての留意事項」について、改訂の都度、速やかに機構ホームページに公開し、民間教育訓練機関に対して周知・広報を行った。 ・機構が開発した訓練カリキュラム及び成果シート（20 分野及び 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」をホームページ上で公開し、民間教育訓練機関の認定申請の利便性向上に取り組んだ（再掲）。 <平成 26 年度の業務実績の評価結果の反映状況> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・訓練実施施設が抱える訓練運営上の課題に対して、職業能力開発及び就職支援のノウハウを基に、訓練実施施設の運営責任者等を対象とする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）の講習内容を充実させ、全国の都道府県支部で実施したところであり、平成 28 年度計画において、求職者支援訓練サポート講習を 55 回以上実施すること 		
--	--	--	--	---	--	--

				とした。		
--	--	--	--	------	--	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。

- 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こと、各課題に応じたテーマを設定した求職者支援訓練サポート講習を実施したことは、評価できる。
- 求職者支援訓練サポート講習を更に充実すべきである。
- 自己評定については、概ね「妥当」との意見であった。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画 (H27)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 各業務共通事項</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 共通的事項</p> <p>(1) 関係者のニーズ等の把握</p> <p>機構に対する関係者のニーズ等について、以下の取組により幅広く把握し、ニーズ等に即した業務運営を行うため、必要な措置を迅速に実施する。</p> <p>事業主団体、障害者団体等と情報交換を行うとともに、機構の業務に対する意見等を障害者、事業主、学識経験者等から聞く場を設定する。</p> <p>利用者に対するアンケートによる終了時の調査及び必要に応じ追跡調査を積極的に実施し、その結果から業務改善につなげるべき点を分析し、現場にフィードバックする。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 共通的事項</p> <p>(1) 関係者のニーズ等の把握</p> <p>使用者、労働者及び障害者を代表する者並びに学識経験を有する者により構成される評議員会を開催し、情報交換を行うほか、機構の業務に対する意見等を伺い、ニーズに即した業務運営を図る。</p> <p>利用者の意見、ニーズ等を把握し、その結果を業務運営に反映させるため、各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を積極的に実施する。また、これらのアンケート調査結果を自由記述欄の内容を含め分析し、サービスを提供している施設</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 関係者のニーズ等を事業主団体、障害者団体等との情報交換等により幅広く把握し、当該ニーズ等に即した業務運営を行っているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 各種事業の効果や関係者のニーズを具体的に把握するためのアンケート調査等を積極的に実施し、その結果を分析し、現場にフィードバックしているか。 	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 共通的事項</p> <p>(1) 関係者のニーズ等の把握</p> <p>○評議員会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 使用者代表、労働者代表、障害者代表及び学識経験者からなる評議員会を開催し、関係者のニーズ等を把握した。 - 開催日 平成27年7月27日 - 内容 平成26年度の業務実績・自己評価及び平成27年度計画に基づく業務運営を説明した上で、意見交換を行い機構の業務に対する要望等を把握した。 - 参加者 評議員 15名 機 構 役員等 <p>○各種調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を積極的に実施し、各種事業の効果や関係者のニーズの把握に努めた。 - 高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助を実施した事業主等に対する追跡調査 - 地域障害者職業センターの支援を受けた障害者に対するアンケート調査 - 事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対する追跡調査 - 職業リハビリテーションに関する助言・援助を受けた関係機関に対するアンケート調査 - マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対するアンケート調査 	<p>【評価区分 17 共通的事項】</p> <p><評価と根拠></p> <p>評価：B</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>評価</p>	

	<p>(2) 業績評価の実施及び公表</p> <p>適正な業務の推進に資するため、外部の学識経験者、リハビリテーションの専門家、職業能力開発の専門家等による業績評価を行い、その結果を業務運営に反映させ、機構におけるPDCAサイクルの徹底を図る。</p> <p>さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、設定した目標の達成状況、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表する。</p>	<p>にフィードバックすることにより、現場レベルでの業務改善を促す。</p> <p>(2) 業績評価の実施及び公表</p> <p>平成 26 年度業務実績については、外部の学識経験者、リハビリテーションの専門家、職業能力開発の専門家等により構成される外部評価委員会の意見を踏まえた自己評価を行うとともに、その結果及び国の評価結果を業務運営に反映させ、機構におけるPDCAサイクルの徹底を図る。</p> <p>また、平成 27 年度業務については、業務の進捗状況を定期的に把握するとともに、進捗管理重点テーマを設定して当該重点テーマに関する進捗状況を点検し、その結果を踏まえて、各職員の年度計画の達成に向けた意識の向上と業務の改善を図る。</p> <p>さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、設定した目標の達成状況、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表する。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構が実施する業務に対して自己評価を行い、その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。 	<ul style="list-style-type: none"> - 職業リハビリテーションの専門的、技術的研修受講者に対するアンケート調査 - 職業リハビリテーションの専門的、技術的研修受講者及び受講者の所属長に対する追跡調査 - 在職者を対象とする職業訓練の受講者に対するアンケート調査 - 在職者を対象とする職業訓練の受講者を派遣した事業主に対するアンケート調査 <p>・これらの調査結果を自由記述欄の内容を含め分析し、現場レベルでの業務改善を促すため各施設にフィードバックした。</p> <p>(2) 業績評価の実施及び公表</p> <p>○業績評価の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構本部部長等で構成する内部評価委員会において平成 26 事業年度の業績に係る自己評価について審議するとともに、外部の学識経験者、リハビリテーションの専門家、職業能力開発の専門家等で構成する外部評価委員会（職業リハビリテーション専門部会及び職業能力開発専門部会を含む。）を開催し、平成 26 年度業務実績及び自己評価について意見を聴取した。 <p>【内部評価委員会】</p> <p>第 1 回（平成 27 年 4 月 22 日） 平成 26 年度業績評価の実施に係る内部評価委員会及び外部評価委員会の運営について検討</p> <p>第 2 回（平成 27 年 5 月 14 日） 平成 26 年度業績評価の実施</p> <p>【外部評価委員会】</p> <p>第 24 回職業リハビリテーション専門部会（平成 27 年 6 月 10 日） 第 6 回職業能力開発専門部会（平成 27 年 6 月 12 日） 第 25 回外部評価委員会（平成 27 年 6 月 17 日）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外部評価委員会（各専門部会を含む。）における意見を踏まえ、業務実績及び自己評価をとりまとめた業務実績等報告書を作成し、平成 27 年 6 月 30 日に機構ホームページにおいて公表するとともに、同日に厚生労働大臣に提出した。また、自己評価を含む業務実績等報告書及び厚生労働大臣の評価結果については、機構内LANにより全職員に周知することにより、それぞれの職場・職務で評価結果を業務運営に反映させるよう指示し、機構におけるPDCAサイクルの徹底を図った。 ・平成 26 事業年度業務実績評価書中の指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策並びに独立行政法人評価に関する有識者会議及び外部評価委員会における意見のうち、改善等の検討を要するものを進捗管理重点テーマとし、当該重点テーマが業務運営・事業計画に反映されるよう努めた。 <p>○業務進捗管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 27 年度第 2 四半期・第 3 四半期までの、それぞれの業務実績の進捗状況を確認するとともに、各種連絡会議等において、業務全般の進捗状況を定期的に把握した。また、職業 	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>これらを踏まえ、評定をBとした。</p> <p><課題と対応></p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>標的型メール攻撃やWeb経由のマル</p>
--	--	--	--	--	--

	<p>(3) 内部統制の充実・強化</p> <p>機構のミッションを有効かつ効率的に達成するため、総務省の「独立行政法人における内部統制と評価に関する研究会」が平成 22 年 3 月に公表した報告書（「独立行政法人における内部統制と評価について」）及び総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から独立行政法人等の業務実績に関する評価の結果等の意見として厚生労働省独立行政法人評価委員会等に通知した事項を参考に更に充実・強化を図る。</p>	<p>(3) 内部統制の充実・強化</p> <p>機構のミッションを有効かつ効率的に達成するため、理事長の強力なリーダーシップの下、内部統制が有効に機能するよう、「行動規範」の浸透による統制環境の確保、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する。特にすべての職員についてそれぞれの職位・職務におけるコンプライアンスの一層の徹底を図るため、職員研修・情報提供等の取組を行う。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 内部統制の充実・強化を図っているか。 	<p>能力開発業務の第 3 四半期までの進捗状況については、平成 28 年度計画の審議のため平成 28 年 3 月 2 日に開催した運営委員会において報告し、意見を聴取した。</p> <p>(3) 内部統制の充実・強化</p> <p>○内部統制の更なる向上を図るため、以下の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 「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した。同計画に基づき、以下の取組を実施し、その取組状況については、各部等及び施設の長に対して推進状況を点検し、コンプライアンス推進委員会において検証を行った。 <ul style="list-style-type: none"> 行動規範の解説用資料等を活用した、各部等及び施設の長自らによる研修を実施する等の取組を通じて、役職員への「行動規範」の更なる浸透を図った。 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、利害関係者等との飲食の際のルールを含む倫理規程に重点を置いたコンプライアンス研修を実施した。 各階層別研修において、他団体におけるコンプライアンス違反事例等を取り入れたコンプライアンス研修を実施し、コンプライアンス意識の浸透を図った。（職員研修 6 回実施、472 人受講） 全役職員（嘱託職員を含む。）を対象としたコンプライアンス認識度調査を実施し、コンプライアンス意識の浸透状況や取組状況の検証を行った。 公益通報制度及び通報相談窓口（JEED ホットライン）について、引き続き、周知用ポスター等を活用して制度とその意義を周知する取組を行った。 個人情報漏えい及びハラスメントについて、「個人情報の漏えいリスクへの対応に係る基本方針」、「ハラスメントリスクへの対応に係る基本方針」等に基づき、リスク管理を徹底し、リスク管理委員会においてその推進状況の点検を行った。 <p>○内部統制システムの整備</p> <ul style="list-style-type: none"> 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している。 平成 27 年度は、本部及び施設（43 か所）を対象として内部監査を実施した。 内部監査の結果は直ちに理事長に報告し、理事長は必要な改善措置を命じ、その結果を報告させている。 <p>○内部統制に関する情報の公表</p> <ul style="list-style-type: none"> ホームページの内部統制に関する情報のページに、行動規範、コンプライアンス推進規程、公益通報規程、リスク管理規程、反社会的勢力への対応に関する規程、コンプライアンス基本方針、コンプライアンス推進計画並びにコンプライアンス推進委員会及びリスク管理委員会議事概要を掲載している。 平成 27 年度については、反社会的勢力への対応に関する規程、「平成 27 年度コンプライアンス推進計画」並びにコンプライアンス推進委員会及びリスク管理委員会議事概要を掲 	<p>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。</p>
--	--	---	---	---	---

<p>(1) 事業主等とのネットワークの構築、連携強化</p> <p>各地域の事業主及び事業主団体等の関係機関とのネットワークを構築するとともに、個々の事業所訪問等には、高齢者雇用支援業務、障害者雇用支援業務及び職業訓練業務の各業務に関する情報も併せて提供するなどの取組を通じて、各地域における事業主及び事業主団体との連携強化に努めること。</p>	<p>(4) 事業主等とのネットワークの構築、連携強化</p> <p>各地域の事業主及び事業主団体等の関係機関とのネットワークを構築するとともに、個々の事業所訪問等には、高齢者雇用支援業務、障害者雇用支援業務及び職業訓練業務の各業務に関する情報も併せて提供するなどの取組を通じて、各地域における事業主及び事業主団体との連携強化に努める。</p>	<p>(4) 事業主等とのネットワークの構築、連携強化</p> <p>各地域において、事業主及び事業主団体等の関係機関とのネットワークを構築するため、都道府県支部内の定期的な連絡会議等を通じて事業所情報の共有化を図るとともに、メールマガジンの活用促進に努める。</p> <p>また、高齢者雇用支援、障害者雇用支援及び職業訓練の各業務に関する情報を併せて事業主等に提供するため、施設間での業務研修の実施及び広報資料の相互設置、相談内容に応じて各施設の担当者が事業主等へ同行して業務説明、相談支援を行う等の取組を進めることにより、各地域における事業主及び事業主団体との連携強化に努める。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 各地域における事業主等とのネットワークの構築、連携強化に努めたか。 	<p>載し、内部統制に関する情報を更新した。</p> <p>(4) 事業主等とのネットワークの構築、連携強化</p> <p>○事業主等とのネットワークの構築及び連携強化に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> メールマガジンによる情報発信 機構本部及び各都道府県施設等の最新情報をタイムリーに提供することで、事業主及び事業主団体等の関係機関とのネットワークを構築し、連携強化を図るため、原則として月1回メールマガジンを発行している。平成25年6月28日の創刊準備号から計33号(特別号含む)発行し、6,761件の配信登録(平成28年3月末現在)があった。 事業主等との連携強化に向けた取組 都道府県支部内の定期的な連絡会議の開催等を通じて事業所情報の共有を行うとともに、高齢者雇用支援、障害者雇用支援及び職業能力開発の各業務に関する情報を併せて事業主等に提供するため、各施設間で業務研修を実施しているほか、広報資料の相互設置、相談内容に応じて各施設の担当者が事業主等へ同行して業務説明、相談支援を行う等の取組を行っている。 <p>(5) 法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組</p> <p>○業務運営面での一体化・活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成26年度に職業能力開発部門と障害者雇用支援部門が共同でとりまとめた「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、現場の支援に十分活かされるよう、機構の職業訓練指導員等に対し研修を実施した。 【実施した研修】 1. 「支援・対応ガイド(実践編)」を活用した業務対応導入研修 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、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カリキュラムに盛り込んで実施し、受講した職員は、所属施設職員に対して伝達研修を実施した。(平成27年6月11,12日 62人、6月18,19日 136人受講) 	
<p>(2) 法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組</p> <p>旧高齢・障害者雇用支援機構及び旧雇用・能力開発機構がこれまで培ってきたノウハウ等を共有・結集し、各支援対象者に共通する支援技法の検討や、これまでの研究・開発成果を踏まえた新たな活用方法についての検討など、業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図ること。</p>	<p>(5) 法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組</p> <p>旧高齢・障害者雇用支援機構及び旧雇用・能力開発機構がこれまで培ってきたノウハウ等を共有・結集し、各支援対象者に共通する支援技法の検討や、これまでの研究・開発成果を踏まえた新たな活用方法についての検討など、業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図ること。</p>	<p>(5) 法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組</p> <p>高齢者雇用支援、障害者雇用支援及び職業訓練業務の各支援対象者に共通する支援技法や研究・開発成果を踏まえた活用方法等について引き続き検討し、必要な取組を進める。</p> <p>国立職業リハビリテーションセンター及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンターでは、機構の公共職業能力開発施設において特別な配慮が必要な</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 		

	<p>(6) 情報提供及び広報の実施</p> <p>高年齢者等及び障害者の雇用に関する知識の普及を図るとともに事業主等による当該雇用の安定等に向けた自主的な取組を支援するため、高年齢者等や障害者の雇用に関する情報を収集・整備し、これらの情報を容易に利用できるよう、ホームページ等を通じて提供する。</p>	<p>支援対象者への対応及び支援を実践し、課題等の提言や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を育成するための研修を実施する。</p> <p>また、支援技法等の更なる普及を図るため、上記研修の修了者による事例報告、平成26年度に取りまとめた「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)」の活用方法等を内容とする研修を新規に実施する。</p> <p>加えて、地方施設における業務運営面での一体化・活性化を図るため、シナジーの発揮に繋がる地方施設での取組について情報収集し、他の施設へフィードバックするとともに、地方施設間の連携による相談支援の推進に取り組む。</p> <p>(6) 情報提供及び広報の実施</p> <p>高年齢者等及び障害者の雇用に関する知識の普及を図るとともに事業主等による当該雇用の安定等に向けた自主的な取組を支援するため、高年齢者等や障害者の雇用に関する情報を収集・整備し、これらの情報を容易に利用できるよう、ホームページ等を通じて提供する。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構が収集・整備した高年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、高年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 	<p>2. 障害特性を理解した訓練生支援力向上研修</p> <p>支援ノウハウをより多くの職業訓練指導員に普及するため、「特別な配慮が必要な訓練生への対応研修」を修了した者の事例発表やガイドの演習を含めた研修を実施した。(平成27年9月29,30日 21人受講)</p> <p>○特別な配慮が必要な訓練生への対応研修</p> <p>特別な配慮が必要な訓練生への対応及び支援を実践し、課題等の提言や全国の職業能力開発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を育成するため、中央障害者職業能力開発校及び吉備高原障害者職業能力開発校において研修を実施した(平成27年度5人が修了。)</p> <p>○地方施設における施設間連携の取組については、半期ごとにとりまとめ、好事例を各施設にフィードバックした。</p> <p>【施設間連携の取組例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業能力開発促進センターにおいて、地域センターのリワーク支援対象者に対し、復職予定企業のニーズを踏まえた作業体験を次のとおり実施。 <ul style="list-style-type: none"> - リワーク支援対象者の復職を予定している事業所との打合せにおいて、復職後の職務について、休職前と異なる職務を提示されたことから、地域センターから職業能力開発促進センターに訓練場面を利用した作業体験を依頼し、職業能力開発促進センターにおいて、職業訓練指導員の助言を得て、加工機械の基本操作を体験した。 - それによって、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ができた。 ・求職者支援訓練サポート講習の「精神障害・発達障害の特徴と対応について」の講師を障害者職業カウンセラーが担当。 ・地域センターにおいて、特別な配慮が必要な職業能力開発施設の受講生に対する相談支援等を実施。 <p>(6) 情報提供及び広報の実施</p> <p>○機構が収集・整備した高年齢者等や障害者の雇用に関する情報の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「エルダー」、「働く広場」をホームページ上で参照できるよう、電子ブックを掲載した。 ・「エルダー活躍先進事例集」、コンテスト事例集「高年齢者を戦力に」、「調査研究報告書」等の高年齢者の雇用に関する資料や「就業支援ハンドブック」、「はじめからわかる障害者雇用」、「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」等の障害者の雇用に関する資料をホームページに掲載した。 <p>○機構業務の積極的な広報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・戦略的かつ計画的な広報活動を行うとともに、広報に関する本部内の連携を深めるために設置した広報戦略会議により 	
--	--	--	---	--	--

	<p>また、高齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内、求職者や在職者等に対する職業訓練コースの実施時期・期間・募集定員等の情報について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行う。</p>	<p>また、高齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内、求職者や在職者等に対する職業訓練コースの実施時期・期間・募集定員等の情報について、ホームページやメールマガジン等を通じて積極的に広報を行う。</p> <p>なお、地方組織の一元化に伴い、都道府県支部広報委員会を設置し、総合的・効果的な広報に努める。</p>	<p>に広報を行っているか。</p>	<p>本部・都道府県支部を網羅した平成 27 年度広報活動方針を策定した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構本部において広報実施計画を策定するとともに、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の企画、立案を行うことを目的とした都道府県支部広報委員会を設置し、地域の実情に応じた都道府県支部広報実施計画を同委員会において策定した。 ・新聞等マスメディアへの情報発信を重要な広報手段ととらえ、本部及び各施設でニュースリリース等の積極的な広報活動に取り組み、新聞・雑誌・テレビ・ラジオ等への機構業務の掲載件数は全国で 2,388 件（前年度実績 2,220 件）であった。 ・広報活動のノウハウを共有し、効果的な取組を推進するため、各施設から広報活動実績の報告を収集し、積極的なニュースリリースによるマスメディアを通じた広報や、施設ホームページの活用、地域の事業主団体や市町村と連携した取組等の好事例を各施設へと情報提供した。 ・機構が実施する事業の最新情報をタイムリーに提供するため、原則として月 1 回メールマガジンを発行した。平成 25 年 6 月 28 日の創刊準備号から計 33 号（特別号含む）発行し、6,761 件の配信登録があった。（平成 28 年 3 月末現在） ・同一都道府県支部内の各施設で実施している業務を紹介する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に努めた。 <p>○ホームページの掲載情報の充実等</p> <p>機構が実施する業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内、職業訓練コースの受講案内等について、ホームページ及びパンフレット等を通じて積極的に広報を行った。</p> <p>【高齢者の雇用支援業務】 高齢者の雇用に関する資料、高齢者雇用安定助成金の内容と申請に関する取扱い、都道府県支部の相談窓口の案内等を掲載した。</p> <p>【障害者の雇用支援業務】 障害者の雇用に関する資料、障害者雇用納付金制度の内容と申告申請に必要な手続、障害者雇用納付金に基づく助成金の内容と申請に関する取扱い、地域センターや都道府県支部等の相談窓口の案内等を掲載した。また、地域センターにおいて実施するリワーク支援説明会、職業リハビリテーション関係のセミナー及び研修の申込等の案内や、利用者向けのリーフレット、Q&A集を掲載するとともに、都道府県支部が開催する地方アビリンピックや障害者職業生活相談員資格認定講習等の案内を掲載した。</p> <p>【職業能力開発の支援業務】 各職業能力開発施設で実施する離職者訓練、学卒者訓練、在職者訓練に係る訓練コースについて、訓練概要、受講条件、就職後の仕事例、過去の就職実績、賃金情報、利用者の声等について、画像を織り交ぜながらわかりやすく掲載した。また、求職者支援制度による職業訓練の実施を検討している民間教育訓練機関向けに、申請の手続や認定基準等についての情報を掲載するとともに、認定された訓練コースについて都道府県名、訓練開始月、訓練期間、訓練分野等で検索できる求職者支援訓練認定コース情報検索システムにより情報提</p>		
--	---	---	--------------------	--	--	--

		<p>(7) 東日本大震災に係る対策の実施</p> <p>被害を受けた地域における雇用面への影響等を踏まえ、障害者の雇用の確保・安定のための対策を引き続き実施する。</p> <p>被災地域において不足している建設人材を育成するための震災復興訓練を実施するとともに、被災により住宅が被害を受け居住できなくなった方々への雇用促進住宅の一時的貸与を行う等、求職者等の雇用の安定のための対策を引き続き実施する。</p>		<p>供を行った。</p> <p>また、平成 26 年度の高年齢者や障害者の雇用支援業務や職業能力開発の支援業務の内容と実績について図表を多用してわかりやすくホームページに掲載することにより、機構業務の理解促進に努めるとともに、障害者雇用納付金制度の申告対象事業主の範囲の拡大や高年齢者雇用安定助成金の一部改正等の制度改正について、ホームページへの掲載等により迅速に周知した。</p> <p>(7) 東日本大震災に係る対策の実施</p> <p>○地域センター特別相談窓口の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 被災7県（青森、岩手、宮城、福島、茨城、栃木、千葉）の地域センターに特別相談窓口を設置し、被災の影響により再就職に支援を必要とする障害者に対する相談業務を実施した（平成 27 年度相談数：3 人）。 具体的な支援事例については、障害者の再就職に係る支援として、就職活動に係る相談、職業評価、ジョブコーチ支援等、被災地の障害者のニーズに応じた支援を実施した。 なお、震災被害が甚大であり、障害者の職場復帰や再就職に係る相談の増加が見込まれるため、平成 24 年 2 月に、岩手、宮城、福島センターにジョブコーチを各 1 人増配置し、支援体制を強化した。平成 27 年度の 3 センターにおけるジョブコーチ支援実施件数は 206 件と、23 年度実績（187 件）を 10.2% 上回っており、被災地における高いジョブコーチ支援ニーズに引き続き対応している。 <p>○職業訓練等関係</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、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、被災離職者等を対象とした震災復興訓練を設定・実施した。 なお、青森、岩手、宮城、茨城においては、被災離職者等の交通の利便性も考慮して、地域の協力の下、空き工場等を仮設実習場として借り受け、訓練を実施したほか、全国から職業訓練指導員を応援派遣した（延べ 22 人）。 - 実施訓練科数 28 科、入所者数 790 人。 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した（授業料等免除者数：117 人）。 求職者支援訓練における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」の認定申請書の審査を実施した。 - 審査（認定）コース数 31 コース（前年度実績 34 コース、前年度比△3 コース） - 審査（認定）定員 308 人（前年度実績 368 人、前年度比△60 人） <p>○雇用促進住宅関係</p> <ul style="list-style-type: none"> 東日本大震災により住宅を喪失した被災者（福島第一原子力発電所事故による自主避難者を含む。）に対して一時的に提供している。岩手県、宮城県及び福島県の被災者並びに宮城 	
--	--	---	--	---	--

	<p>(7) 情報セキュリティ対策の推進</p> <p>政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進する。</p>	<p>(8) 情報セキュリティ対策の推進</p> <p>新たな政府の方針を踏まえた情報セキュリティ対策を推進するため、職員に対して情報セキュリティポリシーの周知、徹底を図る。また、システム運用事業者等の情報セキュリティ対策の履行状況を確認する。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>県、福島県からの自主避難者については、平成 29 年 3 月末まで更新可能とした。(各県が定める避難元市町村である者に限る。) その他の被災者については、平成 28 年 3 月末をもって無償提供期間を終了した。</p> <p>(入居戸数 1,766 戸 (平成 28 年 3 月末現在)) (参考) 入居決定戸数 (累計) : 8,262 戸</p> <ul style="list-style-type: none"> 上記に加え個別の対応として、各地方公共団体からの要請を受け、次のような取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> i 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。 ii 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。 iii 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。 また、平成 27 年度については、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した。 <p>(8) 情報セキュリティ対策の推進</p> <p>○組織的対策</p> <ul style="list-style-type: none"> 政府のサイバーセキュリティ対策推進会議や厚生労働省からの指示に基づき、情報セキュリティ対策を講じた。また、内閣サイバーセキュリティセンター(NISC)や厚生労働省からのインシデント発生事例等の情報提供を踏まえ、ソフトウェアの脆弱性に対する修正プログラムの適用やウイルス付きメールの送信元からのメールを受信できない設定等の必要な対策を講じた。 基幹ネットワークシステムの運用委託業者からの運用日報、定例会議(毎月1回)等を通し、障害発生状況報告及びこれに対する改善策の提案を受け、セキュリティ対策を講じた。 「政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準」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を周知徹底した。 情報セキュリティインシデントの発生に備え情報セキュリティインシデント対処手順書を整備した。 情報セキュリティインシデントの発生に備え緊急連絡体制を構築した。 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)を策定し、以下の取組を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> 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した。 本部及び施設職員を対象に外部専門家である情報化統括責任者(CIO)補佐官による情報セキュリティ講習を実施した。また、講習にあたっては、日本年金機構の事案を踏まえた内容とした。 情報セキュリティ意識の醸成を図るため、全職員が情報セキュリティに関する自己点検を実施した。 システム運用・保守の業務を外部委託している各個別情報システムについて、情報セキュリティ対策に係る実施体制や安全管理措置等を確認した。 	
--	---	--	---	--	--

	<p>(8) 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組の実施</p> <p>既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組について、着実に実施する。</p>	<p>(9) 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組の実施</p> <p>既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組について、着実に実施する。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組について、着実に実施しているか。 	<p>○人的対策</p> <ul style="list-style-type: none"> C I O補佐官から情報セキュリティ等に関する最新の情報を基に各個別情報システムの担当者へ助言等を随時実施した。 本部及び施設職員を対象にC I O補佐官による情報セキュリティ講習を実施した。また、講習にあたっては、日本年金機構の事案を踏まえた内容とした。(再掲) 情報セキュリティ意識の醸成を図るため、全職員が情報セキュリティに関する自己点検を実施した。(再掲) 各個別情報システムの管理担当者を対象に情報セキュリティポリシーに基づくシステム運用業務の管理や調達に関する説明会を実施し、情報セキュリティポリシーを周知した。 <p>○技術的対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ファイアウォール・不正侵入防御装置を設置し、外部からの基幹ネットワークへの攻撃対策を行っている。 標的型メール攻撃対策として、標的型攻撃対策装置及び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を設置している。 インターネット対策として、W e bウイルス対策機器を導入している。またフィルタリングソフトによりインターネットへの接続先を制限し、既知の危険なサイトや万一の際に情報流出先となるサイトへ接続できないように設定している。 事務用端末の対策として、全施設においてウイルス対策ソフトを統一し、本部より一斉にアップデートを実施している。 標的型メール攻撃対策として、全てのメールを対象に添付された実行形式ファイルの自動削除の設定をした。 事務用端末の対策として、ウイルス対策ソフトを本部において一元的に管理した。また、本部において管理者権限を有し、施設において許可なくソフトウェアをインストールできないようにし、ウイルスを含む可能性のある実行形式ファイルについても自動的に起動できないよう制限した。なお、基幹ネットワークにおいては未許可の端末及びU S Bメモリ等を接続できないようにし部外者のネットワーク侵入を防止した。 <p>(9) 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 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することにより、高齢者雇用、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の合理化を図り、人員を 20 名削減した。 <p><平成 26 年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 26 年度に職業能力開発部門と障害者雇用支援部門が共同でとりまとめた「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)」について、これを有効に活用するため当機構職業能力開発施設の職業訓練指導員等を対象に活用方法等に係る研修を実施し、法人統合に伴うシナジーの一層の発揮を図った。 	
--	---	---	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> 各施設が連携した取組を本部において収集し、好事例を各施設に周知することにより、各施設の連携によるシナジーの一層の発揮に取り組んだ。 内部統制の更なる向上のため、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・施設等において嘱託職員を含むすべての職員に対しコンプライアンス研修等を実施するなど、コンプライアンスの更なる推進を図るとともに、「行動規範」の浸透による統制環境の確保、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ている。 		
--	--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報

外部評価委員会において聴取した主な意見は、以下のとおりである。

- シナジー効果の発揮について十分な取組が行われていること、「支援・対応ガイド（実践編）」を活用した研修を実施したことは、評価できる。
- 一体化するもの、個別に実施するもののいずれが効果的な業務運営となるかを考えながら、更なる改善を続けていくことを希望する。

様式 1-1-4-2 中期目標管理法 年度評価 項目別評価調書（業務運営の効率化に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
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、事業の費用対効果、障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮		
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値等)	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報
本部の管理部門の職員数の削減(計画値)	旧雇用・能力開発機構との統合後3年以内に19名以上削減	—	▲2名	▲11名	—	—	—	平成24年度 ▲6名
本部の管理部門の職員数の削減(実績値)	—	▲6名	▲2名	▲11名	—	—	—	平成26年度までに19名削減済み
達成度	—	—	100.0%	100.0%	—	—	—	
一般管理費の節減(計画値)(百万円)	最終事業年度までに平成24年度予算と比べて15%以上節減	2,932	—	—	—	—	15%以上節減	
一般管理費の節減(実績値)(百万円)	—	—	▲18.2% (2,398)	▲18.2% (2,398)	▲18.2% (2,398)	—	—	
達成度	—	—	(121.3%)	(121.3%)	(121.3%)	—	—	
業務経費の節減(計画値)(百万円)	最終事業年度までに平成24年度予算と比べて5%以上節減	38,204	—	—	—	—	5%以上節減	
業務経費の節減(実績値)(百万円)	—	—	▲3.6% (36,836)	▲3.9% (36,697)	▲4.3% (36,561)	—	—	
達成度	—	—	(72.0%)	(78.0%)	(86.0%)	—	—	

注) 一般管理費は、人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。

注) 業務経費は、事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画 (H27)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	
<p>第2 業務運営の効率化に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第2号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 機構の組織体制については、業務の効率的かつ効果的実施等の観点から以下のように見直すほか、適宜弾力的に見直すこと。</p> <p>① 本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構との組織の統合時(平成23年10月)のスリム化(▲20名)に加え、更に統合後3年以内に▲19名以上のスリム化に取り組むこと。</p> <p>② 本部の業務部門については、雇用促進住宅及び職業能力開発促進センター等の地方公共団体への譲渡等が進むことや高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号)附則第3項に規定する経過措置期間の経過とともに段階的に業務量の減少が見込まれる部門も見られることから、これらの部門</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 効果的・効率的な業務運営体制の確立</p> <p>機構の組織体制については、業務の効果的・効率的実施等の観点から、以下のとおり見直すほか、適宜弾力的に見直す。</p> <p>① 本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構との組織の統合時(平成23年10月)のスリム化(▲20名)に加え、更に統合後3年以内に▲19名以上のスリム化に取り組む。</p> <p>② 本部の業務部門については、雇用促進住宅及び職業能力開発促進センター等の地方公共団体への譲渡等が進むことや高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号)附則第3項に規定する経過措置期間の経過とともに段階的に業務量の減少が見込まれる部門も見られることから、これらの部門</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 効果的・効率的な業務運営体制の確立</p> <p>独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下「機構」という。)の組織体制については、業務の効果的・効率的実施等の観点から、以下のとおり見直すほか、適宜弾力的に見直す。</p> <p>① 本部の業務部門については、各部門が緊密な連携を取りながら平成27年度下半期に業務の質及び量について点検を行い、その結果を次年度以降の業務実施体制に反映させるとともに、統合によるシナジー効果を一層発揮できるように業務運営体制の再構築に向けた検討を行う。</p>	<p><評価の視点></p> <p>・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に業務運営体制の再構築を進めているか。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 効果的・効率的な業務運営体制の確立</p> <p>② 本部の業務部門については、平成28年度の業務運営体制について、平成27年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を行った。</p>	<p>【事業区分18 業務運営の効率化】</p> <p><評価と根拠></p> <p>評価：B</p> <p>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。</p> <p>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進めた。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。</p> <p>これらを踏まえ、評価をBとした。</p> <p><課題と対応></p> <p>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%以上の額を削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。</p> <p>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</p>	<p>評価</p>	

<p>を含め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を再構築すること。</p> <p>③ 地方組織については、管理系システムの統合等に併せて、高齢・障害者雇用支援センター、職業訓練支援センター等の管理事務処理体制の一元化を図ること。</p> <p>④ 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、効率的・効果的な業務運営体制を構築するため、利用者のニーズや利便性、コスト、業務量等を勘案しつつ幅広く検討し、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こと。</p>	<p>を含め各部門が緊密な連携を取りながら毎年度業務の質及び量について点検を行うことにより業務量の変化に見合った効率的な実施体制とするとともに、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を再構築する。</p> <p>③ 地方組織については、管理系システムの統合等に併せて、高齢・障害者雇用支援センター、職業訓練支援センター等の管理事務処理体制の一元化を図る。</p> <p>④ 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、効率的・効果的な業務運営体制を構築するため、利用者のニーズや利便性、コスト、業務量等を勘案しつつ幅広く検討し、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こととする。このため、平成25年度中を目途に施設の立地条件、現況、集約等のコスト等を把握・検証し、その検証結果を踏まえ、平成26年度以降の年度計画において集約等の目標を掲げ、順次集約等に取り組むこととする。施設の集約等に当たっては、予算の効率化の観点から、借上げ</p>	<p>② 地方組織については、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）等を踏まえ、平成27年4月1日に、都道府県支部の下に管理事務処理体制の一元化を行い、円滑な事務処理を図りつつ、間接部門の人員の合理化を行う。</p> <p>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べく、都道府県支部の内部組織となる旧高齢・障害者雇用支援センターに関し、平成27年度は宮城、神奈川等について都道府県支部総務課が所在する職業能力開発促進センターの庁舎に移設・集約を行い、借上げ解消を図るとともに、平成28年度においても、予算の範囲内で可能な限りの移設・集約を行うべく、その準備作業を行う。</p>	<p><評価の視点> ・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。</p> <p><評価の視点> ・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。</p>	<p>③ 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することにより、高齢者雇用、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の合理化を図り、人員を20名削減した。</p> <p>④ 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府県の都道府県支部高齢・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・集約した。</p>	<p>着実にを行う必要がある。</p>	
---	---	---	---	--	---------------------	--

<p>2 一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については効率的な利用に努め、第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15%以上の額を節減すること。</p> <p>また、業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第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こと。</p> <p>なお、上記目標の実現に当たっては、不要な支出の削減を図るため、無駄削減・業務効率化に関する取組の人事評価への反映など自律的な取組のための体制整備を行うとともに、徹底した冗費の削減を行うこと。</p>	<p>施設の解消を中心に取り組むこととする。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 一般管理費及び業務経費の効率化目標</p> <p>一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については効率的な利用に努め、第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15%以上の額を節減する。</p> <p>業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第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。</p> <p>なお、上記目標の実現に当たっては、不要な支出の削減を図るため、無駄削減・業務効率化に関する取組の人事評価への反映など自律的な取組のための体制整備を行うとともに、徹底した冗費の削減を行う。</p>	<p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 一般管理費及び業務経費の効率化</p> <p>一般管理費及び業務経費については、不要な支出の削減を図るため、人事評価の基準への「コスト意識・ムダ排除」の導入、無駄削減に関する職員からの提言の募集等、職員の意識改革に関する取組により省資源、省エネルギー等に努め、徹底した冗費の削減を行う。</p> <p>また、業務実施体制の見直しによるコスト削減に取り組む。</p>	<p><定量的指標></p> <p>・一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、効率的な利用に努め、第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15%以上の額を節減すること。【数値目標】</p> <p><定量的指標></p> <p>・業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第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こと。【数値目標】</p> <p><評価の視点></p> <p>・事業費における冗費を点検し、その削減を図っているか。</p>	<p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 一般管理費及び業務経費の効率化</p> <p>・厚生労働省からの「独立行政法人、認可法人、特別民間法人の冗費の節減について（要請）」に基づき、すべての事務・事業について、無駄削減・業務効率化に向けた職員の意識改革及び効率化等に関する取組を行った。</p> <p>・一般管理費については、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年度の2,932百万円に対し、平成27年度は2,398百万円となり、18.2%の節減を図った。</p> <p>・さらに、執行における節減等の取組として、役職員に対して省資源・省エネルギーに関する意識の徹底を図るため、「コスト意識・ムダ排除」の観点を人事評価の際の着眼点に盛り込んでいるとともに、本部・施設での創意工夫により、光熱水料は前年度比10.1%の節減となった。また、「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」に基づき入居期間の制限を設けたことにより、職員宿舎の借料は前年度比4.3%の節減となった</p> <p>・業務経費については、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年度の38,204百万円に対し、平成27年度は36,561百万円となり、4.3%の節減を図った。</p> <p>・さらに、執行における節減等の取組として、訓練機器に係る借上げ方式の見直し等により前年度比11.4%の節減を図った。</p> <p>・平成27年度においては9の施設を移設・集約し、業務実施体制を見直したことにより、建物借料等に係る節減を図った。</p>	
---	--	---	--	--	--

<p>3 人件費（退職手当及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。</p> <p>また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表するものとする。</p>					
<p>4 契約の適正化</p> <p>契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進すること。</p> <p>① 公正かつ透明な調達手続による適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施すること。</p>	<p>(2) 契約の適正化</p> <p>契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進する。</p> <p>① 公正かつ透明な調達手続による適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施する。</p>	<p>(2) 契約の適正化</p> <p>契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進する。</p> <p>① 公正かつ透明な調達手続による適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施する。</p> <p>「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」（平成 27 年 5 月 25 日総務大臣決定）等を踏まえ、「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構契約監視委員会」により、「調達等合理化計画」の策定に係る点検、競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等につ</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、契約監視委員会において、同計画の策定や入札、契約について点検しているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 契約方式等、契約に係る規程類について、整備内容や運用は適切であるか。 	<p>(2) 契約の適正化</p> <ul style="list-style-type: none"> 契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進し、業務運営の一層の効率化を図るとともに予算の適正な執行に努めた。 独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について（平成 27 年 5 月 25 日総務大臣決定）に基づき、重点的に取り組む分野における評価のために適切な指標を設定し、毎年度 6 月末までに調達等合理化計画の策定、公表及び主務大臣への報告を実施することとなったことから、平成 27 年 7 月 31 日に調達等合理化計画を公表するとともに、厚生労働大臣に報告した。 <ul style="list-style-type: none"> i 一者応札・応募（以下「一者応札等」という。）の改善のため、一者応札等となった要因の把握・分析を行い、改善措置を策定し、次回調達において改善方針を着実に実行する PDCA サイクルを活用した取組を行った。 ii 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、調達手続を開始する前に、本部内に設置された「随意契約検証チーム」において、本部及び施設の調達を要求する部署から提出された随意契約協議書（随意契約によらざるを得ない理由等を記載したもの）の内容が適切であるか厳正なチェックを行った。 iii 不適切な調達を防止するため、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、契約事務担当者向けに作成した「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本部において確認した。 平成 27 年度における競争性のない随意契約の件数、金額は、419 件、39.2 億円となり、平成 26 年度の 395 件、39.8 億円から 24 件の増、0.6 億円の減となった。 	

<p>② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施すること。</p>	<p>② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施する。</p>	<p>いても真に競争性が確保されているかの点検・見直しを行う。</p> <p>② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性及び透明性が十分確保される方法により実施する。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・契約の締結に当たって、透明性・競争性等が確保されているか。 	<p>また、平成 27 年度の一者応札等件数割合は 17.7%となり、平成 27 年度調達等合理化計画における重点的に取り組む分野における目標指標として設定した目標値（第 3 期中期計画の初年度である平成 25 年度の一者応札等件数割合）の 19.0%を 1.3 ポイント下回った。</p> <p>「独立行政法人における調達等合理化計画の取組の推進について」（平成 27 年 5 月 25 日総務大臣決定）等を踏まえ、監事及び外部有識者で構成する「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構契約監視委員会」を開催し、「平成 27 年度独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構調達等合理化計画」の策定に係る点検、競争性のない随意契約の見直し、平成 26 年度の一般競争入札等において真に競争性が確保されているかの点検・見直し（平成 26 年度分）が行われ、すべての案件について「機構の取組は適切であると認められる」との評価を得た。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・契約に係る規程類については、会計規程、「契約事務の実施に関する件」の達等を適切に運用した。また、契約方式の選定方法等を定めたガイドライン及び具体的な契約手続きについて取りまとめたマニュアルに基づき、契約の適正化を図った。なお、「独立行政法人における契約の適正化（依頼）」（平成 20 年 11 月 14 日総務省行政管理局事務連絡）において講ずることとされている措置については、すべて実施済みである。 ・調達を行う際の契約事務手続の実施に当たっては、契約担当役（本部にあっては経理担当理事、施設にあっては施設長）の決裁を得た上で、契約方式、契約スケジュール、競争参加資格、仕様書等を入札・契約手続運営委員会に諮り、契約事務担当課において開札等の契約事務を実施した。 ・入札及び契約に係る審査機関として入札・契約手続運営委員会を設置し、当委員会において主に次に掲げる事項について調査審議し、契約の適正化を図った。 <ul style="list-style-type: none"> i 最低価格落札方式による一般競争入札以外の契約方法による場合の理由 ii 一般競争入札、企画競争等の手続を実施する場合の公告期間、参加資格、仕様書の内容、評価基準等 iii 随意契約（競争性のない随意契約であって随意契約限度額を超えるもの）による場合の相手方 iv 競争参加希望者の参加資格の有無 v 競争入札に付しても入札者がなかった場合の取扱い、一者応札等になった場合の改善策、再委託が予定されている場合の内容、理由、再委託先 ・調達手続を開始する前に、実質的な競争性の確保及び一者応札等の改善に関する項目等を取りまとめた「点検シート」により、自主点検を行い、さらに、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の確保に努めた。 ・総合評価落札方式又は企画競争若しくは公募を行う場合は、次の措置を講ずることにより競争性及び透明性を確保した。 <ul style="list-style-type: none"> - 総合評価落札方式による一般競争入札及び企画競争に 	
--	--	---	---	---	--

<p>③ 監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けること。</p> <p>5 保有資産の見直し</p> <p>機構が保有する資産については、その必要性を検証し、不要資産については処分すること。</p> <p>① 職業能力開発総合大学校（相模原校）の敷地については、平成 25 年度以降に売却し国庫納付すること。</p> <p>② 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）に基づ</p>	<p>③ 監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。</p>	<p>③ 「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について」（平成 19 年 11 月 15 日各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長発事務連絡）を踏まえ、監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・関連公益法人との関係について、透明性確保に向けた見直しを図っているか。 	<p>よろうとする場合には、仕様内容等について応札希望者の理解を深めるために入札説明会をできる限り実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 公告から入札書又は企画書提出日までの十分な日程を確保。 - 入札説明書、企画競争説明書に、評価項目、評価基準、配点等を明記。 - 総合評価落札方式による一般競争入札及び企画競争においては、「総合評価専門部会」、「企画提案書評価委員会」を設置し、仕様の検討、評価基準の策定、提案書の評価を実施。 <ul style="list-style-type: none"> ・「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について」（平成 19 年 11 月 15 日各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長発事務連絡）を踏まえ、入札・契約の適正な実施については、監事及び会計監査人による厳正な監査を受けた。監事監査では、競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているかの点検・見直しが行われ、「機構の取組は適切であると認められる」との評価を得た。 ・関連公益法人との関係については、財務諸表附属明細書により情報を開示している。 <ul style="list-style-type: none"> - 労働関係法人厚生年金基金 厚生年金保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき加入員及び加入員であった者に対して年金給付に係る業務を実施しているものである（掛金の事業主負担分を負担している。）。 - 雇用支援機構健康保険組合 健康保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき、組合員である被保険者に対して健康保険に係る業務を実施しているものである。（健康保険料の事業主負担分を負担している。） - 一般財団法人 S K 総合住宅サービス協会 一般競争入札により実施している雇用促進住宅の管理運営に係る委託業務の一部を受託しているものである。 	
---	--	--	--	--	--

<p>き、入居者の円滑な退去等に配慮しつつ、今後5年を目途に廃止等の措置を講じるとともに、国庫納付が可能な場合には、売却等の手続きを行い国庫納付すること。</p>					
<p>6 公共サービス改革法に基づく民間競争入札の導入</p> <p>機構の基幹ネットワークシステムに係る保守・運用の委託業務については、公共サービス改革法（競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（平成18年法律第51号））に基づく民間競争入札を実施し、経費の節減に努めること。</p>	<p>(3) システムの効率化等</p> <p>① 公共サービス改革基本方針（平成24年7月20日閣議決定）に基づき、公共サービス改革法（競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（平成18年法律第51号））に規定する民間競争入札の実施により、平成29年度から基幹ネットワークシステムに係る保守・運用管理の委託業務について、経費の削減を図る。</p> <p>② 業務処理の効率化・合理化を図るため、旧高齢・障害者雇用支援機構と旧雇用・能力開発機構のシステムが併存している管理系のシステムについて、平成26年度までに統合を行う。</p>	<p>(3) システムの効率化等</p> <p>① 平成29年度からの基幹ネットワークシステムに係る保守・運用管理の委託業務について、「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律」（平成18年法律第51号）に規定する民間競争入札の準備を行うとともに、平成27年度においては、施設端末を一括調達する等、情報セキュリティ対策に留意しつつ、基幹ネットワークシステムに係る業務の効率化を図る。</p> <p>② 平成26年度に統合した旧高齢・障害者雇用支援機構と旧雇用・能力開発機構の管理系システムの安定稼働を図る。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・基幹ネットワークシステムに係る保守・運用管理の委託業務について、基幹ネットワークシステムに係る業務の効率化を図っているか。 	<p>(3) システムの効率化等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・旧高齢・障害者雇用支援機構と旧雇用・能力開発機構のそれぞれにおいて構築されていた基幹ネットワークシステムについて統合し、基幹ネットワークシステムに係る保守・運用管理業務について効率化を図った。 ・基幹ネットワークシステムの統合作業の中で、検疫機能（許可されていない端末の接続を制限する機能）、ユーザ管理機能（ログインユーザの管理や一斉端末作業の実施機能）、資産管理機能（ソフトウェア管理、遠隔操作機能）、USB接続機器管理機能などを導入し、情報セキュリティを確保した。 ・事務用端末について、機器及び設定内容の統一などセキュリティ対策に留意しつつ、本部一括調達にすることにより、業務の効率化を図った。 ・平成26年度に統合した管理系システムについて、安定稼働を図るため、システム保守・運用を外部委託し、委託業者からの運用日報や会議等を通し、障害発生状況及びこれに対する改善策の提案を受け、都度対策を講じた。 ・また、担当者向けシステム操作研修の実施や問い合わせ窓口を設置することにより円滑な運用に努めた。 	
<p>7 事業の費用対効果</p> <p>事業の実施に要した費用及び事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげること。</p>	<p>3 事業の費用対効果</p> <p>事業の実施に要した費用及び事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげる。</p>	<p>3 事業の費用対効果</p> <p>事業の実施費用を随時把握したうえで、事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげる。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務改善の取組を適切に講じているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・国民のニーズとずれている事務・事業や、費用に対する効果が 	<p>3 事業の費用対効果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務については、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、平成27年度においても企画競争型認定を継続して実施した。 また、助成金の限られた予算の範囲内で支給できるよう、各月ごとの支出状況等の管理を行い、担当部内で情報を共有した。 	

<p>8 講習及び啓発事業の事業規模についての配慮</p> <p>機構が行う障害者の雇用に関する講習の事業及び障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるための啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障をきたさないように、その事業規模について配慮すること。</p>	<p>4 障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮</p> <p>障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障が生じないように、その事業規模について配慮する。</p>	<p>4 障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮</p> <p>障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障が生じないように、その事業規模について配慮する。</p>	<p>小さく継続する必要性の乏しい事務・事業がないか等の検証を行い、その結果に基づき、見直しを図っているか。</p> <p><評価の視点> ・障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業について、財源を踏まえた適切な事業規模となっているか。</p>	<p>4 障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮</p> <p>・障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業の執行については、障害者雇用調整金、報奨金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金等の支給状況を把握しつつ、これらの支給に支障が生じないように実施した。</p> <p><平成 26 年度の業務実績の評価結果の反映状況> ・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 府県の都道府県支部高齢・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・集約した。 ・本部の業務部門については、平成 28 年度の業務運営体制について、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引き続き取り組んでいるところである。</p>	
--	---	---	--	--	--

<p>4. その他参考情報</p>
<p>特になし</p>

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	年度計画 (H27)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価																					
				業務実績	自己評価	評価																					
<p>第4 財務内容の改善に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 管理業務の節減を行うとともに、効率的な施設運営を行うこと等により、固定的経費の節減を図ること。</p> <p>2 運営費交付金を充当して行う事業については、「第2業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 予算 別紙-1のとおり</p> <p>2 収支計画 別紙-2のとおり</p> <p>3 資金計画 別紙-3のとおり</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 予算 別紙-1のとおり</p> <p>2 収支計画 別紙-2のとおり</p> <p>3 資金計画 別紙-3のとおり</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 運営費交付金を充当して行う事業については、中期目標に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行しているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 運営費交付金については収益化基準にしたがって適正に執行しているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 予算、収支計画及び資金計画について、各費目に関して計画と実績の差異がある場合には、その発生理由が明らかになっており、合理的なものとなっているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 運営費交付金が全額収益化されず債務として残された場合には、その発生理由が明らかにな 	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <ul style="list-style-type: none"> 中期目標に基づく平成27年度予算を作成し、予算の執行については、その予算の範囲内において業務の進捗状況及び予算執行状況を把握し、予算の効率的執行等の観点から適宜見直しを行った。 運営費交付金の収益化については、一般管理費の一部について期間進行基準、その他の経費について費用進行基準を適用し、適正に執行した。 <p>○予算措置</p> <p>平成27年度は、高齢者等助成金支給経費の見直し等により予算の節減を図った。 (単位：百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>26年度</th> <th>27年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>運営費交付金</td> <td>72,280</td> <td>68,853</td> <td>▲3,427</td> </tr> <tr> <td>予算額 (うち、既定分)</td> <td>(64,021)</td> <td>(63,658)</td> <td>(△363)</td> </tr> </tbody> </table> <p>○収益化されなかった運営費交付金債務の分析</p> <p>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。 (単位：百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>25年度</th> <th>26年度</th> <th>27年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		26年度	27年度	対前年度増減	運営費交付金	72,280	68,853	▲3,427	予算額 (うち、既定分)	(64,021)	(63,658)	(△363)		25年度	26年度	27年度					<p>【事業区分19 予算、収支計画及び資金計画】</p> <p><評価と根拠></p> <p>評価：B</p> <p>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。</p> <p>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</p>		
	26年度	27年度	対前年度増減																								
運営費交付金	72,280	68,853	▲3,427																								
予算額 (うち、既定分)	(64,021)	(63,658)	(△363)																								
	25年度	26年度	27年度																								

っており、それが合理的なものとなっているか。

<評価の視点>
 ・当期総利益（又は当期総損失）の発生要因が明らかにされているか。また、当期総利益（又は当期総損失）の発生要因の分析は行われているか。当該要因は法人の業務運営に問題等があることによるものか。業務運営に問題等があることが判明した場合には当該問題等を踏まえた改善策が検討されているか。

<評価の視点>
 ・利益剰余金が計上されている場合、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から実施されることが必要な業務を遂行するという法人の性格に照らし過大な利益となっていないか。

<評価の視点>
 ・貸付金、未収金等の債権について、回収計画が策定されているか。回収計画が策定されていない場合、その理由の妥当性についての検証が行われているか。

運営費交付金	6,673	6,749	7,258
債務			

※本表は、各年度における運営費交付金の未使用残高を示すものである。

○ 損益
 平成 27 年度については、主に、宿舍等勘定において雇用促進住宅の入居者付きでの売却を進めたことにより、入居者の退去を促進する取組に要する費用が発生しなかったこと等から利益が発生した。
 なお、利益剰余金 310 億円については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第 17 条第 1 項に基づき厚生労働大臣の承認を受けた前中期目標期間繰越積立金 218 億円、平成 25 年度に発生した積立金 44 億円、平成 26 年度に発生した積立金 33 億円及び当期総利益 15 億円の合計額であるが、当該積立金等は、主に雇用促進住宅の譲渡・廃止等業務の実施に当たり、今後の入居者の減少に伴う家賃収入の減少を補う必要な財源（雇用促進住宅は、家賃収入を財源とした独立採算で運営。）であることから、過大な利益とはなっていない。

(単位：百万円)

	25 年度	26 年度	27 年度
損益	4,410	3,339	1,479

・貸付業務は行っていない。
 ・雇用促進住宅における債権管理については、平成 26 年 3 月に定めた通達に基づき、滞納者に対する督促業務等の確実な実施について委託先に指導を行い、債権の適切な把握、管理並びに債務者に対する請求に努めた。

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。

<p>なお、毎年の運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、厳格に行うこと。</p> <p>3 障害者雇用納付</p>	<ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用納付金に係る積立金については、銀行等の健全性に配慮した運用を行うなど、適正にその運用及び管理を行う。 毎年の運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、厳格に行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用納付金に係る積立金については、銀行等の健全性に配慮した運用を行う等、適正にその運用及び管理を行う。 毎年の運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、厳格に行う。 	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 回収計画の実施状況について、i) 貸倒懸念債権・破産更生債権等の金額やその貸付金等残高に占める割合が増加している場合、ii) 計画と実績に差がある場合の要因分析を行っているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 回収状況等を踏まえ回収計画の見直しの必要性等の検討が行われているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用納付金に係る積立金について、適正な運用・管理を行っているか。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、厳格に行っているか。 	<ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用納付金に係る積立金については、独立行政法人通則法第47条に基づき、大口定期預金による運用を実施しているところである。 <table border="1" data-bbox="1391 984 2368 1446"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>25年度</th> <th>26年度</th> <th>27年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">金銭信託</td> <td>運用額</td> <td>20億円</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>運用益</td> <td>約0.2億円</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>利回り</td> <td>1.22%</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td rowspan="7">定期預金</td> <td>運用額</td> <td>—</td> <td>50億円</td> <td>75億円</td> </tr> <tr> <td>運用益</td> <td>約0.04億円</td> <td>約0.03億円</td> <td>約0.07億円</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">利率</td> <td>0.07%</td> <td>0.07%</td> <td>0.100%</td> </tr> <tr> <td>0.08%</td> <td>0.07%</td> <td>0.060%</td> </tr> <tr> <td>0.08%</td> <td>0.07%</td> <td>0.060%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0.10%</td> <td>0.102%</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>0.100%</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>0.093%</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>0.010%</td> </tr> </tbody> </table> <p>※定期預金による運用額は、各年度末における運用額であり、運用益は、当該年度に定期預金に預け入れて得られた利息である。 また、利率は、当該年度における運用単位での運用利率である。</p> <ul style="list-style-type: none"> 運営費交付金の算定については、前中期目標期間における運営費交付金債務の発生状況にも留意し、財政当局との調整を経て、中期計画予算を策定した。 			25年度	26年度	27年度	金銭信託	運用額	20億円	—	—	運用益	約0.2億円	—	—	利回り	1.22%	—	—	定期預金	運用額	—	50億円	75億円	運用益	約0.04億円	約0.03億円	約0.07億円	利率	0.07%	0.07%	0.100%	0.08%	0.07%	0.060%	0.08%	0.07%	0.060%		0.10%	0.102%			0.100%			0.093%			0.010%	
		25年度	26年度	27年度																																																		
金銭信託	運用額	20億円	—	—																																																		
	運用益	約0.2億円	—	—																																																		
	利回り	1.22%	—	—																																																		
定期預金	運用額	—	50億円	75億円																																																		
	運用益	約0.04億円	約0.03億円	約0.07億円																																																		
	利率	0.07%	0.07%	0.100%																																																		
		0.08%	0.07%	0.060%																																																		
		0.08%	0.07%	0.060%																																																		
			0.10%	0.102%																																																		
				0.100%																																																		
		0.093%																																																				
		0.010%																																																				

<p>金に係る積立金については、納付金が障害者の雇用に伴う、経済的な負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るために、法律に基づき、事業主から徴収しているものであることにかんがみ、適正にその運用及び管理を行うこと。</p> <p>4 暫定的に行う雇用促進住宅業務については下記に従い、譲渡等を推進すること。</p> <p>(1) 「規制改革推進のための3か年計画」(平成19年6月22日閣議決定)等に基づき、民間事業者等の知見・ノウハウを活用しながら、総収益の最大化を図りつつ、現に入居者がいることを踏まえた上で、雇用促進住宅の売却方法について常に工夫を行い、譲渡を着実に推進し、これを可能な限り前倒しできるような取り組み、遅くとも平成33年度までにすべての譲渡・廃止を完了すること。ただし、必要と認められる間、震災による被災者等に対する支援策として、雇用促進住宅を活用することとし、現に入居している者への配慮をしつつ、その適切な実施に留意</p>	<p>4 暫定的に行う雇用促進住宅業務については下記に従い、譲渡等を推進する。</p> <p>(1) 「規制改革推進のための3か年計画」(平成19年6月22日閣議決定)等に基づき、民間事業者等の知見・ノウハウを活用しながら、総収益の最大化を図りつつ、現に入居者がいることを踏まえた上で、雇用促進住宅の売却方法について常に工夫を行い、譲渡を着実に推進し、これを可能な限り前倒しできるような取り組み、遅くとも平成33年度までにすべての譲渡・廃止を完了する。ただし、必要と認められる間、震災による被災者等に対する支援策として、雇用促進住宅を活用することとし、現に入居している者への配慮をしつつ、その適切な実施に留意する。</p>	<p>4 暫定的に行う雇用促進住宅業務については下記に従い、譲渡等を推進する。</p> <p>(1) 地方公共団体等への入居者付での譲渡及び全棟空戸住宅、更地での売却を進めることにより、雇用促進住宅の譲渡を着実に推進する。</p> <p>(2) 震災による被災者等に対する支援策として、必要と認められる間①被災者等に対し雇用促進住宅を提供する、②地方公共団体からの要請を踏まえて雇用促進住宅を活用する。</p>	<p><評価の視点> ・雇用促進住宅について、平成33年度までに譲渡・廃止を完了するため、譲渡等を着実に推進したか。</p> <p><評価の視点> ・必要と認められる間、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。</p>	<p>4 雇用促進住宅業務 暫定的に行う雇用促進住宅業務については次のとおり、譲渡・廃止の推進に努めた。</p> <p>(1) 雇用促進住宅の譲渡等については、6住宅を地方公共団体に譲渡、121住宅を民間事業者へ売却、3住宅を空家化及び9住宅の建物を取壊し更地とした。この結果、平成28年3月末時点において運営する住宅数は1,109住宅(2,928棟、107,767戸)となった。</p> <p>民間売却については、地方公共団体が取得の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り、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)を引き続き実施するなど、その効果的な売却に努めた。</p> <p>また、原則、法令等により民間売却できない住宅等を除くすべての住宅については、今後本格的に民間売却に取り組むこととし、当該民間売却に当たっては、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。</p> <p>(2) 東日本大震災に伴い住宅を喪失した被災者等に対して雇用促進住宅を無償で提供し、平成28年3月末現在、入居戸数(実数)は1,766戸となった。</p> <p>また、その他個別の対応として、地方公共団体の要請に基づき、次の取組を行った。</p> <p>i 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。</p> <p>ii 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。</p> <p>iii 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。</p> <p>さらに、平成27年度については平成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した。</p>	
---	---	---	--	---	--

<p>すること。</p> <p>(2) 譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めること。</p> <p>(3) 譲渡が完了した雇用促進住宅については、国庫納付すること。</p>	<p>(2) 譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努める。</p> <p>(3) 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する。</p> <p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 限度額 17,000 百万円</p> <p>2 想定される理由</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足 ・ 予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等 <p>第5 財産の処分等に関する計画</p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画</p> <p>機構が保有する資産については、その必要性を検証し、不要資産については処分する。 なお、以下の①から③の不要資産については、独立行政法人通則法に則して国庫納付するとともに、当該不要資産に民間等出資が含まれる場合は、出資者に対し払戻しの請求ができる旨を催告することとする。</p>	<p>(3) 住宅管理に係る委託業務については、合理的な実施に努める。</p> <p>(4) 譲渡が完了した雇用促進住宅については、年度末までに国庫納付する。</p> <p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 限度額 17,000 百万円</p> <p>2 想定される理由</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足 ・ 予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等 <p>第5 財産の処分等に関する計画</p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<p>(3) 住宅管理に係る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統合による委託区分の変更等、合理的な実施に努めた。</p> <p>(4) 平成 27 年度に譲渡が完了した雇用促進住宅の譲渡収入 6,859,536,357 円について、平成 28 年 3 月 31 日に国庫納付した。</p> <p>第4 短期借入金の限度額</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 短期借入れは発生しなかった。 <p>第5 財産の処分等に関する計画</p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画</p>	
--	--	--	--	---	--

	<p>① 職業能力開発総合大学校（相模原校）の敷地等については、平成 25 年度以降に売却し国庫納付する。</p> <p>② 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）に基づき、入居者の円滑な退去等に配慮しつつ、今後 5 年を目途に廃止等の措置を講じるとともに、国庫納付が可能な場合には、売却等の手続きを行い国庫納付する。</p> <p>なお、別紙 4「処分予定資産一覧」に掲載した職員宿舎については、速やかに売却等の手続きを行い国庫納付する。</p> <p>③ 「厚生労働省省内事業仕分け」（平成 22 年 4 月 12 日）において提示した保有資産の処分の方針に基づき、引き続き処分を進め、国庫納付が可能な場合には、売</p>	<p>① 職業能力開発総合大学校（相模原校）の敷地等については、「公共職業能力開発施設等の譲渡等に関する基本方針」（平成 15 年 6 月 5 日付け能発第 0605001 号厚生労働省職業能力開発局長通達）に基づき、売却、国庫納付に向けた手続きを進める。</p> <p>② 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）に基づき、入居者の円滑な退去等に配慮しつつ、廃止等の措置を講じるとともに、国庫納付が可能な場合には、売却等の手続きを行い国庫納付する。</p> <p>なお、第 3 期中期計画の別紙 4「処分予定資産一覧」に掲載した職員宿舎については、売却等の手続きが完了したことから独立行政法人通則法に則して国庫納付する。</p> <p>③ 「厚生労働省省内事業仕分け」（平成 22 年 4 月 12 日）において提示した保有資産の処分の方針に基づき、引き続き処分を進め、国庫納付が可能な場合には、売</p>		<p>① 職業能力開発総合大学校（相模原校）の敷地等については、「公共職業能力開発施設等の譲渡等に関する基本方針」（平成 15 年 6 月 5 日付け能発第 0605001 号厚生労働省職業能力開発局長通達）に基づき、売却、国庫納付に向けて、地方公共団体等との調整等を行った。</p> <p>② 「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）に基づき入居者の円滑な退去等に配慮しつつ、平成 27 年度は 35 件の職員宿舎について、用途廃止の措置を講じた。</p> <p>同計画及び第 3 期中期計画の別紙 4「処分予定資産一覧」に基づき、職員宿舎については、平成 27 年度においては、33 件の入札公告を行い、12 件の処分を行った。</p> <p>同計画等に記載された職員宿舎以外にも、その必要性の精査を推し進め、平成 27 年度においては、前述の 35 件に加えて、更に 30 件の用途廃止の措置を講じるとともに、前述の 33 件に加えて、更に 5 件の入札公告を行った。</p> <p>なお、売却代金については独立行政法人通則法の規定に則して手続きを行い、42 件の国庫納付を行った。</p> <p>③ 「厚生労働省省内事業仕分け」（平成 22 年 4 月 12 日）において提示した保有資産の処分の方針及び第 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 年度は新たに 6 件の職業能力開発施設の敷地について、入札公告を行い、1 件の処分を行った。</p> <p>なお、売却代金については、独立行政法人通則法の規定に則して手続きを行い、4 件の国庫納付を行った。</p>		
--	--	--	--	--	--	--

	<p>却等の手続きを行い国庫納付する。 なお、別紙4「処分予定資産一覧」に掲載した職業能力開発施設については、速やかに売却等の手続きを行い国庫納付する。</p> <p>2 重要な財産の処分等に関する計画</p> <p>なし</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主に対する相談・援助業務の充実 ・ 職業リハビリテーション業務の充実 ・ 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実 ・ 職業能力開発業務及び宿舍等業務の充実 ・ 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実 	<p>却等の手続きを行い国庫納付する。 なお、第3期中期計画の別紙4「処分予定資産一覧」に掲載した職業能力開発施設については、売却等の手続きが完了したことから独立行政法人通則法に則して国庫納付する。</p> <p>2 重要な財産の処分等に関する計画</p> <p>なし</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主に対する相談・援助業務の充実 ・ 職業リハビリテーション業務の充実 ・ 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実 ・ 職業能力開発業務及び宿舍等業務の充実 ・ 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実 		<p>④ 会計検査院から有効に利用されていないとして指摘を受けた高度職業能力開発促進センターの土地については、平成27年8月18日に入札を行い、同9月17日に売買契約を締結した。</p> <p>2 重要な財産の処分等に関する計画</p> <p>なし</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 前年度に剰余金は発生していないことから、剰余金の使用実績はなかった。 <p><平成26年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業能力開発総合大学校（相模原校）の敷地等については、「公共職業能力開発施設等の譲渡等に関する基本方針」（平成15年6月5日付け能発第0605001号厚生労働省職業能力開発局長通達）に基づき、売却、国庫納付に向けて、地方公共団体等との調整等を行った。 ・ 職員宿舍については、「独立行政法人の職員宿舍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、平成27年度は、35件の用途廃止の措置を講じるとともに、33件の入札公告を行い、12件の処分を行った。同計画等に記載された職員宿舍以外にも、その必要性の精査を推し進め、平成27年度においては、更に30件の用途廃止の措置を講じるとともに、5件の入札公告を行った。なお、平成22年12月7日に閣議決定された「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」において不要資産とされた職員宿舍については、厚生労働省からの売却方針を踏まえ、売却スケジュールを再検討した。 		
--	--	---	--	---	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> ・職業能力開発施設の敷地については、「厚生労働省省内事業仕分け」（平成 22 年 4 月 12 日）において提示した保有資産の処分の方針及び第 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 年度は、6 件の入札公告を行うとともに、1 件の処分を行った。 ・会計検査院から有効に利用されていないとして指摘を受けた高度職業能力開発促進センターの土地については、平成 27 年 8 月 18 日に入札を行い、同 9 月 17 日に売買契約を締結した。 ・民間事業者や学識経験者の知見・ノウハウを活用することにより、公平性・公正性を保ちつつも総収益の最大化が図れるよう、効果的な売却手法の検討を進めた。 	
--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報

特になし。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画 (H27)	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	
	<p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針 効果的かつ効率的な業務運営のため、必要な人材の確保、人員の適正配置、研修の充実による専門性及び意識の向上を図る。</p>	<p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針 全国各地での採用説明会の開催、採用案内パンフレットやホームページ等の活用・充実、大学等への訪問による募集の周知や合同企業説明会等への参加、職場見学会の実施等による積極的かつ効率的な募集活動を行い、必要な人材の確保に努めるとともに、人員の適正配置、研修の充実による専門性及び意識の向上を図る。 また、機構業務の改善活動等の促進を目的とし、職員の自発的な業務改善の取組であるEサービス運動を推進し、職員意識の向上を図る。 さらに、離職者・在職者及び学卒者への職業訓練を実施する職業訓練指導員については、民間企業等幅広い層から、職業訓練指導員として必要な資質を有する者を任期付き雇用により積極的に活用し、社会のニーズに機動的に対応できる体制を実現する。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 必要な人材の確保、人員の適正配置並びに研修の充実による専門性及び意識の向上を図っているか。 	<p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針</p> <ul style="list-style-type: none"> 機構の業務運営に必要な優秀な人材を確保するため、以下のような取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> 平成 28 年 4 月採用に当たっては、機構の業務運営に必要な優秀な人材の確保に向けて、募集する 4 職種（障害者職業カウンセラー職、職業能力開発職、障害者職業訓練職、事務職）の各職種の採用情報や業務内容、勤務先施設の紹介等をわかりやすく盛り込んだ訴求力のある採用パンフレットを作成・配布するとともに、ホームページや就職情報サイトへ募集案内を掲載したほか、障害者職業カウンセラー職については、前年度に引き続き事務職との併願による募集等により、広く応募者の確保に努めた。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、問合せの受け付け等、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。 また、本部、宮城、東京、大阪、福岡における採用説明会においては、応募に際して当機構の業務内容等の理解が促進されるよう、募集する 4 職種の具体的な業務内容を解説するとともに、地域センター及び職業能力開発促進センターに勤務している職員の日常業務を紹介した。 採用説明会実施後においても、主要都市の 4 年制大学のキャリア支援センターや担当教授を訪問し、各募集職種についての説明等を実施したほか、学内の就職説明会に参加して直接学生に応募を促すこと等により応募者の拡大に努めた。 職員の募集に当たっては、全職種において春季及び秋季に募集を行い、多様かつ必要な人材の確保に努めた。また、職業能力開発職については、全国の職業能力開発施設の職員による地域の大学等に対する広報活動を実施した。 採用選考においては、引き続き人物本位の採用のため面接を重視して 3 次にわたる面接試験を行った。 地方組織一元化に伴う組織体制の変更に対応し、円滑な支部運営に資するため、適切な人員の配置を行った。 東日本大震災における被災地域の離職者等に対する「震災復興訓練」の効率的・効果的実施のため、全国から職業訓練指導員の応援派遣等、スケールメリット等を活かした弾力的な人員配置に努めた。 職員の再就職者の非人件費ポストは、本部において研究業務 	<p>【事業区分 20 人事に関する計画】 <評価と根拠> 評価：B</p> <p>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、評価を B とした。</p> <p><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 % 以上の額を節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。</p>		

			<ul style="list-style-type: none"> ・独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストの見直しを図っているか。 	<p>を行う嘱託、施設において職業訓練・指導業務を行う嘱託等があるが、いずれのポストも、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条に基づく職員の定年退職後の再雇用制度の対象者を配置するポストであり、これらのポストの配置は、配置対象者の経歴及び専門性や、当該ポストに必要な技能等を総合的に勘案して行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の専門性と意識の向上を図るため、次のとおり職員各層に対する研修を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> - 管理職員を対象として、マネジメント力向上を図るべく、行動規範を本部各課、各施設単位において徹底し、業務を効果的・効率的に遂行できるようにするための研修等を引き続き実施した。 - 管理職員を対象として、業務に対するモチベーションや法令遵守に対する意識等の向上のための管理手法など、嘱託職員の管理マネジメントに関する研修を実施した。 - 人事評価制度のより適切かつ効果的な実施に向け、人事評価制度に係る評価者研修を実施した。 - 障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職を対象として、各年次に応じた専門研修のほか、専門第二期研修を終えた者に対して、今後就労支援のニーズが高まることが想定される難病者に対する支援スキルの向上を目的とした課題別研修を実施した。 - 障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職を対象として、実践的な知識・技術等の習得を図るためのOJT指針に基づき、採用後3年次までの当該職員を配置するすべての広域・地域センターにおいて、個々の職員の経験や担当業務状況に応じて計画的なOJTを実施した。 - 新たに採用されたリワークカウンセラー、ジョブコーチ、評価アシスタント、リワークアシスタント及び就労支援アシスタントを対象として、機構組織や業務及びそれぞれの職務に課せられた役割の理解、各業務において必要となる専門的知識、支援スキルの習得を図るための研修を実施した。 - 実務経験が2年以上のジョブコーチを対象として、精神障害者、発達障害者等に関するケーススタディ、経験の少ないジョブコーチに対する指導技法等の研修を実施した。 - 職業能力開発職を対象として、職業訓練指導員人材育成システムに基づき、産業構造の変化に伴う新たなニーズに対応した職業訓練の実施に向けた技能・技術研修、指導員の各階層に応じた業務を遂行するための役割の理解や能力を向上するための階層別研修、キャリアルートの要所要所において、新たな役割を担うための能力の向上を促す研修及びOJT等を実施した。 <p>また、新規採用職員を対象として、日常的に施設の利用者と接し、職業訓練の流れを早期に理解するための窓口業務OJTに加え、技能・技術力及び指導力の向上を図るための計画的な訓練OJTを実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 職業能力開発職を対象として、職業訓練の現場において特別な配慮が必要な訓練生に支援を行い、課題等の提言や普及活動を先導する職業訓練指導員の育成を目的とする「特別な配慮が必要な訓練生への対応研修」を、広域センターと連携し実施した。 - 全職種共通の研修については、各研修の対象者層に求められる知識や技能・技術等の他、各研修の受講者アンケート 	<p>る。</p>	
--	--	--	--	---	-----------	--

	<p>(2) 人員に関する指標</p> <p>人件費（退職手当及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。</p> <p>また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証を行い、これ</p>	<p>(2) 人員に関する指標</p> <p>人件費（退職手当及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。</p> <p>また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証を行い、これ</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 法人の業務改善のための具体的なイニシアティブが認められるか。 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 人件費（退職手当、新規に追加される業務に係る分、拡充業務に係る分等を除く。）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（当初予算）と比べて5%以上の額を削減すること。【数値目標】 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 人件費（退職手当及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与 	<p>の結果なども踏まえ、研修実施計画を策定した。</p> <ul style="list-style-type: none"> また、平成28年4月から施行される「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」に基づく職員研修を、平成28年3月の新任管理職赴任前研修において実施した。 <ul style="list-style-type: none"> 人件費削減の一方で職員のモラルの維持向上を図り利用者本位のサービスを提供するため、以下のような取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> 経営トップ（理事長）が、理事会、部長会議、施設長会議、社内報等あらゆる場を活用して、ミッション（使命）の浸透、利用者本位のサービス提供の徹底を図るとともに、全国の施設に経営トップが直接出向いて意見交換、指導を実施した。 役職員一人ひとりが実践すべき行動理念を「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構行動規範」として策定し、カードサイズの印刷物にして嘱託職員を含む全役職員に携帯させている。 各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における追跡調査等を積極的に実施し、各種事業の効果や関係者のニーズの把握に努めた。これらの調査結果を自由記述欄の内容を含め分析し、現場レベルでの業務改善を促すため各施設にフィードバックした。 業務の効率的・効果的实施と職員のモチベーションの維持・向上を図るため、職場単位の改善運動であるEサービス運動を引き続き実施した。 職業訓練指導員体制について、社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する観点から、生産現場の先端的技能・技術やものづくりのノウハウを民間企業から取り入れるため、任期付き雇用を積極的に活用した（平成27年度は新たに5人の受入れを実施した。（年度末現在の受入数の合計24人）） <p>(2) 人員に関する指標</p> <ul style="list-style-type: none"> 人件費については、予算において、平成24年度の33,454百万円に対し、平成27年度は32,006百万円となり、4.3%の節減を図った。 人件費の見直し及び給与水準の適正化については、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。 給与水準の検証結果等については、総務省の定める「独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について（ガイドライン）」に基づき、ホームページ上で公表した。 <p>【国に準じた給与制度の概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>【給与水準の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指数の状況 <table border="0"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>103.4</td> </tr> </table> <p>参考</p>	対国家公務員	103.4	
対国家公務員	103.4						

	<p>を維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況について公表する。</p> <p>なお、人件費（退職手当、新規に追加される業務に係る分、拡充業務に係る分等を除く。）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(当初予算)と比べて5%以上の額を節減する。</p> <p>(参考) 第3期中期目標期間中の予算における人件費見積りの総額は、別紙-1のとおり。</p> <p>2 施設・設備に関する計画</p> <p>障害者の就労に関する様々な援助業務及び求職者等への職業訓練の効果的かつ効率的な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案して、計画的な修繕等を行う。</p> <p>(参考)</p> <table border="1" data-bbox="507 1822 842 1921"> <tr> <td>施設・設備の内容</td> <td>予算額 (百万円)</td> <td>財源</td> </tr> </table>	施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財源	<p>を維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況について公表する。</p> <p>2 施設・設備に関する計画</p> <p>障害者の就労に関する様々な援助業務及び求職者等への職業訓練の効果的かつ効率的な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案して、計画的な修繕等を行う。</p> <p>① 障害者職業センターにおける空調設備更新(22百万円)を行う。</p>	<p>改定部分を除く。)については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直しているか。</p> <p>・機構の給与水準について検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表しているか。</p> <p><評価の視点></p> <p>・施設の老朽化等を勘案し計画的に修繕等を行ったか。</p>	<p>地域勘案 108.1 学歴勘案 100.0 地域・学歴勘案 106.4</p> <p>- 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p> <p>i 当機構の事務職員のうち大卒以上の者は、全体の94.1%を占め、国家公務員の行政職俸給表(一)適用者のうち大卒以上の者の54.7%(参考「平成27年国家公務員給与等実態調査の結果」第2表より算出)を大幅に上回っていることによる。</p> <p>なお、学歴勘案による対国家公務員指数は100.0と国家公務員と同水準である。</p> <p>ii 「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議決定)等に基づき職員宿舍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、借家・借間に居住する者が年々増加傾向にあり、住居手当の支給水準は国家公務員と同じであるが、支給される者が全体の61.2%を占め、国家公務員の19.9%(参考「平成27年国家公務員給与等実態調査の結果」第9表より算出。以下同じ。)を大幅に上回っていることによる。また、単身赴任手当についても支給される者が全体の14.3%を占め、国家公務員の8.7%を上回っていることによる。</p> <p>iii 地域勘案及び地域・学歴勘案の指数については、国の本府省が1級地(東京都特別区(18.5%))に置かれているのに対し、当機構の本部事務所は3級地(千葉市(13%))に置かれており、当該3級地に在勤する事務職員の割合が高くなっていることによる。</p> <p>- 給与水準の適切性の検証</p> <p>当機構の給与水準については、国と同様の給与制度としているため俸給、諸手当は国と同等の水準となっており、大卒以上の割合が大きいことを考慮した学歴勘案では100.0ポイントと国と同水準であること。その他の指数については、住居手当及び単身赴任手当の受給者割合が国よりも大幅に高いことや本部事務所が千葉市に置かれていることにより国を上回っているものであり、給与水準が国より高いものではないこと。</p> <p>・レクリエーション経費については、廃止しており支出はない。</p> <p>2 施設・設備に関する計画</p> <p>・障害者の就労に関する援助業務及び求職者等への職業訓練の効率的な遂行を図るため、平成27年度においては、</p> <p>i 香川障害者職業センター空調設備改修工事等</p> <p>ii 宮城職業能力開発促進センターの建替及び熊本職業能力開発促進センター実習場建替工事等</p> <p>iii 関東職業能力開発大学校耐震改修工事等の計画的な修繕を行った。</p>		
施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財源							

	(地域障害者職業センター) 設備更新等	148	施設整備費補助金	② 職業能力開発促進センターにおける実習場建替等 (2,200 百万円) を行う。 ③ 職業能力開発大学校における設備更新等 (57 百万円) を行う。 (注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。									
	(職業能力開発促進センター) 実習場建替等	7,458											
	(職業能力開発大学校) 設備更新等	1,805											
第5 その他業務運営に関する重要事項 通則法第29条第2項第5号のその他業務運営に関する重要事項については次のとおりとする。 1 ニーズの適確な把握等 サービスを希望する者が適切な時期に適切なサービスを受けられるようにするため、利用者の機会の均等・公平の観点から、ニーズの適確な把握、ニーズを踏まえた適正な	(注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。			3 積立金の処分に関する事項 3 積立金の処分に関する事項 3 積立金の処分に関する事項	<評価の視点> ・ 宿舍等勘定の前中期目標期間繰越積立金は、宿舍等業務に充てることとする。	3 積立金の処分に関する事項 ・ 主に、雇用促進住宅の入居者付きでの売却を進めたことにより、入居者の退去を促進する取組に要する費用が発生しなかったこと等から、当期純利益が15億円生じたため、第3期中期目標期間へ繰り越した積立金(前中期目標期間繰越積立金)は取り崩していない。							
	3 積立金の処分に関する事項 3 積立金の処分に関する事項 3 積立金の処分に関する事項								3 積立金の処分に関する事項 3 積立金の処分に関する事項 3 積立金の処分に関する事項	<評価の視点> ・ 宿舍等勘定の前中期目標期間繰越積立金は、宿舍等業務に充てたか。	3 積立金の処分に関する事項 ・ 主に、雇用促進住宅の入居者付きでの売却を進めたことにより、入居者の退去を促進する取組に要する費用が発生しなかったこと等から、当期純利益が15億円生じたため、第3期中期目標期間へ繰り越した積立金(前中期目標期間繰越積立金)は取り崩していない。		
	3 積立金の処分に関する事項 3 積立金の処分に関する事項 3 積立金の処分に関する事項												

<p>サービスの提供を図るよう、事業の周知や関係機関への協力要請を積極的に実施するとともに、事業主団体、障害者団体等と情報交換を行うほか、機構の業務に関する要望、意見等を聞くことを目的とする場を設けること。</p> <p>2 利便性の向上</p> <p>利用者に対するアンケート調査を積極的に実施し、その結果を業務改善につなげることにより、利用者の要望を踏まえた業務運営を行うこと。</p> <p>高年齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等に関する情報をホームページにおいて公表し、高年齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等に関する情報の効率的な活用と国民の理解の促進を図ること。また、給付金及び助成金の支給申請事業主等の利便性を図るため、支給要件、助成額、申請窓口等をホームページ等で公開すること。</p> <p>また、障害者雇用納付金の徴収及び調整金等の支給業務については、事業主の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び電算機処理システムの改定など、適正かつ効率的に実施すること。</p> <p>3 業績評価の実施及び公表による業務内容の充実等</p> <p>適正な業務の推進に資するため業績評価を行い、業務運営に反映する。</p>						
--	--	--	--	--	--	--

<p>さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、設定した目標の達成状況、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表すること。</p> <p>4 内部統制の充実・強化</p> <p>内部統制については、総務省の「独立行政法人における内部統制と評価に関する研究会」が平成22年3月に公表した報告書(「独立行政法人における内部統制と評価について」)及び総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から独立行政法人等の業務実績に関する評価の結果等の意見として厚生労働省独立行政法人評価委員会等に通知した事項を参考に更に充実・強化を図ること。</p> <p>5 政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進すること。</p> <p>6 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組について、着実に実施すること。</p>				<p><平成26年度の業務実績の評価結果の反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・第3期中期目標期間の3年目である平成27年度の人件費予算においては、4.3%の節減を達成しているところであり、中期計画で定めた5%以上の節減達成に向け、引き続き人件費の節減に取り組む。 		
---	--	--	--	--	--	--

<p>4. その他参考情報</p>
<p>特になし。</p>