

平成28年度業績評価 説明資料

独立行政法人



高齢・障害・求職者雇用支援機構

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

目次

事業体系図	1
1. 高年齢者雇用支援事業、障害者雇用支援事業	
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	2
1-2 給付金の支給業務	9
1-3 地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援	12
1-4 地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	20
1-5 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び技法の開発	24
1-6 障害者職業能力開発校の運営	29
1-7 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務	34
1-8 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務	37
1-9 障害者雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等	40
1-10 障害者技能競技大会(アビリンピック)	46
2. 職業能力開発事業、共通的事項	
1-11 離職者訓練	50
1-12 高度技能者養成訓練	55
1-13 在職者訓練、事業主等との連携・支援	61
1-14 指導員の養成、訓練コースの開発等、国際連携・協力の推進	67
1-15 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等	72
1-16 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等	78
1-17 関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施、内部統制の充実・強化、シナジーの一層の発揮に向けた取組、 情報提供及び広報の実施、情報セキュリティ対策の推進等	82
3. 管理的事業	
2-1 効果的・効率的な業務運営体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費節減等	88
3-1 財務内容の改善に関する事項	92
4-1 その他業務運営に関する重要事項	96

高齢・障害・求職者雇用支援機構の事業体系

高年齢者雇用支援事業

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 (1-1)

給付金の支給業務 (1-2)

職業能力開発事業

離職者訓練 (1-11)

高度技能者養成訓練 (1-12)

在職者訓練、事業主等との連携・支援 (1-13)

指導員の養成、訓練コースの開発等、国際連携・協力の推進 (1-14)

効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等 (1-15)

求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等 (1-16)

障害者雇用支援事業

職業リハビリテーション業務

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

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

職業リハビリテーションに係る調査・研究及び技法の開発 (1-5)

障害者職業能力開発校の運営 (1-6)

障害者雇用納付金関係業務等

障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務 (1-7)

障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務 (1-8)

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

障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催 (1-10)

共通・管理

業務の質の向上のための取組 (1-17)

業務運営の効率化 (2-1)

財務内容の改善 (3-1)

その他業務運営 (4-1)

1-1 高年齢者雇用に関する相談・援助、 実践的手法の開発、啓発等

○概要

・高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の実施

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

＜高年齢者雇用アドバイザー＞

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

・高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの質の向上

スキルアップのための研修などを通じて、高年齢者雇用アドバイザーのサービスの質の向上に取り組んでいます。

・高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供・普及

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

・生涯現役社会の実現に向けた啓発広報活動

高年齢者雇用支援月間である10月に「高年齢者雇用開発フォーラム」を開催し、雇用開発コンテスト表彰式や企業による事例発表等を行っています。

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

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

評価項目No. 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

自己評価 A

①目標の内容

a. 「高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助実施件数30,000件以上」

平成25年度の改正高年齢者雇用安定法の施行により一時的な件数の増加が見込まれるものの、高年齢者雇用確保措置の導入を終えた企業が増加すると、当該件数は減少傾向になると考えられたため、前中期目標期間の実績と同水準を設定

b. 「事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価70%以上」

高年齢者雇用確保措置の導入企業が年々増加し、相談・援助の対象企業は、高齢者雇用に対する理解が乏しい又は課題改善が困難な企業が多くを占める傾向となっていること等から、前中期目標と同じ数値で設定

②目標と実績との比較

a. 高年齢者雇用に関する相談・援助件数は、36,868件（達成度122.9%）となり、目標達成度が120%を上回った。

b. 相談・援助を受けたことにより、課題改善効果があったと評価した事業主の割合は、90.2%（達成度128.9%）となり、目標達成度が120%を上回った。

③その他考慮すべき要素

○平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、「継続雇用延長・定年引上げのためのマニュアルを本年度※中に策定」することとされたことを受け、年度末までの限られた期間内で「**65歳超雇用推進マニュアル**」を作成した。同マニュアルは、定年引上げ等を進める手順を具体的に示した画期的なもので、多様な企業事例と相まって、今後のアドバイザー活動の拠り所となるものである。※H28年度

○時代のニーズに合わせ、65歳超雇用推進に資するツールを開発するとともに、企業の取組状況に合わせた相談・援助のノウハウを共有することにより、相談・援助の効果増大を図った。

○「定年引上げ企業に学ぶ」をテーマとしたシンポジウムの開催、「高年齢者雇用開発コンテスト」、「エルダー活躍先進事例集」等により、先進的な取組事例の収集・提供など、積極的な啓発広報活動を展開した。

○高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助等の実施

数値目標、評価の視点

- ① 相談・援助実施件数 **30,000件以上**
- ② 事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価 **70%以上**
- ③ 希望者全員65歳までの雇用確保に向けて、職業安定機関からの要請に積極的に対応して相談・援助を実施しているか
- ④ 65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施済み企業等に対して、効果的かつ的確な相談・援助を実施しているか

主な取組内容

◆アドバイザーによる相談・援助◆ ③ ④

- ・ ハローワークと連携し、改正高年齢者雇用安定法（平成24年改正、平成25年施行 ※1）に基づく **高年齢者雇用確保措置**（※2）に係る相談・援助を実施
 - ・ **65歳を超える継続雇用など法が定める措置を上回る取組***に係る相談・援助を実施
 - ・ **相談・援助事例をホームページに掲載し、周知・広報を強化** 新規
- *「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月閣議決定）において特に推進するべき事項とされている。

参考：ホームページ掲載事例

株式会社C社

【業種】
食料品製造業

【従業員数】
34人

人手不足
×
高年齢従業員の遠慮
×
高年齢者の働きやすい職場づくり

人手不足から高齢者に頼らざるを得ない状況であったが、その高齢者も70歳を過ぎると辞めていく風潮があった。

原因を調べたところ当時、短時間勤務について運用はされていたものの就業規則等に明文化されていなかったため、高齢者は「迷惑では…」と遠慮してしまっていた。

【高年齢従業員が遠慮をせず、本人が希望する限り働くことができる仕組みづくり】

- ・70歳以降の高年齢従業員を対象とした短時間勤務・短日勤務の制度化
- ・高年齢者に負担にならない作業を担当させる

【職場環境の改善】
改善の際に利用できる助成金の紹介！

70歳以降は本人の希望に応じて労働日数を少なくしてでも働く制度を設けた。

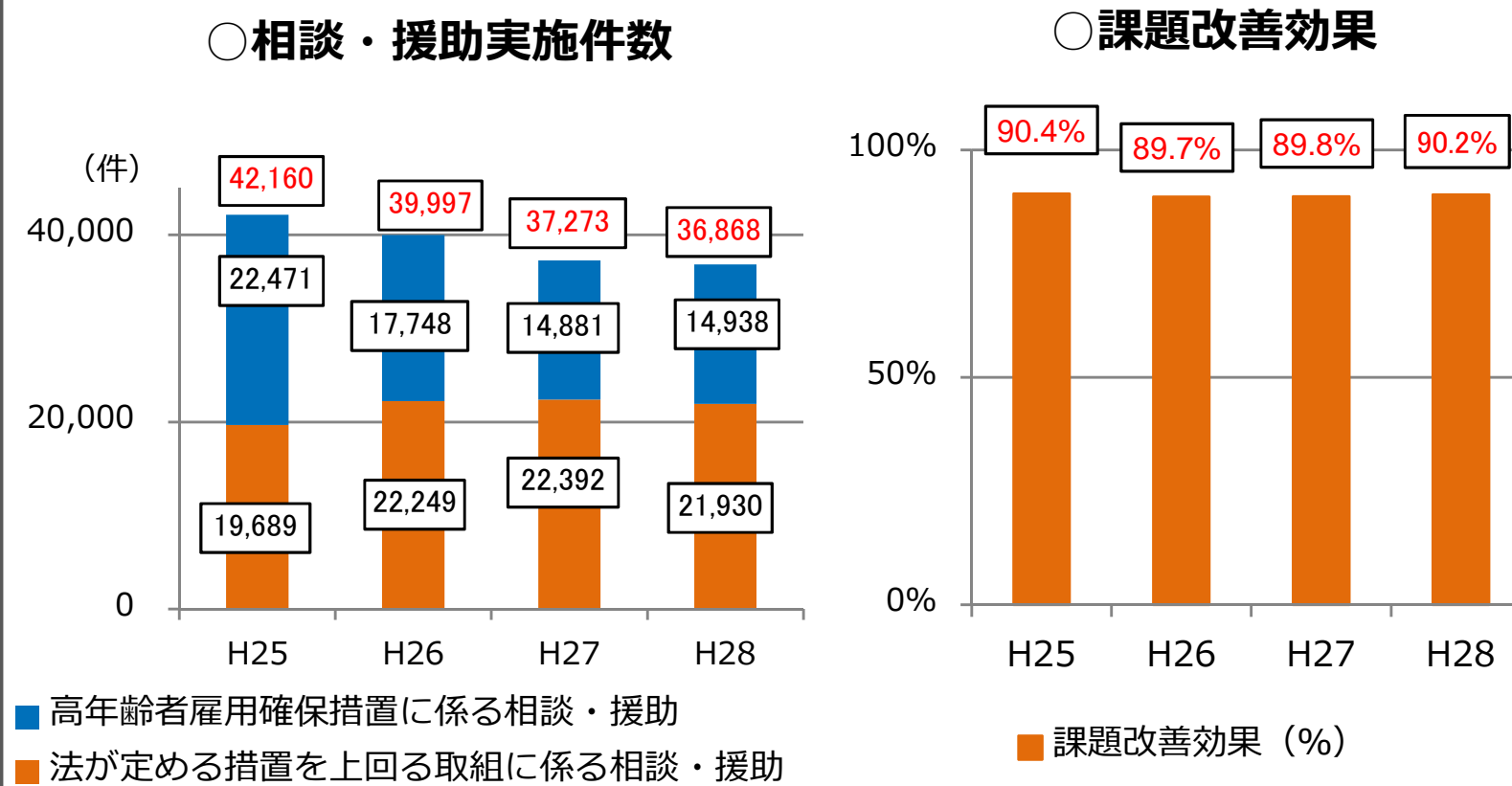
助成金を利用して、工場の照明を蛍光灯からLED照明に変更し、高年齢者の働きやすい職場づくりに取り組んでいる。

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

- ① 相談・援助実施件数 **36,868件** [37,273件] 達成度 122.9%
うち、「65歳を超える継続雇用など法が定める措置を上回る取組」に係る相談・援助件数 21,930件 [22,392件]
- ② 事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価 **90.2%** [89.8%] 達成度 128.9%

参考：相談・援助実施件数及び課題改善効果の推移



参考：改正高年齢者雇用安定法、高年齢者雇用確保措置

- ※1 改正高年齢者雇用安定法
高年齢者雇用の充実のため、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止、対象者を雇用する企業の範囲の拡大、義務違反の企業に対する公表規定の導入等の改正をした。
- ※2 高年齢者雇用確保措置
企業はその雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、65歳までの定年の引上げ、希望者全員65歳までの継続雇用の導入、定年の定め廃止のいずれかを講じなければならない。

標準的な相談・援助の流れ

企業を訪問

専門的知識・経験のほか、実践的支援ツールなどを活用し当該企業における高年齢者雇用に関する課題を把握

専門的知識・経験を活かし

- 賃金・評価制度、職場改善などに関する助言
- 具体的な改善策の提案

高年齢者雇用確保措置に係る相談・援助の事例

- ◆ A社 自動車販売業、従業員188名、経過措置（※）により基準該当者を継続雇用
 - ★他県にまたがって外車の販売を広く展開し、事業は拡大基調
 - ★3 / 4が44歳以下と若年層の割合が高いが、定着率が低い

○アドバイザーによる課題把握

- ・高年齢者自身が体力の低下による不安を感じている
- ・若年層の定着率向上が必要となっている
- ・労務担当者が雇用管理に習熟しているとは言えない

※ 経過措置：平成25年4月から、継続雇用制度の対象者を限定することができなくなったが、経過措置として、平成25年3月末までに対象者の基準を労使協定で設けている場合は、平成37年3月末までの間基準を設けることが認められている

○アドバイザーからの提案

- ①高年齢者の不安の払拭：
高年齢者の職務内容と体力面のバランスを図る観点から、他社の事例を示しながら健康診断の項目の追加と勤務形態の多様化等を提案
- ②若年者の職場定着率の向上：
高年齢者を活用した顧客対応力教育の実施による業務に対するモチベーションアップと、高年齢期も働ける仕組みを設けることによる将来への不安の軽減
- ③制度の改善：
希望者全員65歳まで継続雇用制度とし、運用方法、定年後の雇用形態の工夫

提案を受け、希望者全員65歳までの継続雇用制度を導入
さらに、高年齢者の健康診断項目の追加及び若年者への研修の充実について検討を進めている

法が定める措置を上回る取組に係る相談・援助の事例

- ◆ B社 製造業、従業員41名、65歳定年企業。年齢制限なしの継続雇用制度あり
 - ★婦人用フォーマルウェアを受注により生産
 - ★種類が多いうえ飾りも多く、縫製には細かな目配りと高いスキルが必要
 - ★現在の最高年齢は66歳。継続雇用の制度があるのにほとんどの者が定年で退職

○アドバイザーが、経営者、高齢社員へのヒアリング、職場環境・作業状況の調査を実施

- ・作業場間の距離が離れているなど、職場環境面で働きづらいところがある
- ・専門領域が狭く、技能伝承のしくみがない
- ・親の介護、自身の通院などにより、働き続けられない者がいる

○アドバイザーからの提案

- ①職場環境の改善：
工場のレイアウト変更により、作業負荷軽減、生産効率改善を図る
- ②技能伝承対策：
技能伝承制度を整備するとともに、スキルマップ作成により、レベルアップの見える化、公正な評価を実施
- ③継続雇用制度の改善：
柔軟な就業形態を導入し、継続雇用制度を改善

提案を受け、①職場環境の改善、②技能伝承対策、③継続雇用制度の改善を実施

○高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの質の向上

評価の視点

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

主な取組内容

◆相談・援助スキル向上のための研修等◆ ⑤

○経験年数に応じた研修の実施

種類	年次	内容
基本研修（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ）	1～2年目	<ul style="list-style-type: none"> 基本的な知識と技能の習得 ツールの活用方法の習得 企業への提案方法などの習得
5年次研修	5年毎	<ul style="list-style-type: none"> 国の施策や機構の取組の理解 課題解決ノウハウの共有
スキルアップ応用研修（A・B）	3年目以降	<ul style="list-style-type: none"> グループワークを通じた課題解決力向上（賃金・人事評価制度、業種別アプローチ等）

○アドバイザーの自主的勉強会への支援

- ・機構本部職員派遣などより、アドバイザーの相互研鑽・自己啓発を支援



▲ 高年齢者雇用アドバイザー基本研修Ⅲ

○ゼネラルアドバイザーによる指導

- ・機構本部に、専門的知識を有するゼネラルアドバイザーを配置
- ・機構による研修を一部担当するとともに、アドバイザーによる企業への提案を精査

◆相談・援助等の好事例の共有◆ ⑤

○ブロック別経験交流会における事例検討（全国6ブロック）

- ・「高年齢者のモチベーション維持・向上のための提案のポイント」、「経過措置企業又は希望者全員が65歳まで働ける制度導入済企業への効果的な働きかけ方」をテーマに実施

○好取組事例の収集・提供

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

○アドバイザー活動支援ホームページの運用

- ・各種マニュアル、好事例、研修資料等を掲載
- ・情報の共有化を図り、効果的なアドバイザー活動、自主学習を支援

○アドバイザー向けメールマガジンの発行

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

特集
平成28年度における相談・援助等業務について

はじめに

また、新しい春がやってきました。新年度の始まりにあたり、まずは、高年齢者雇用アドバイザーとして、業務をお引き受けいただきましたことにお礼申し上げます。機構では、今年度、新たに39名の方を高年齢者雇用アドバイザーとして委嘱し、全国で総勢480名の体制といたしました。アドバイザーの皆さま方には、高年齢者の雇用に関する専門家として、これまで以上に強みを発揮していただくと期待しています。昨年度から引き続き活動いただく皆さま、この4月から新たに活動いただく皆さまともに、この場で改めて、よろしくお願い申し上げます。

昨年度は、当機構の地方組織が都道府県単位の支部として再編された影響で、アドバイザーの皆さまにも大きなご不便やご面倒をおかけしたかと思います。皆さまのご協力もあり、おかげさまで、機構のサービスを利用される多くの方々には大きな混乱を与えることなく、再スタートを切ることができました。また、支部長による統轄のもと、高齢者、障害者、求職者に関する全ての業務が行われることになった結果、皆さまにも今まで以上に高年齢者雇用に係る相談・援助以外のサービスに触れていただく機会があったのではないかと思います。今後機構としては、各種の業務を支部という1つの単位で行っている以上、それらをうまく結びつけ、より良いサービスを多くの方に提供していきたいと考えておりますので、引き続き皆さまからご理解とご協力をいただきたくお願い申し上げます。

高齢者の雇用状況とアドバイザーに求められる役割

それではまず、高齢者の雇用状況を、高年齢者雇用状況報告（6-1報告）の結果を交えて簡単に紹介します。

▲アドバイザー向けメールマガジン

○高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供・普及

数値目標、評価の視点

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

主な取組内容

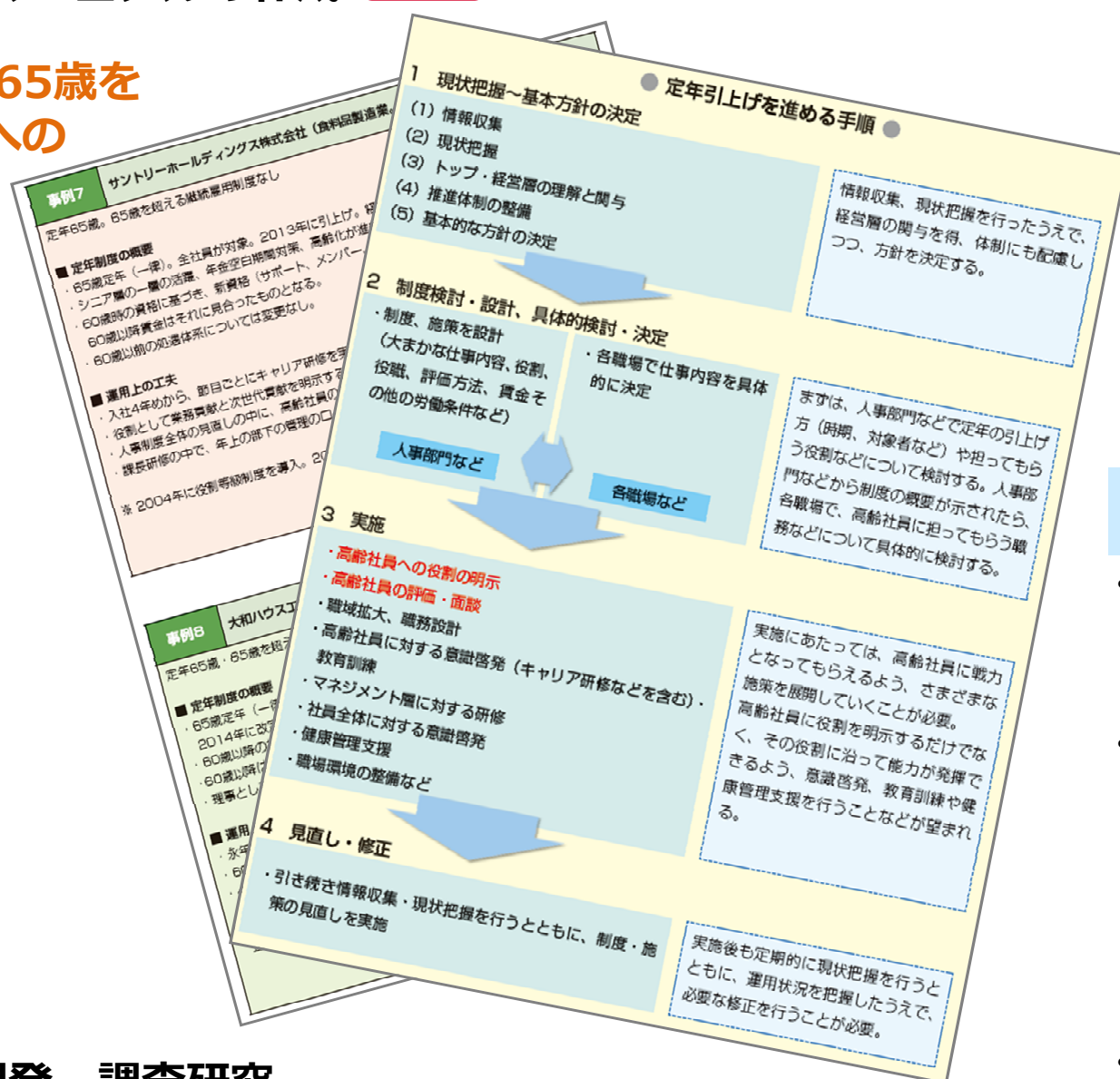
※[]は前年度実績

◆実践的手法の開発◆ ⑥

○65歳超雇用推進マニュアルの作成 新規

・65歳以上定年と65歳を超える継続雇用への企業の自主的取組を支援するため、企業の実態把握を行い、**マニュアルを作成**

・制度導入の進め方やポイントをわかりやすく示すとともに、企業事例を紹介



○実践的ツールの開発、調査研究

- ・アドバイザーが事業主支援に用いるチェックリストなどのツールの効果的な活用方法の検討
- ・企業の人事管理制度、高齢社員の就業状況等の調査研究

○産業別ガイドライン策定支援

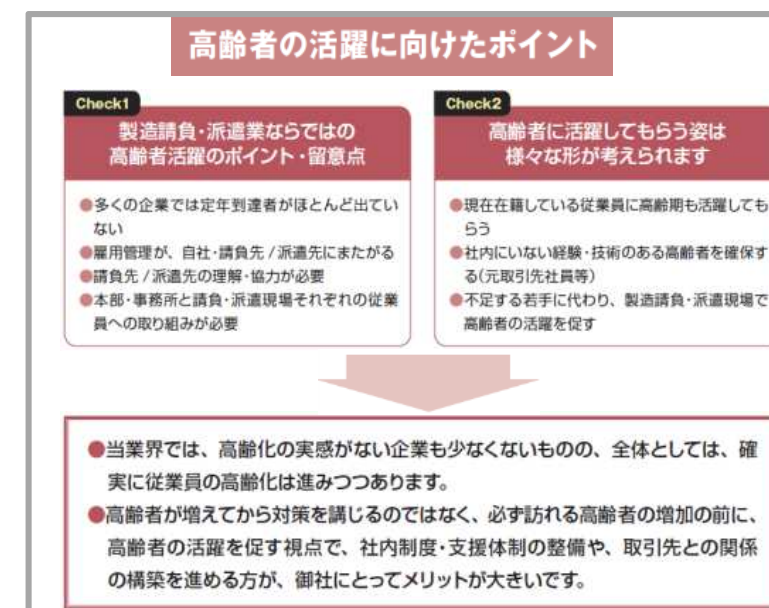
- ・産業ごとに異なる高齢化の状況や、経営環境等を踏まえ、高齢者雇用に係る課題解決に取り組む産業団体を支援（2年間）
- ・団体会員企業に実施した調査結果を踏まえ、ガイドラインを策定、セミナー等を通じて普及

新規4団体	建設揚重業、フルードパワー産業、有料老人ホーム事業、職業紹介業
継続6団体 (平成28年度新たにガイドラインを策定)	採石業、コンピュータソフトウェア業、バルブ製造業、ブライダル業、保育サービス業、製造請負・派遣業

※今回策定した6ガイドラインを含め、これまでに81ガイドラインを策定した。

◆成果の普及等◆ ⑦

- ・開発したツールや研究成果を掲載したパンフレットはホームページ、機構ニュースで提供。アドバイザーが相談・援助に活用
- ・産業別ガイドラインは団体の会員企業などに周知するとともに、概要版を作成、併せて企業事例を課題別に整理し、ホームページに掲載
- ・ガイドライン普及状況調査の実施→ 団体会員企業の88.7% [84.1%] が「役に立った」と回答



▲製造請負・派遣業のガイドライン

○生涯現役社会の実現に向けた啓発広報活動

評価の視点

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

主な取組内容

※[]は前年度実績

◆高齢者雇用支援月間（10月）における取組◆

⑧⑨

○高齢者雇用開発コンテスト

- ・高齢者がいきいき働けるよう、企業が行った創意工夫の事例を全国から募集
- ・**応募数129社のうち、29社を表彰**
- ・特に優れたものを事例集にまとめ、啓発活動に活用

○高齢者雇用開発フォーラム

- ・高齢者雇用開発コンテスト表彰式
- ・記念講演：神代雅晴氏（一般財団法人日本予防医学協会理事長）
「生涯現役社会を目指した日本の健康経営戦略」
- ・事例発表、トークセッションなどを実施
- ・雇用相談コーナーを設置し来場者の個別相談や問合せに対応
- ・来場者数305人 [332人]
(アンケートによる満足度：91.1% [84.3%])

○生涯現役社会の実現に向けた地域ワークショップの開催

- ・専門家による講演、高齢者雇用の先進事例の発表等
- ・47都道府県で開催
参加者**2,759人** [2,625人] **過去最高**

◆定期刊行誌「エルダー」の発行◆

⑧

企業の人事労務担当者等に高齢者雇用についてのノウハウ・情報を提供（毎月発行）

＜アンケートをもとに誌面を充実・改善＞

- (アンケートによる有用度：92.8% [90.5%])
- ・「高齢者雇用の推進に役立つQ & A」などニーズに対応した特集記事を提供
- ・企業事例を多数掲載



◆高齢者の雇用に係る好事例の収集・提供◆

⑨

○65歳超雇用推進マニュアルの作成（再掲）

○シンポジウムの実施

- ・企業の経営者・人事担当者等を対象に「**定年引上げ企業に学ぶ**」をテーマに開催
- ・65歳以上定年企業の事例を提供
- ・先進企業3社の人事責任者を交え、パネルディスカッションを実施
- ・来場者数**381人** [286人]
(アンケートによる満足度：86.6% [89.2%])

○エルダー活躍先進事例集

- ・高齢社員の戦力化を図っている先進事例をまとめ、「**エルダー活躍先進事例集**」を作成
- ・アドバイザーが携行しやすいよう加除式のバインダー形式にするとともに、ホームページに電子ブックを掲載

◆マスメディア等による啓発広報活動◆

⑧

○地方新聞（49紙）を中心に新聞広告を掲載

- ・高齢者雇用支援月間を中心に、各地方新聞に新聞広告を掲載し、地域ワークショップを周知
- ・ワークショップの事前（37紙）、事後（39紙）にも、記事として掲載

○「日経ビジネス」誌に記事広告を掲載

- ・「日経ビジネス」(9/26日号)、「日経ビジネスオンラインSpecial」(9/26～10/25)に事業主をターゲットとした記事広告を掲載し、好事例などにより高齢者雇用の重要性を周知



1-2 給付金の支給業務

○概要

国においては、高年齢者の雇用の安定等を図ることを目的とした給付金制度を設けています。当機構では、支給事務（都道府県支部における受理・点検業務並びに機構本部における審査・支給業務）及び制度の周知・広報を行っています。なお、平成28年度における制度は以下のとおりです。

1 高年齢者雇用安定助成金

(1) 高年齢者活用促進コース

高年齢者の活用促進のため、以下の雇用環境整備の措置を実施した事業主に支給。（平成25年5月16日創設）

- ①新たな事業分野への進出などによる高年齢者の職場又は職務の創出
- ②機械設備の導入・改善及び作業方法・作業環境の改善による高年齢者の就労の機会の拡大
- ③高年齢者の就労の機会を拡大するための雇用管理制度の導入・見直し
- ④法定の健康診断以外の健康管理制度（人間ドックまたは生活習慣病予防検診）の導入（平成28年度より追加）
- ⑤定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入

(2) 高年齢者無期雇用転換コース

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に支給。（平成28年4月1日創設）

2 65歳超雇用推進助成金

定年の定め廃止、65歳以上への定年の引上げ、66歳以上の継続雇用の制度を導入した事業主に支給。
（平成28年10月19日創設）

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

評価項目No. 1-2 給付金の支給業務

自己評価 B

①目標の内容

「給付金の説明会の実施回数500回以上」

6都道府県（北海道、東京、神奈川、愛知、大阪、福岡）で15回以上、それ以外の41府県で10回以上、計500回以上の実施で設定

「機構本部における周知・広報のための業界団体の訪問数30団体以上」

②目標と実績との比較

高年齢者雇用安定助成金の継続的な周知・広報の実施に加え、平成28年10月に創設された65歳超雇用推進助成金の周知・広報を実施した結果、給付金説明会が760回（達成度152.0%）となり、目標達成度が120%を上回った。

また、機構本部において周知・広報のため業界経営者団体等への訪問を35団体（達成度116.7%）実施し、数値目標を上回った。

③その他考慮すべき要素

- 事業主からの相談対応を52,700件（前年度実績比239.9%）実施した。
- 機構本部による業界経営者団体等への広報依頼を、各支部において当該団体の地方組織と連携した周知・広報につなげることで、より事業主に届きやすい周知・広報となるように取り組んだ。
- 不正受給防止対策として基準を設けて支給対象事業主への現況調査の実施を推進した結果、不正受給件数は0件だった。

○給付金の支給業務

数値目標、評価の視点

- ①申請書類の見直し、進捗管理、事務手続の合理化を図っているか
- ②担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上を図っているか
- ③給付金の説明会の実施回数**500回以上**
- ④積極的な周知・広報を行うため、職業安定機関等と連携を図っているか
- ⑤わかりやすい給付金のパンフレットを作成し、配布しているか
- ⑥アンケート調査を実施し、その結果を支給業務の改善及び周知・広報に活用しているか
- ⑦機構本部における周知・広報のための業界団体の訪問数**30団体以上**
- ⑧適正な不正受給防止対策が取られているか
- ⑨不正受給防止を図るため、適正な審査と事業所調査を行っているか
- ⑩担当者会議を開催し、支給業務の問題点等の情報交換を行っているか

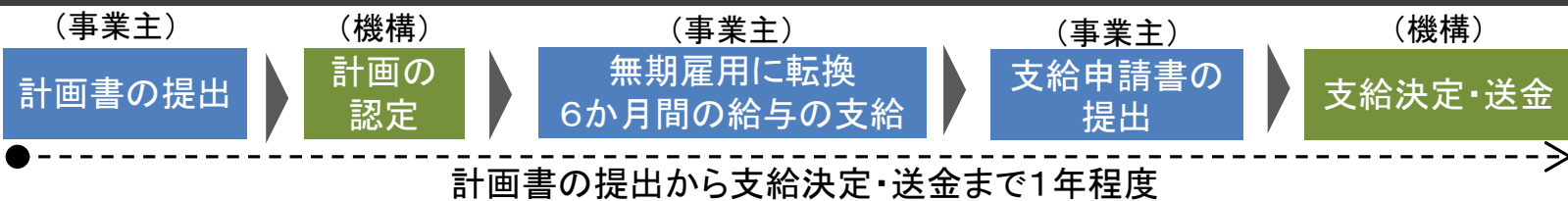
主な取組内容

[] は前年度実績

◆効率的な支給事務◆ ①②⑥⑩

- ・審査・点検マニュアルやチェックリストを用いた効率的な事務の実施
- ・都道府県支部担当者会議及び地区別研修会の実施による処理能力の向上
- ・給付金を受給した事業主へのアンケート調査
→給付金が雇用環境整備の措置を実施する誘因となった **96.7%** [87.8%]

参考：助成金支給までの流れ（無期雇用転換コースの例）



◆効果的な周知・広報◆ ④⑤⑥

- ・コース毎にリーフレット及び申請手順を説明した「支給申請の手引き」を作成
- ・職業安定機関、事業主団体等と連携した事業主説明会の実施
- ・制度活用を具体的にイメージできるよう活用促進コースについて**活用事例集**（建設業編、製造業編、医療・介護・保育業編、宿泊・飲食業編及び総括編）を**改訂し活用**
- ・事業主説明会における周知用資料（パワーポイント）の作成 **新規**
- ・アンケート結果を受け、**業界団体と連携した広報活動**に重点的に取り組み事業主に届きやすい周知・広報を実施

数値目標の達成状況

[] は前年度実績

- | | | | |
|---------------|-------------|--------|-----------|
| ③ 給付金説明会開催回数 | 760回 | [748回] | 達成度152.0% |
| ⑦ 本部における団体訪問数 | 35団体 | [35団体] | 達成度116.7% |

参考：支給実績・平均処理期間・相談問合せ件数・不正受給件数

- | | | |
|--------------------|----------------|------------------|
| ○支給実績 | 1,042件 | [1,152件] |
| （内訳）高年齢者活用促進コース | 773件 | 65歳超雇用推進助成金 269件 |
| 高年齢者無期雇用転換コース | 0件 | |
| ○都道府県支部における平均処理期間 | 27.0日 | [27.5日] |
| ○都道府県支部における相談問合せ件数 | 52,700件 | [21,967件] |
| ○不正受給件数 | 0件 | [0件] |

◆不正受給防止対策◆ ⑧⑨

- ・活用促進コースについては、原則2回の現況調査を実施（1,404回）[2,098回]
- ・労働局と連携し、雇用保険データを照会することによる不正受給歴等の確認
- ・不正受給を行った事業主名等を公表する制度を設け抑止力を発揮

参考：助成金の活用事例（健康管理制度の導入）

課題	○法定の健康診断は実施しているが、生活習慣病予防等は従業員自身の健康管理に委ねている。 ▶生活習慣病になりやすい高齢従業員への啓発が必要
取組内容	○法定の健康診断に併せて高齢従業員を対象に生活習慣病予防検診を行う制度を導入し、健康診断を実施。 ▶制度の導入に要した経費に対して助成金を支給
	▶高齢従業員が健康に働き続ける環境を整えるとともに、健康管理への意識を高めることができた

1-3 地域障害者職業センターにおける 障害者及び事業主に対する専門的支援

○概要

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

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

＜職業リハビリテーション＞

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

・ 就職等に向かう次の段階への移行の促進（職業準備支援の実施）

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

・ ジョブコーチ支援の推進

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

＜ジョブコーチ（職場適応援助者）の種類＞

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

・ 精神障害者の総合雇用支援の推進

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

・ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

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

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

評価項目No. 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

自己評価 A

①目標の内容

- a. 「職リハサービス対象者数29,400人以上、うち精神障害者が9,800人以上、発達障害者が4,400人以上」
前中期目標期間の利用者数の合計と同水準の設定とし、精神障害者数と発達障害者数についてはさらに増加率をかけた数値を設定
「利用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80%以上」
精神障害者や発達障害者等の支援の困難性の高い障害者を重点的に対象とすることから、前中期計画と同水準で設定
- b. 「職業準備支援修了者の次の段階への移行率80%以上及び就職率50%以上、ジョブコーチ支援終了者の職場定着率80%以上、リワーク支援終了者の復職率75%以上」
精神障害者や発達障害者等の支援の困難性の高い障害者を重点的に対象とすることから、前中期目標と同水準で設定
- c. 「支援実施事業所数16,400所以上」
法定雇用率の引上げや精神障害者の雇用義務化の検討等の障害者雇用制度の動向を踏まえ、事業主に対する専門的支援の強化を行うこととし、過去の中期目標期間の実績から引き上げた数値を設定
「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80%以上」
障害者雇用ノウハウの不足等の課題を有する企業に対してより効果的な支援を行うこととし、前中期計画から10ポイント引き上げた数値を設定

②目標と実績との比較

- a. 医療機関等と一層の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、職リハサービス対象者数32,332人（達成度110.0%）**過去最高**、うち精神障害者数11,804人（達成度120.4%）**過去最高**、発達障害者数7,643人（達成度173.7%）**過去最高**となり、精神障害者数及び発達障害者数はいずれも目標達成度が120%を上回る実績となった。
利用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は95.6%（達成度119.5%）**過去最高**と数値目標を上回った。
- b. 精神障害者や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次の段階への移行率89.0%（達成度111.3%）**過去最高**及び就職率68.3%（達成度136.6%）、ジョブコーチ支援終了者の職場定着率87.1%（達成度108.9%）、リワーク支援終了者の復職率85.1%（達成度113.5%）となり、いずれも数値目標を上回った。
- c. 事業主のニーズに応じた専門的支援を積極的に実施した結果、支援実施事業所数18,524所（達成度113.0%）**過去最高**と数値目標を上回った。
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92.4%（達成度115.5%）となり、高い評価を得た。

③その他考慮すべき要素

- 精神障害者や発達障害者等の支援の困難性の高い障害者の利用が増加している中、研究部門が開発した新しい支援技法を常に取り入れ、個々の状況に応じて有効に活用することにより、雇用促進、職場復帰、雇用継続いずれの支援対象者に対しても効果的な職リハサービスを提供した。
- カリキュラム等の改善や支援内容の向上を図った取組について、全国の地域センターを参集した業務研究会や機構内LANによる共有、効果的な支援の取組をとりまとめた事例集の機構内配付等により知見を常に共有することで、よりよいサービスの提供に向けた支援力の底上げを図った。

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

数値目標

- ① 職リハサービス実施障害者数 **29,400人以上**
- ② ①のうち、精神障害者数**9,800人以上**
- ③ ①のうち、発達障害者数**4,400人以上**
- ④ 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**80%以上**

主な取組内容

◆地域で支援を必要としている障害者の積極的な受入れ◆ ①②③

- **地域のセーフティネットとしての均等・公平な職リハサービスの実施**
 - ・他の就労支援機関に対して助言・援助を積極的に実施(事業区分1-4参照)
 - ・当機構においては、**他の就労支援機関で支援のノウハウが不足している精神障害者や発達障害者等の支援を積極的に実施**するとともに、重複障害等の支援の困難性が高い障害者に対しても、関係機関との連携により支援ニーズを的確に把握し、支援を実施
 - ・地域センターへの通所が困難な障害者の支援ニーズに対応して、居住地域の近郊のハローワークの庁舎等を借用して支援を実施

○精神障害者、発達障害者の受入れ

- ・精神障害者、発達障害者の雇用支援連絡協議会の開催等を通じて、精神障害者、発達障害者支援に係る事業主、関係機関とのネットワークを一層強化し、専門的支援を必要としている障害者の支援ニーズを的確に把握
- ・ハローワークにおいて、精神障害者等を対象に、地域センターの支援内容や就職における留意点についての説明会を開催し、障害を非開示で就職することを希望する精神障害者等に対しても説明会への参加を促進
- ・口頭での説明だけでは支援内容を理解することが困難な発達障害者等に対して、地域センターの支援内容等を具体的に理解できるように、以下の取組を実施

- **地域センターの支援場面を紹介する動画のホームページへの掲載、説明会等での活用** 新規
- 実際の支援場面の見学・体験の機会の積極的な設定



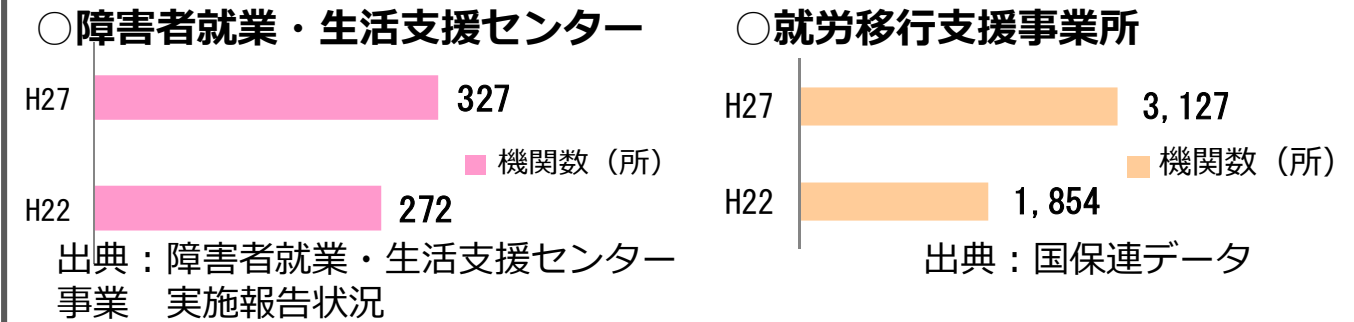
地域センターの支援場面を紹介する動画

数値目標の達成状況

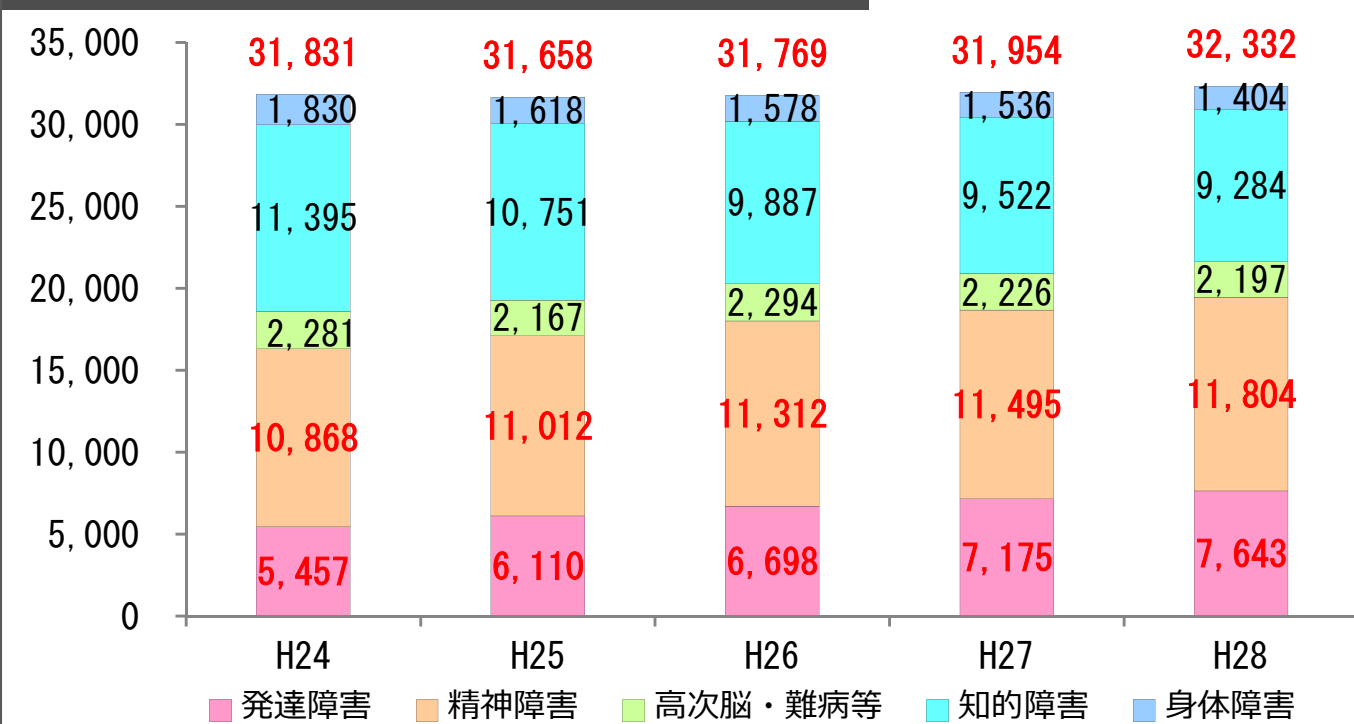
※[]は前年度実績

① 対象者	32,332人 [31,954人]	過去最高	達成度 110.0%
② うち精神障害者	11,804人 [11,495人]	過去最高	達成度 120.4%
③ うち発達障害者	7,643人 [7,175人]	過去最高	達成度 173.7%
※精神障害者及び発達障害者の合計		過去最高	達成度 137.0%
④ アンケート調査 (職リハサービスの効果度)	95.6% [95.0%]	過去最高	達成度 119.5%

参考：他の就労支援機関数



参考：地域センター対象者数の推移 (単位：人)



◆個々の障害者の特性等に応じた職リハ計画ときめ細かな職リハサービスの実施◆

④

○職業評価

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



事務作業及びピッキング作業による職業評価の様子

参考：評価・支援ツールの概要

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

○職リハ計画の策定

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

○きめ細かな職リハサービス

- ・研究部門が開発した支援技法やマニュアル等を有効に活用した専門的な支援を実施
- ・ハローワークとの緊密な連携により、就職・職場定着に至るまでの切れ目のない支援を実施

<精神障害者の職業評価の主な特徴>

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

<発達障害者の職業評価の主な特徴>

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

参考：職リハ計画に基づき、職場定着まで一貫した支援を行った事例

対象者の状況 / 発達障害

- ・職場内での人間関係をうまく構築できないことがストレスとなり離職
- ・自らの独特な行動やコミュニケーションの特徴の理解が進んでいない

職リハ計画の策定

具体的目標	地域センターが提案する支援内容
職場内で適切な人間関係を構築するために必要なスキルの習得	<ul style="list-style-type: none"> ○職業準備支援 <ul style="list-style-type: none"> ・自らの行動やコミュニケーションの特徴の把握、その特徴を踏まえた職場での適切な対人スキルの習得支援 ○就職時のジョブコーチ支援 <ul style="list-style-type: none"> ・習得した対人スキルの職場での円滑な実践支援 ・対象者の特徴に応じた配慮が受けられるよう、職場の上司等に対し情報提供・助言

職業相談、職業評価

職業準備支援

- ・行動やコミュニケーションの特徴への気づきの促し
- ・職場での対人スキルの付与
- ・担当ジョブコーチとの関係構築
- ・自らの特徴、職場で配慮を受けたい事項等の整理（ナビゲーションブック作成支援）

ジョブコーチ支援

- <対象者支援>
 - ・職業準備支援で習得した対人スキルの活用に係る助言
- <事業主支援>
 - ・発達障害者の行動やコミュニケーションの特徴について説明
 - ・ナビゲーションブックに基づいた対象者への配慮の方法についての助言

就職

対人対応の少ないバックヤードでの商品整理

職場定着

職場における対象者の特徴についての理解と、それに基づく必要な配慮の提供により職場定着を推進

ハローワークとの緊密な連携

- ・職リハ計画、職業準備支援の状況を踏まえた職場開拓・職業紹介 等

○就職等に向かう次の段階への移行の促進（職業準備支援※の推進）

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

数値目標

- ⑤職業準備支援の対象者のうち、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）への移行率**80%以上**
- ⑥職業準備支援の修了者の就職率**50%以上**

主な取組内容

◆個々の支援ニーズ等に対応した支援の実施◆ ⑤⑥

- 作業適性等の評価や作業遂行力の向上を図る「作業支援」、職業に関する知識の習得を図る「職業準備講習カリキュラム」、精神障害者・発達障害者を対象に社会生活技能等の向上を図る「精神障害者自立支援カリキュラム」・「発達障害者就労支援カリキュラム」を組み合わせ、**個々の課題に応じた支援を実施**
- 自らの特徴やセールスポイントを振り返り、その内容を書き出しながら整理を進めるナビゲーションブックの作成支援により自己理解を促進
- アンダーコントロールやキャリアプラン再構築の技法を活用**した支援等を実施

◆就職実現に向けた取組◆ ⑤⑥

- ハローワーク職員を交えたケース会議の計画的な実施
- 事業所で配慮を得たい事項等を面接担当者に自ら説明できるようにするための自己紹介シートの作成支援
- 職業準備支援期間中から地域センターのジョブコーチが関わり、ジョブコーチ支援への円滑な移行を促進
- 修了未就職者に対する重点的な就職支援
- ポリテクセンター等の有する事業所情報や求人情報等を共有

◆精神障害者・発達障害者等に対する支援スキルの向上◆ ⑤⑥

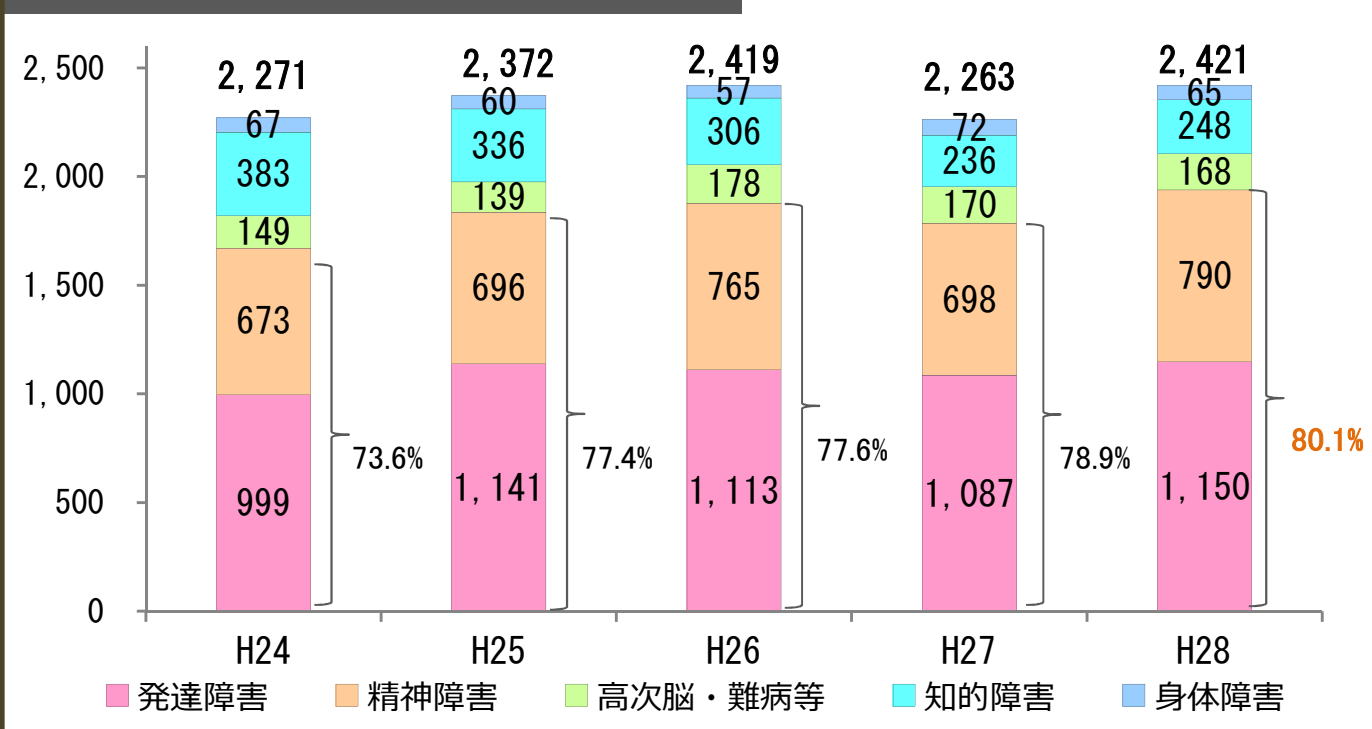
- 研究部門が実施する障害者支援技法普及講習において、アンダーコントロール支援技法、補完方法の習得及び自己理解促進に係る支援技法等を習得
- 精神障害者、発達障害者等の特性を踏まえたカリキュラム等の改善や地域センター内での支援内容の維持・向上を図った取組を、全国の地域センターを参集した研究会、機構内LANで共有

数値目標の達成状況

項目	実績	前年度実績	達成度
⑤ 次の段階への移行率	89.0%	[88.2%]	111.3%
⑥ 就職率	68.3%	[70.4%]	136.6%

※[]は前年度実績
過去最高

参考：職業準備支援対象者数の推移



参考：職業準備支援の様子

作業支援



事務作業

個別相談



講座



対人技能訓練

○ジョブコーチ支援の推進

数値目標

⑦支援終了者の職場への定着率80%以上

主な取組内容

※[]は前年度実績

◆個々の対象者の態様に応じた支援の実施◆ ⑦

- 支援対象者数 3,574人[3,574人]
(うち配置型のみ2,203人[2,075人]、訪問型ジョブコーチ等との協同支援1,371人[1,499人])
- ・事業所や障害者からの就職・職場定着の支援ニーズに対して、ジョブコーチ支援計画に基づいた適時適切な支援を実施
- ・事業主に対して、支援対象者の特徴等を踏まえた職務設計・雇用管理を助言
- 精神障害者、発達障害者等の増加に対応した支援
- ・ストレスや疲労等を自ら把握できるようにするモニタリングシートを活用したセルフケアのスキルを付与
- ・**職場で実際に生じた問題に対して、実効性の高い解決策を選択できるようにする問題解決技法の活用による支援**
- ・**リワーク支援終了者の職場復帰後の職場適応を、必要に応じて支援**
- 支援終了後のフォローアップ
- ・支援終了後、フォローアップ計画を策定し、計画的なフォローアップを実施
- ・フォローアップ対象者数 5,932人[6,164人]

◆社会福祉法人等のジョブコーチ等との協同支援の推進◆ ⑦

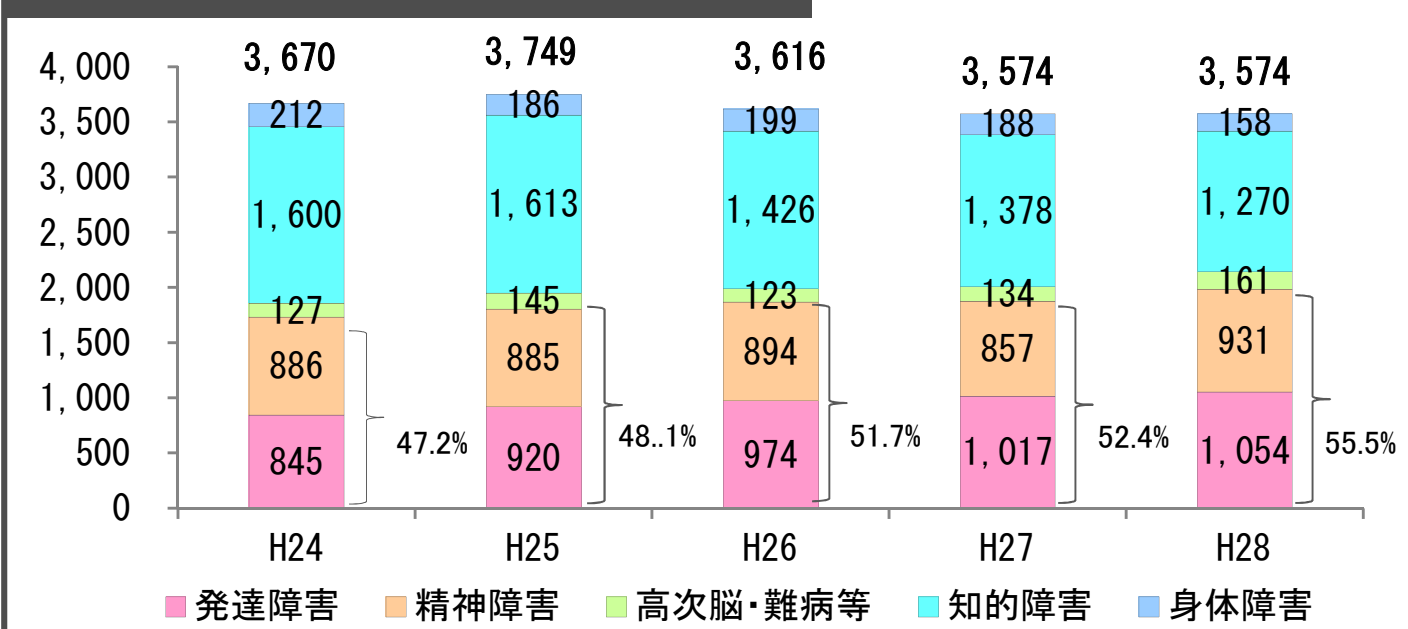
- 協同支援
- ・地域センターのジョブコーチと社会福祉法人等の訪問型ジョブコーチ等が協同支援を実施
- ・訪問型ジョブコーチ等に対して、アセスメントや支援のポイント、支援計画の作成方法等について助言
- ジョブコーチ支援事業推進協議会
- ・173回実施、延べ3,499人参加[195回、3,693人]
- ・関係機関の役割分担や協同支援の連携方法を検討し、地域センターを中核とする都道府県単位のジョブコーチ支援ネットワークの機能を強化
- ・**訪問型ジョブコーチの専門性や支援計画策定スキルの向上のため、ケーススタディでアセスメントの視点に係る助言を実施**

数値目標の達成状況

達成度 108.9%

⑦6カ月後の職場定着率 **87.1%** [87.6%]

参考：ジョブコーチ支援対象者数の推移 (単位:人)



参考：リワーク支援終了者へのジョブコーチ支援事例

対象者の復職時

- ・不調時には頭痛等の身体反応が出現
- ・リワーク支援において、ストレス場面等への対処法を習得、必要な配慮事項を整理



復職後の円滑な職場適応に向け、①自ら対処法を実践できるようにすること、②事業主が必要な配慮を提供できるようにすることを目標にジョブコーチ支援を実施

ジョブコーチ支援

<対象者支援>

- ・定期相談を通じた体調等の把握
- ・実際の場面に即した対処法の活用の促し・助言

<事業主支援>

- ・対象者の体調等を踏まえた対処法や必要な配慮内容の解説

- 職場における体調等の的確な把握
- 対処法の実践による効果的なセルフケアの実施
- 必要な配慮を提供するラインケアの構築

円滑な職場適応の促進

○精神障害者の総合雇用支援の推進

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

数値目標

⑧ 復職支援（リワーク支援※）終了者の復職率75%以上

主な取組内容

※[]は前年度実績

数値目標の達成状況

⑧ 復職率

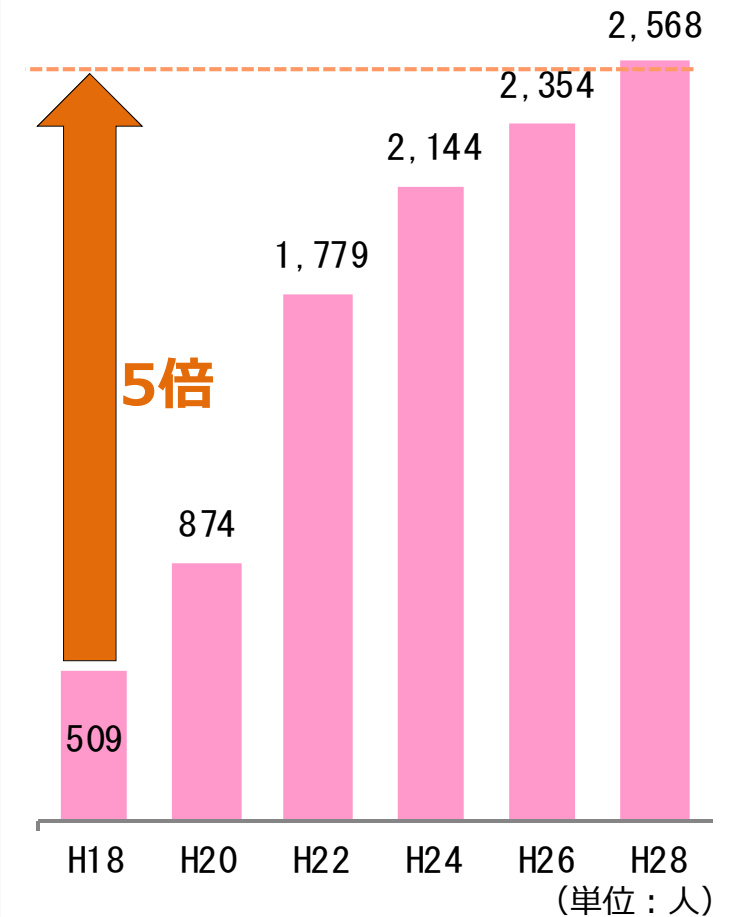
85.1%

達成度
113.5%

[86.1%]

※[]は前年度実績

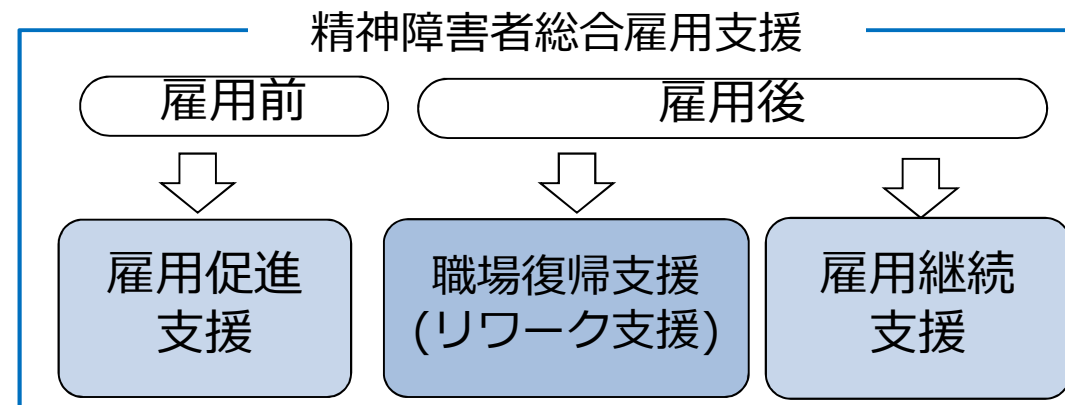
参考:リワーク支援対象者数の推移



◆精神障害者総合雇用支援の推進及び法改正を踏まえた支援の強化◆

⑧

- ・障害者雇用促進法の改正により平成30年4月から精神障害者が法定雇用率の算定基礎に追加されることを踏まえ、ハローワーク・医療機関等とより一層緊密に連携し、精神障害者の雇用促進、職場復帰及び雇用継続支援を強化

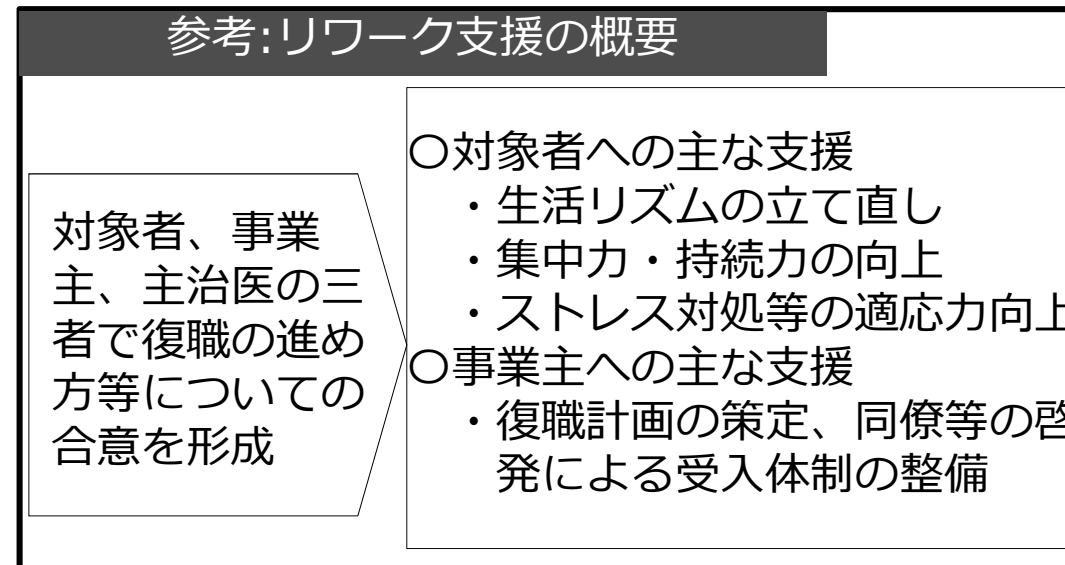


◆支援ネットワークの充実・強化◆

⑧

○事業主・医療機関等への周知活動、ニーズの把握

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



◆リワーク支援の推進◆

⑧

○支援対象者数 2,568人[2,588人]

- ・通年実施初年度の平成18年度と比べて5倍

○個別で実践的なリワークプログラム

- ・復職先の職務・環境への対応力の向上に関する支援
- ・キャリアプラン再構築に関する支援
- ・作業の同時並行や制限時間の設定、イレギュラー課題の投入等による負荷をかけた支援の実施

○様々な支援対象者への対応

- ・発達障害の傾向を有する者等に職業準備支援で行っているナビゲーションブックの作成支援や技能体得講座のノウハウを活用
- ・ストレスの影響で怒りを感じやすい者等に、研究部門が開発したアンガーコントロール支援技法を活用

○支援体制の拡充と全国ネットワークでの支援

- ・復職先事業所が他の都道府県にある場合、事業所所在地の地域センターと連携し、継続的な支援を実施

◆事業主に対する精神障害者の雇用管理に係る体系的な助言・援助の実施◆

- ・事業主が精神障害者の職場適応の措置を自ら適切に実施するために必要な支援技法等を提供する助言・援助を体系的に実施 **拡充**

⇒①事業主の取組計画策定の支援

②助言、実習・協同支援等の援助による事業主の精神障害者の支援力向上

⇒支援技法例：

- 精神障害のある社員が職場で円滑なコミュニケーションを取ることを支援するための技法を提供
- 精神障害のある社員が体調・ストレスを自己管理できるようにすることを支援するための技法を提供

○障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

数値目標、評価の視点

- ⑨ 支援実施事業所数 **16,400所以上**
- ⑩ 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 **80%以上**
- ⑪ 雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務化を踏まえ、職業安定機関との連携により、事業主に対する周知への協力等を行ったか。

数値目標の達成状況

- ⑨ 支援実施事業所数 ※[]は前年度実績
18,524所 [18,023所] 達成度 **113.0%**
 - ⑩ 事業主支援の効果度 **92.4%** [92.0%] 達成度 **115.5%**
- 過去最高

主な取組内容

※[]は前年度実績

◆事業主ニーズの把握◆ ⑨ ⑩ ⑪

- 職業安定機関が行う雇用率達成指導との連携
 - ・雇用率達成指導と連携した事業主支援実施企業数 1,733企業 [1,771企業]
 - ・雇用率達成指導の対象で、障害者雇用のノウハウが不足している事業所を訪問
 - ・障害者雇用事例の提供、事業所見学の提案、職務内容の提案等
- 都道府県支部が納付金関係業務において把握した事業主の状況を情報共有

◆専門的支援の実施◆ ⑨ ⑩ ⑪

- ・雇用管理のうち、専門性の高い事項については、精神科医師・建築士等の地域の専門家である雇用管理サポーターと協力して支援
- ・事業主との相談を踏まえ、**在職者へも職業準備支援を実施し、対象者の課題の改善に加え、事業主への雇用管理ノウハウの助言により、就業の安定・継続を支援**

◆事業主支援ワークショップ◆ ⑨ ⑩ ⑪

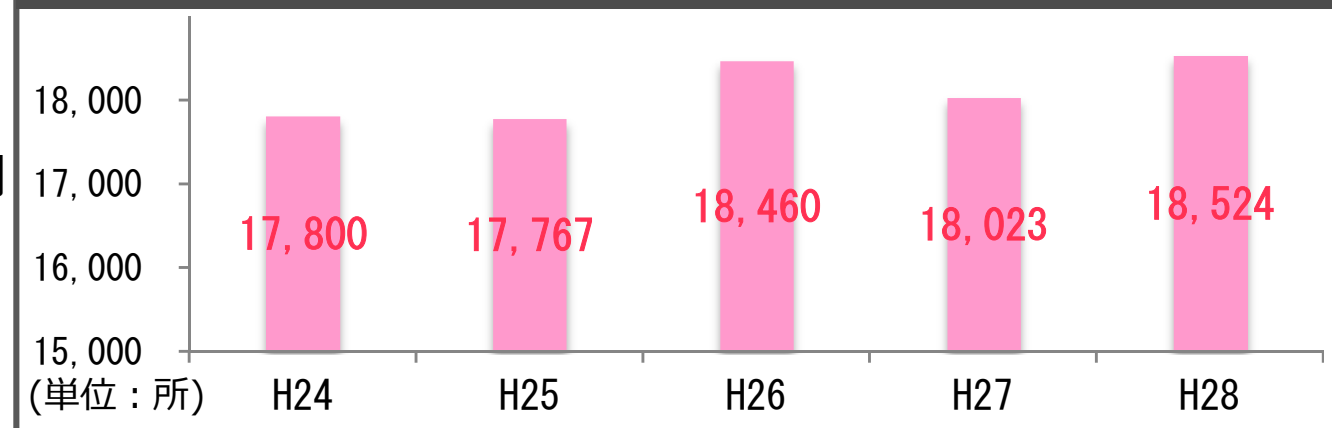
- ・障害者雇用に課題を有する事業所を集め、その課題改善に向けた端緒を探ることを目的として計画的に実施 ⇒ 実施回数 165回 [171回]
- ・平成30年4月から精神障害者が法定雇用率の算定基礎に追加されることを踏まえ、精神障害者雇用に関する内容を重点的に実施

⑨ ⑪

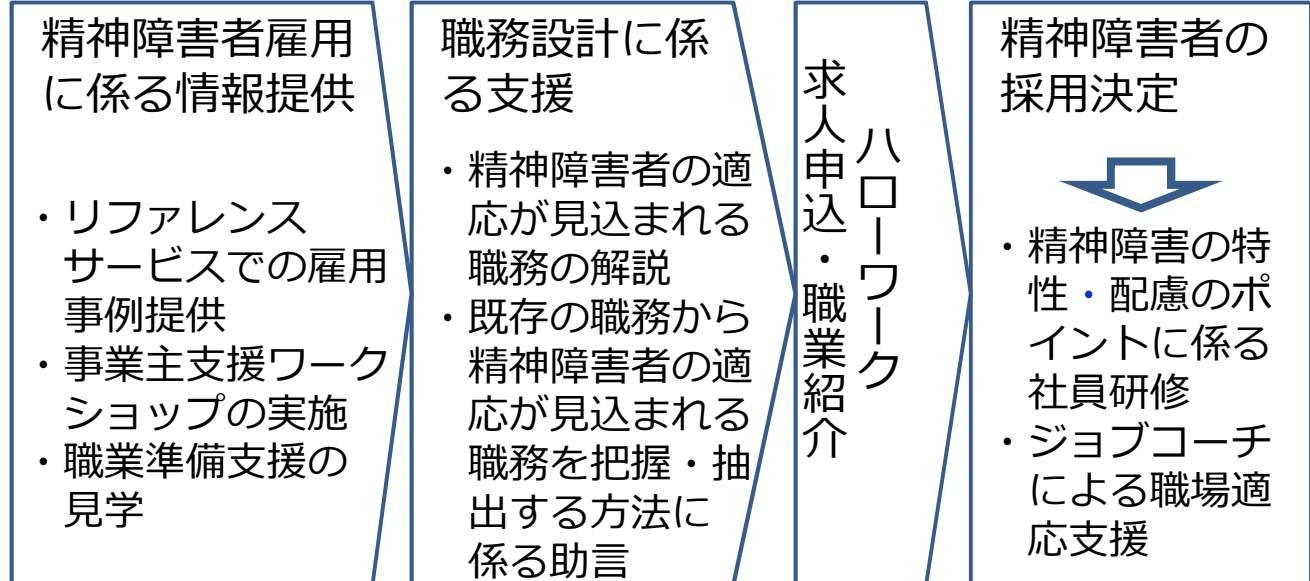
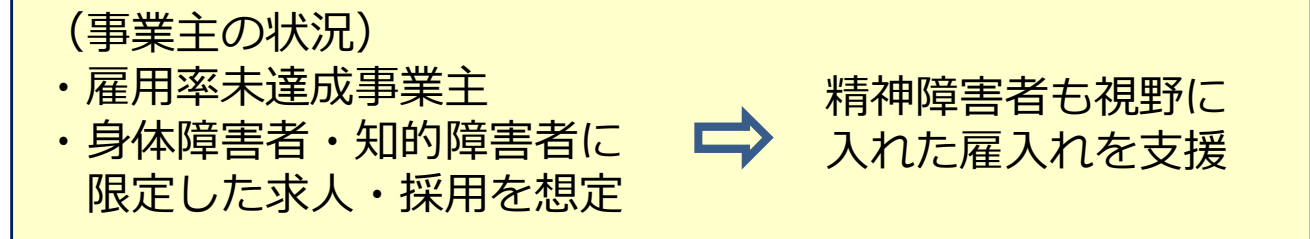
◆差別禁止及び合理的配慮の提供義務化を踏まえた周知への協力等

- ・合理的配慮の提供義務化を踏まえ、事業主に有用な情報を提供する事業主支援ワークショップ等を実施
- ・障害者職業カウンセラーに対して、「障害者に対する差別禁止・合理的配慮の提供」をテーマとした研修を実施

参考：支援実施事業所数の推移



参考：ハローワークとの連携により障害者の雇入れ支援を実施した事例



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

○概要

・地域の関係機関に対する助言・援助等

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

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

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

・職リハの専門的な人材の育成

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

- ① 障害者就業・生活支援センター就業支援担当者養成研修
- ② ジョブコーチ養成研修
- ③ 就業支援実践研修
- ④ 就業支援スキル向上研修
- ⑤ 就業支援課題別セミナー

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

評価項目No. 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

自己評価 B

①目標の内容

a. 「助言・援助等実施関係機関数1,560所以上」

地域の就労支援機能の強化を図るため、平成23年度（前中期目標期間の4年目）の実績から引き上げた数値を設定

「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80%以上」

精神障害者や発達障害者等の支援の困難性の高い障害者の増加を踏まえ、前中期計画と同水準で設定

b. 「職リハに関する実務的研修の実施回数年47回以上」

「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80%以上」

精神障害者や発達障害者等の支援の困難性の高い障害者の増加を踏まえ、前中期計画と同水準で設定

c. 「障害者就業・生活支援センター職員研修の実施回数年7回以上、ジョブコーチを養成するための研修の実施回数年9回以上」

「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85%以上、研修受講者及び所属長に対する追跡調査における役立っている旨の評価80%以上」

②目標と実績との比較

a. 地域の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・援助等を実施した結果、当該支援を実施した関係機関数は2,105所（達成度134.9%）**過去最高** となり、目標達成度が120%を上回る実績となった。

また、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は97.4%（達成度121.8%）と、目標達成度が120%を上回る実績となった。

b. 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66回（達成度140.4%）と、目標達成度が120%を上回る実績となった。

また、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は94.9%（達成度118.6%）となり、数値目標を上回った。

c. 障害者就業・生活支援センター職員研修の実施回数は7回（達成度100.0%）、ジョブコーチを養成するための研修の実施回数は9回（達成度100.0%）と、いずれも数値目標を達成した。

また、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成における、研修受講者に対するアンケート調査において有用であった旨の評価は98.6%（達成度116.0%）、受講者及び所属長に対する追跡調査において役立っている旨の評価は94.1%（達成度117.6%）となり、数値目標を上回った。

③その他考慮すべき要素

○ 職業リハビリテーションの専門的な人材育成について、就労支援の裾野拡大に伴う多様な研修ニーズを踏まえ、階層的な研修体系に再構築するとともに、就業支援実践研修を全国12エリアで実施し地域での受講機会の拡大を図った。その結果受講者数は大幅に増加した。

○ 新たに実施した就業支援課題別セミナーにおいては、発達障害のある学生への就業支援をテーマとし、大学等の所属別小グループでのケーススタディ等により支援ノウハウを提供した結果、受講者から有用であった旨の評価は100.0%となった。

○地域の関係機関※に対する助言・援助等

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

数値目標、評価の視点

- ①助言・援助等実施関係機関数**1,560所以上**
- ②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**80%以上**
- ③職リハに関する実務的研修の実施回数**年47回以上**
- ④マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の所属長に対するアンケート調査における有用であった旨の評価**80%以上**
- ⑤関係機関に対する助言・援助を行うとともに、マニュアル・教材の作成、提供及び実務的研修を実施しているか

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

①助言・援助実施関係機関数	2,105所 [1,931所]	達成度 134.9%
②助言・援助を受けた関係機関に対するアンケート	97.4% [98.1%]	達成度 121.8%
③実務的研修	66回 [74回]	達成度 140.4%
④教材等の提供を受けた者又は研修受講者の所属長に対するアンケート	94.9% [94.8%]	達成度 118.6%

主な取組内容

※[]は前年度実績

◆関係機関への効果的な助言・援助◆ ① ② ⑤

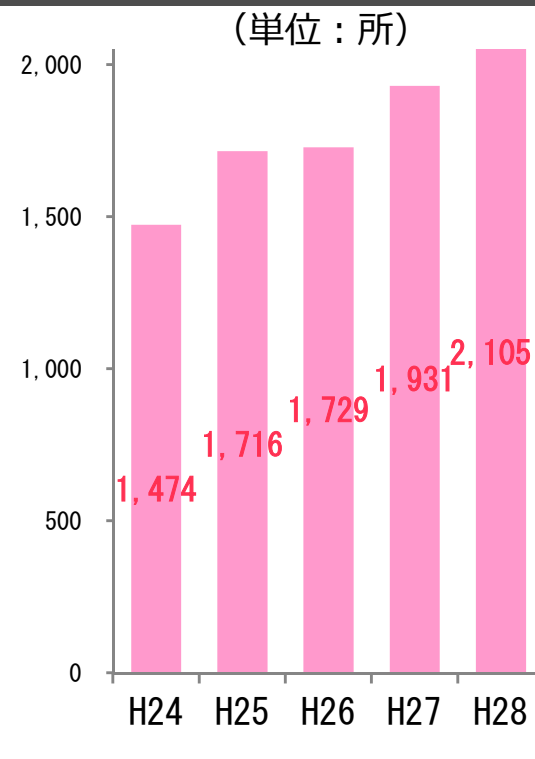
○**実施状況** ※ ①の関係機関数は、下記の助言・援助を実施した機関の合計から重複を除いた数

・技術的助言	1,332所 2,175件	[1,248所 1,908件]
・協同支援	734所 2,020件	[715所 2,070件]
・実習	706所 912件	[622所 730件]

○助言・援助の効果的な実施

- ・地域の就業支援の基盤を整備するため、**地域の中核的役割を期待される機関等に対して重点的に助言・援助を実施**
- ・助言・援助の内容や方法の具体的なイメージを持てるよう支援事例を盛り込んだ資料を使用して説明・提案
- ・労働局主催の障害者就業・生活支援センター連絡会議を通じた同センターへの就業支援や定着支援等に係る技術的助言
- ・障害学生が増加している大学等に対する助言・援助の方向性を検討

参考：助言・援助実施機関数の推移



◆実務的研修等◆ ③ ④ ⑤

○マニュアル・教材の作成・提供

- ・職リハの基本的ノウハウをまとめた平成28年度版就業支援ハンドブックに障害者雇用に関する制度変更等を反映。同ハンドブック及びアセスメント等の実践的ノウハウをまとめた就業支援ハンドブック実践編を、ホームページへの掲載等により広く提供

○実務的研修

- ・就労移行支援事業者の就労支援員等に対する職リハに関する実務的研修（就業支援基礎研修）を実施 受講者数 2,804人 [2,998人]
- ・精神障害者への就労支援ネットワークの充実を図るため、精神科医療機関等に受講勧奨を行った結果、医療機関の受講者数が増加 139人 [127人]
- ・受講者のニーズを踏まえた意見交換・演習等の受講者参加型プログラムの充実
- ・就業支援基礎研修受講者へのアンケートでさらなる研修ニーズを把握し、地域センターが独自に工夫して追加の研修を実施

参考：実習の事例

障害者就業・生活支援センターからの支援要請
「知的障害者のアセスメントに係るスキル習得」

地域センターの支援場面を活用し、当該機関の担当職員の見学、体験を実施

知的障害者のアセスメントにおける右記の事項に係る把握・解釈の方法について、支援の実施中及び終了後に担当職員に解説し、必要なノウハウを付与

- ①作業の手順や方法の理解の特徴
- ②作業遂行時の注意・集中の特徴
- ③コミュニケーションの特徴 等

○職リハの専門的な人材の育成

数値目標、評価の視点

- ⑥ 障害者就業・生活支援センター職員研修の実施回数 **年7回以上**
- ⑦ ジョブコーチを養成するための研修の実施回数 **年9回以上**
- ⑧ 医療・福祉等の分野における実務者を養成するための研修を実施することにより、職リハの専門的な人材の育成を図ったか
- ⑨ 受講者に対するアンケート調査における有用であった旨の評価 **85%以上**
- ⑩ 受講者及び所属長に対する追跡調査における役立っている旨の評価 **80%以上**
- ⑪ 就労支援の裾野拡大に伴う多様な研修ニーズに対応した研修内容の見直しを行ったか
- ⑫ 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

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

- ⑥ 障害者就業・生活支援センター職員研修 **7回** [7回] 達成度 100.0%
- ⑦ ジョブコーチを養成するための研修 **9回** [9回] 達成度 100.0%
- ⑨ 研修受講者に対するアンケート **98.6%** [98.6%] 達成度 116.0%
- ⑩ 研修受講者及び所属長に対する追跡調査 **94.1%** [94.0%] 達成度 117.6%

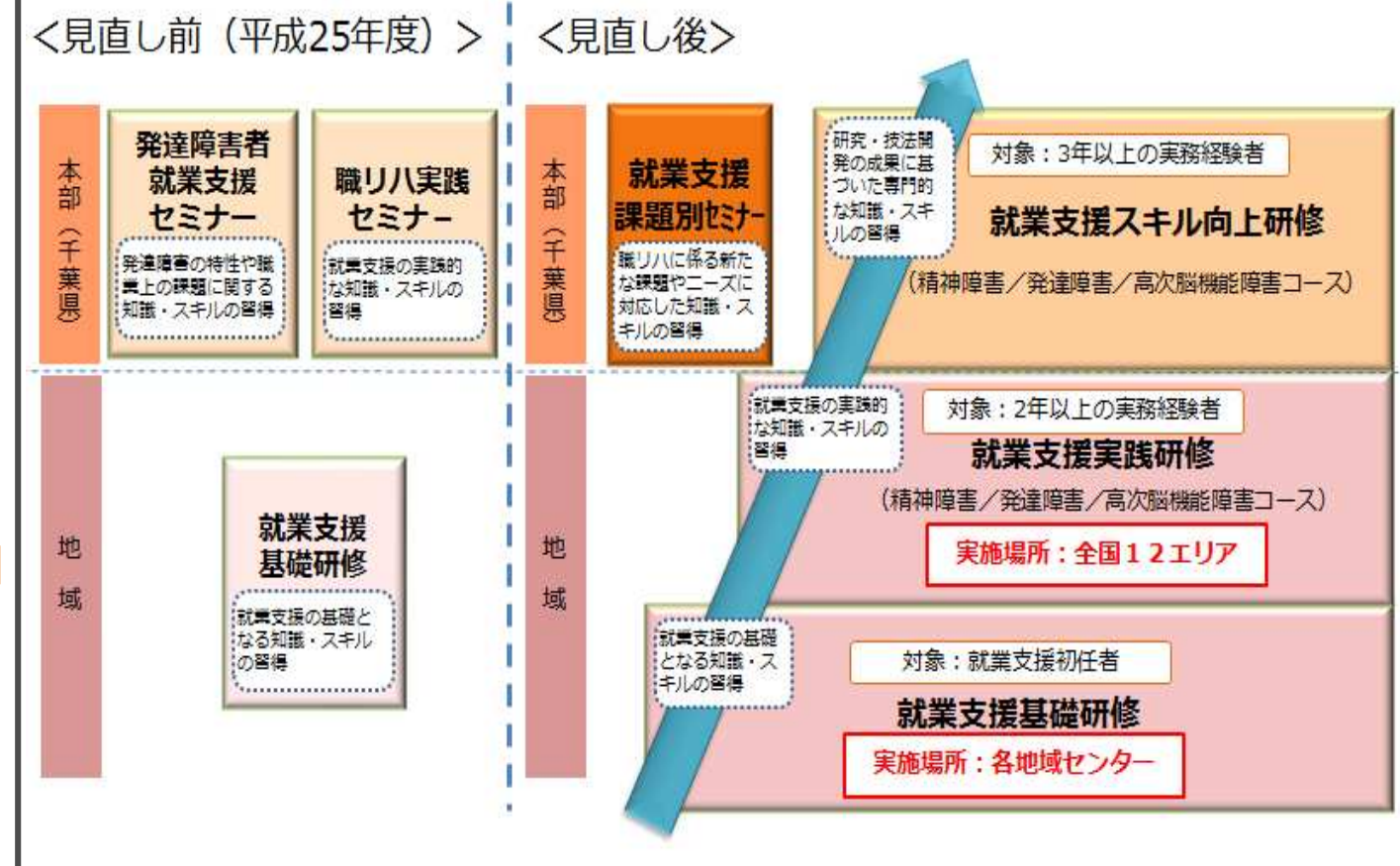
主な取組内容

※労働、福祉、医療・保健、教育等の分野で就業支援を行っている者

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

- ジョブコーチ養成研修及び障害者就業・生活支援センター職員研修
 - ・ ジョブコーチ養成研修のうち機構本部(千葉・幕張)で実施するものの一部を、首都圏以外の地域である石川県で試行的に開催
- 医療・福祉等分野における職リハ実務者の養成研修 ⑧ ⑨ ⑩ ⑪
 - 就労支援の裾野拡大に伴う多様な研修ニーズへの対応を図るため、**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に再構築** **新規**
 - ・ **就業支援実践研修** **拡充**
 - 研修の受講機会拡大のため全国12エリアで開催し、受講者が大幅に増加
 - 障害特性に応じたアセスメントの視点、企業へのアプローチ方法等により実践的なスキルの習得を図るための科目等を設定
 - 受講者数 **652人**、アンケートでの有用度98.2% [281人、98.9%]
 - ・ **就業支援スキル向上研修** **拡充**
 - コミュニケーションに課題がある者の増加を踏まえ、これらの者との円滑な関係性を構築し、効果的に支援を進めるためのスキルを習得する科目や技法開発成果に係る演習等を充実
 - 受講者数137人、アンケートでの有用度97.8% [87人、100%]
 - ・ **就業支援課題別セミナー** **新規**
 - **増加している発達障害のある学生への就業支援をテーマに設定。** 大学等の所属別の小グループでのケーススタディ等により支援ノウハウを提供
 - 受講者数38人(定員30名程度)、アンケートでの有用度100%

参考：医療・福祉等分野における職リハ実務者に対する研修体系の再構築



◆障害者職業カウンセラーの養成・研修◆ ⑫

- ・ 障害者職業カウンセラーの業務を振り返り、今後の具体的な目標とその行動計画を検討する科目の時間拡大 **拡充**
- ・ 平成30年度までに厚生労働大臣指定講習テキストすべてを大幅改訂。平成28年度は第2巻 支援プロセスとケースマネジメントを作成

1-5 職リハに係る調査・研究、技法の開発

○概要

・ 職リハに関する調査・研究の実施

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

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

・ 職リハ技法の開発及び普及

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

・ 研究・開発成果の積極的な普及・活用

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

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

評価項目No. 1-5 職リハに係る調査・研究、技法の開発

自己評価 A

①目標の内容

- a. 「終了した調査・研究に対する外部評価において、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」
前中期計画と同水準で設定
- b. 「支援技法普及講習の実施20か所以上」
- c. 「マニュアル、教材、ツール等の作成4件以上」
前中期計画と同じ数値で設定
「職リハ研究発表会の開催を総合センター及び地方会場4か所以上」
「関係学会での研究成果の発表20件以上」

②目標と実績との比較

- a. 終了した調査・研究5テーマすべてにおいて、すべての評価委員から4段階中2段階以上の評価を得た。うち2テーマについては、すべての評価委員から最上位の段階の評価を得た。
- b. 支援技法普及講習を積極的に取り組んだ結果26か所（達成度130.0%）で実施し、目標達成度が120%を上回る実績となった。
- c. マニュアル、教材、ツール等の作成においては、一億総活躍プランを念頭に置いた難病のある人の就労支援のマニュアルの改訂版作成に取り組むなど8件（達成度200.0%） **過去最高** 作成し、目標達成度が120%を上回る実績となった。
職リハ研究発表会を総合センター及び地方会場7か所（達成度160.0%）で開催し、目標達成度が120%を上回る実績となった。
関係学会での研究成果に係る発表を34件（達成度170.0%） **過去最高** 行い、目標達成度が120%を上回る実績となった。
これらの取組を通じて研究・開発成果の普及に努めた。

③その他考慮すべき要素

- 障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、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い、支援マニュアルや実践報告書を作成した。
- 支援技法を広範かつ速やかに普及するため、外部の関係機関職員向けの講習を5回実施した。
- 調査・研究の概要を紹介するサマリー・パンフレットにおいて図表を増やす等による見やすさの向上や、ホームページで研究成果（ツール）の活用事例の紹介を行った。

○職リハに関する調査・研究の実施

数値目標、評価の視点

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

数値目標の達成状況

② **5つの研究テーマすべてが目標達成**

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

主な取組内容

◆ニーズ要望の把握◆ ①

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

次の4点を重点とし、調査・研究を実施

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

◆平成28年度に終了した研究の概要及び

研究評価の内容（継続6テーマ中5テーマ）◆ ②

※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）

◆研究テーマ◆ ①

<新規テーマ> **7テーマ**

- ・社会的行動障害のある高次脳機能障害者の就労支援に関する研究
～医療機関での取り組みについての調査～
- ・職業リハビリテーション場面における自己理解を促進するための支援に関する研究
- ・障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化に関する研究
- ・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（その2）
- ・難病のある者の雇用管理に資するマニュアルの普及と改善に関する調査研究
- ・中途障害者の職場復帰の現状と対応に関する研究
- ・障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第5期）

<継続テーマ> **6テーマ**

- ・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 等

2テーマが全研究評価委員から最高の評価

研究テーマ	概要	評価結果	主な評価コメント
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	精神障害者や発達障害者を対象とした職務再設計の方法等について、地域障害者職業センターにおける支援状況及び企業における具体的事例を分析し、従前の「切り出し・再構成モデル」をベースとした、2つの新たな職務創出支援モデルを提案している。	1 2 2	障害特性に応じた職務創出に向けた支援モデルが新たに提唱されており、この研究成果は、実践現場において職務創出支援を行う際の指針となり得る。
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	多機関・多職種を対象とした就労支援の取り組みと課題に関する調査・分析を行い、分野横断的に共有しておくべき「障害者就労支援の共通基盤」があることを明らかにし、地域における役割分担・連携のあり方を効果的に検討できるよう、取り組みのヒントを整理している。	1 1 1	作成されたツールは大変わかりやすく、保健医療、福祉、教育関係の養成校でテキストとなり得る。海外動向との比較も含め、抽象的な地域就労支援のあり方を丹念に分析・考察した点を高く評価する。
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	発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター及び地域障害者職業センターに対する調査を通じて、発達障害者の就労支援に係る支援機関のネットワーク形成の状況を探るとともに課題を抽出し、地域における効果的支援を検討する際の資料を提供している。	1 2 2	発達障害の自覚がない対象者への関わりや事業主支援の必要性、就労支援ネットワークの活性化事例の提示等、発達障害者の就労支援を巡る重要課題への具体的提言が行われている。
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）	「新版F&T感情識別検査 快-不快評価版」の基準値を整備するとともに、発達障害者の感情の読み取りに関する特性を明らかにし、発達障害者のコミュニケーション上の課題整理及びその向上に向けた取り組みに資するものである。	1 1 2	パソコン用ソフトウェアが作成されたことは、当該検査の有用性から高く評価できる。発達障害者の職業領域への参加にとって、本研究が果たす役割は非常に大きいと考える。
障害者の就業状況等に関する調査研究	公共職業安定所の職業紹介により就職した身体障害者、知的障害者、精神障害者及び発達障害者の就職状況、職場定着状況及び支援状況等の就業実態を集計・分析した基礎資料となっている。	1 1 1	職リハにおける大きな課題であった「離職」について、その影響要因を検討し、職場定着要因について明らかにする等、障害者の離職率・定着率等の実態概要を解明した意義は大きい。

○職リハ技法の開発及び普及

※[]は前年度実績

数値目標、評価の視点

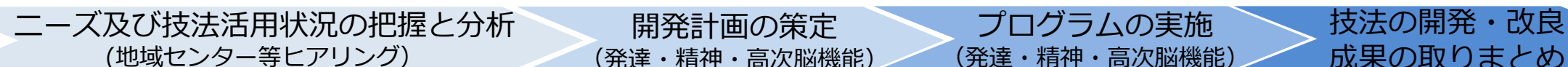
- ③福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職リハ技法の開発や開発した技法の改良を行っているか
- ④支援技法普及講習を**20か所以上**で実施

数値目標の達成状況

- ④支援技法普及講習の実施
26か所[20か所] 達成度**130.0%**

主な取組内容

参考：技法開発プロセス



◆発達障害者支援◆

③

企業における発達障害者の雇入れの拡大に伴い、発達障害者が従事する職務の多様化が進み、それらの職務に適応するためのきめ細かな支援が必要

テーマ

職務への適応力の習得・向上に効果を上げる「手順書作成技能トレーニング」技法の開発

特色

自らが担当する業務を視覚化、構造化した手順書の作成と活用に係る支援を標準化するとともに、個々の障害特性に応じたカスタマイズ方法を明示

→具体的な実施方法、支援のポイント、支援事例等で構成するわかりやすく使いやすい**支援マニュアル**を作成

見込まれる効果

- 対象者の情報処理過程（受信・判断・発信）の特性のアセスメント精度を高め、職場における配慮事項の発見を的確に行える。
- 対象者の業務遂行の確実性及び自立性を高めるとともに、習得したスキルを活用して日常生活を含む職業生活全般にわたる適応力の向上を図ることが可能となる。

◆精神障害者支援◆

③

うつ病等による休職者が円滑な職場復帰とその後の職場適応を実現するためには、復職後に担う職務や求められる役割への対応力の向上を図ることが必要

テーマ

復職に向けた各種スキルの定着と実用性を高める「ジョブリハーサル」技法の開発

特色

実際の労働環境に近似した場面と多次元のタスクで構成し、これまでの支援カリキュラムで習得を図ってきた各種スキルの定着と実用性を高めるための新たな支援カリキュラム

→「ジョブリハーサル」の目的、具体的な実施方法、実施の留意点等で構成する見やすくわかりやすい**支援マニュアル**を作成

見込まれる効果

- リワーク支援で習得を図る各種スキルについて、より現実性のある総合的なアセスメントと支援が行える。
- 対象者にとっては、職場復帰や職場適応に係る自らの特長と課題の明確化を図るとともに、習得したスキルの活用と効果について実感することが可能となる。

◆高次脳機能障害者支援◆

③

記憶障害を有する高次脳機能障害者の職場復帰・就職支援に重要な補完手段の習得について、多様な記憶障害の態様に応じた支援が必要

テーマ

広範多岐にわたる記憶障害を有する者の補完手段習得支援のあり方や方法の体系化

特色

蓄積した補完手段習得支援の結果から、「記憶障害の多様性」「補完手段の内容と支援プロセス」を整理し、複数の方向から実践的検証を重ね、効果のある「補完手段習得の支援技法」を集約

→有効で有用性のある支援技法について、実践事例を用いて説明・解説し、今後の展開を提案する**実践報告書**を作成

見込まれる効果

- 支援現場で事例に類似した記憶障害の特性を有する対象者の支援において即時的に具体的活用が行える。
- 対象者の記憶障害の自己認識を促し、併せ持つ他の高次脳機能障害の影響の緩和と日常生活や職業生活における自立性を高めることができる。

参考：支援技法普及講習概要

地域センター等の職員を対象に、技法開発担当職員が地域に出向き、演習を主体とした支援技法の講習を実施

◆支援技法普及講習◆

- ④就労支援現場における支援技法の早期の活用に向け、**複数の障害別講座を組み合わせた新たな実施方法による取組**

実績 **26か所** [20か所] 【単一実施】発達：5か所、精神：6か所
 受講者数 **461人** [370人] 【組合せ実施】発達/精神：4か所、発達/高次脳機能：8か所
 精神/高次脳機能：3か所

関係機関を対象とした講習の実施

支援技法を広範かつ速やかに普及するため、**外部の関係機関職員向けに講習を実施**

5回(発達3回、精神2回) [4回] 受講者数**147人**[81人]

(受講者の感想)

- 就労移行支援利用者に、すぐにでも支援ツールとして使える。
- 学んだ内容をさっそく職場で共有して、定着支援に活かしたい。
- 経験則や断片的知識を整理でき、早速活用したいと思う。

○研究・開発成果の積極的な普及・活用

※[]は前年度実績

数値目標、評価の視点

- ⑤ インターネット等を活用した情報提供等を行っているか
- ⑥ 研究・開発成果の活用状況を把握し、更なる普及・活用を図っているか
- ⑦ 職リハ研究発表会を総合センター及び地方会場4か所以上開催すること
- ⑧ 研究成果について学会等で20件以上発表すること
- ⑨ マニュアル、教材、ツール等を4件以上作成すること

数値目標の達成状況

- ⑦ **総合センター**及び**地方会場7か所**で開催
[総合センター及び地方会場6か所] 達成度 160.0%
- ⑧ 学会等発表 **34件** [28件] 過去最高 達成度170.0%
- ⑨ **8件** 作成 [5件] 過去最高 達成度200.0%

◆職リハ研究発表会の開催◆

- **第24回職リハ研究・実践発表会（平成28年11月）**
幅広い分野から研究成果や企業・就労支援機関等の実践的な取組を発表
・参加者数 1,074人 [1,127人]
・アンケート結果
「大変参考になった」「参考になった」と回答 **99.2%** [97.6%]



職リハ研究・実践発表会
ポスター発表会場風景

<プログラム>

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

【発表テーマ例】

「各種支援機関における高次脳機能障害者支援の現状」
「ワークサンプル幕張版（MWS）新規課題の開発について」

- **地域における職リハ研究発表会（平成28年10月～平成29年1月）**

ハローワーク等と共同で、地域の事業所、就労支援機関等を対象とし、地方会場7か所（宮城、千葉、神奈川、三重、兵庫、岡山、徳島）で実施

【開催例】

「精神障害者の雇用管理のあり方に関する調査研究」の研究成果を発表するとともに、テーマに関連する成果物の活用方法等を紹介・展示

◆マニュアル、教材、ツール等の作成◆

- **作成内容一例：**
・ **難病のある人の就労支援のために（第2版）**

【概要】「難病の患者に対する医療等に関する法律（難病法）」の施行に伴い、難病の就労支援に関する基礎知識をテーマ別に整理し、Q & A形式でまとめたガイドブック。難病のある社員の雇用管理や雇用上の留意点等の確認、社内での情報共有の際に活用できる。

難病就労支援：誤解と事実

難病医療の進歩により、難病の多くが慢性疾患化し、その状態像を大きく変えている一方で、依然として従来からの「難病」のイメージによる誤解もまだ残っています。「難病では働けない、働かせることはできない」との思い込みによって、そんなつもりはなくても、職場などで、難病のある人たちが孤立無援な気持ちになってしまうこともあります。

体調管理と両立して職業人として活躍していくために、多くの難病のある人たちが経験している困りごととはどのようなものか、どのような雇用管理や地域支援が必要なのか。難病のある人数千名の就労実態に関する調査結果等から、難病就労支援のポイントが明らかになっています。

× **誤解** 難病のある人で働いている人はほとんどいない？

○ **事実** 治療との両立を課題としつつ、半数近くが仕事に就いている

わが国では現在、身体的負担が少なく、休憩や通院がしやすい仕事内容や就労条件が多くあり、症状が安定してきた難病のある人の多くは実際に何らかの仕事に就いています。その一方で、体調の崩れやすさ等であっても外見から分かりにくいことから、仕事内容や通院・休憩等の時間が十分に取れないことなどに悩み、仕事を辞める人もいます。

—詳しくは▶ 難病のある人の就労状況へ—

難病のある人の就労支援のために（第2版）

主な取組内容

◆インターネット等による研究成果の情報発信◆ ⑤

- 成果物については研究部門ホームページにPDFファイルを掲載
※研究部門ホームページアクセス件数：1,127,595件 [1,005,984件]
うち研究成果物へのアクセス件数：882,012件 [795,984件]
- 日本職業リハビリテーション学会を含む21の学会等で成果物を展示
- 「人事実務」の特集「これからの障害者雇用」に研究員が執筆
- 厚生労働省「厚生科学審議会疾病対策部会難病対策委員会」等に研究員が参画

◆研究・開発成果の活用状況◆ ⑥

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

アンケート調査により把握したマニュアル・教材・ツール等の活用状況・効果

【支援場面における活用例】

- 「F&T感情識別検査」により、発達障害を有する支援対象者とコミュニケーション上の齟齬を共有できるようになった（地域センター）
- 「『企業からみた』精神障害者雇用のポイント」を事業所支援に活用した（障害者就業・生活支援センター）

【研修における活用例】

- 「精神障害者の就労支援における医療と労働の連携のために」を医療機関職員向け研修で利用した（地域センター）

◆学会等発表、各種研修等講師◆ ⑧

- **学会等発表：34件** [28件]（日本職業リハビリテーション学会、日本精神障害者リハビリテーション学会 等）
- **研修等講師：130件** [117件]（労働大学校主催の若年者雇用対策担当者専門研修、全国視覚障害教師の会主催の夏季研修 等）

1-6 障害者職業能力開発校の運営

○概要

・職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実

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

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

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

※「特別支援障害者」とは

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

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

具体的には以下のとおりとされています。

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

・経済・雇用失業情勢に応じた就職促進対策の実施

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

・障害者に対する指導技法等の開発・普及

先導的な職業訓練の実施により得られた指導技法等の成果については、他の障害者職業能力開発校（以下「障害者校」という。）等に提供し、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献することとしています。

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

評価項目No. 1-6 障害者職業能力開発校の運営

自己評価 A

①目標の内容

a. 「定員充足率95%以上」

前中期計画と同様、特別支援障害者を積極的に受け入れることから、前中期計画と同水準で設定

「特別支援障害者の定員に占める割合50%以上」

b. 「訓練修了者等の就職率80%以上」

特別支援障害者を重点的に対象とすることから、前中期目標と同水準で設定

c. 「障害者職業能力開発校等に対するアンケート調査における指導技法等の開発成果が有用であった旨の評価80%以上」

職業訓練上の困難性が高い精神障害者や発達障害者等に対する指導技法等をテーマに設定することから、前中期計画と同水準で設定

②目標と実績との比較

a. 積極的な募集周知を図ったことで定員充足率97.5%（達成度102.6%）と数値目標を上回ったことに加え、特別支援障害者を積極的に受け入れたことにより定員に占める割合60.7%（達成度121.4%）※ **過去最高** となり、目標達成度が120%を上回る実績となった。

※（参考）他の障害者校における特別支援障害者の定員に占める割合（平成27年度）29.9%

b. 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結果、訓練修了者等の就職率89.6%（達成度112.0%）と、数値目標を上回った。

c. 平成26・27年度に開発・検証した精神障害者等向け委託訓練に係る指導技法等を取りまとめた委託訓練参考マニュアルを、各種会議や研修の機会を通じて効果的に普及を行い、都道府県等から有用であった旨の評価は93.1%（達成度116.4%）と数値目標を上回った。

③その他考慮すべき要素

- 特別支援障害者のうち施設内訓練で習得した技能を実際の職場で活用することが困難な者等の訓練生に対し、特注型の訓練メニューによる施設内での訓練と企業内での訓練を組み合わせた特注型企业連携訓練を実施した。
- 他の障害者校で専門訓練コースが設置されていない高次脳機能障害者への先導的職業訓練により得られた効果的な指導技法等を取りまとめた実践マニュアルを作成・配布した。
- 他の障害者校等において特別支援障害者の訓練機会をさらに広げられるよう、これまで機構が蓄積した訓練ノウハウを活用し、専門訓練コース設置・運営サポート事業を実施した。平成28年度は一般校2校を含む3校に対して新たに開始するとともに、支援を終了した障害者校に対して、追加で設置を検討している新規訓練コースに係る相談等を実施した。

○特別支援障害者に対する職業訓練の充実

数値目標、評価の視点

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

主な取組内容

◆特別支援障害者の積極的な受入れ・定員充足・広範な地域からの受入れに向けた取組◆ ①②③

※ []内は前年度実績

- ・高次脳機能障害者の入校機会を追加する等、**特別支援障害者の積極的な受け入れ**

170人 [168人] **過去最高**

（参考）他の障害者校における特別支援障害者の定員に占める割合（平成27年度）29.9%

- ・実際の訓練が体験できるオープンキャンパスの開催 参加者518人[588人]
- ・全国の労働局・ハローワーク（209機関）、福祉機関等（253機関）への訪問による募集周知
- ・入校都道府県数 37都道府県 [39都道府県]
- ・両校の設置県および近隣都県（埼玉・東京、岡山）外からの入校者数 86人 [97人]

◆障害特性に配慮した訓練カリキュラム等の充実◆ ①②

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

参考：障害特性に応じた効果的な職業訓練の事例（CADの技能付与）

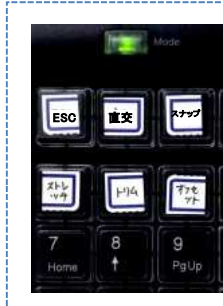
（訓練生の状況）
重度上肢機能障害
（1級）
・右上肢のまひが強く、作業手は左手のみ
・左手指にまひあり

<左手指の障害特性に応じた技能付与>

- ・左手指のまひによる動作制限のため、マウス操作によるパソコン画面上のポインタのスムーズな移動が困難。そのため、画面上の作図機能ボタンのポイントに時間を要する

左手指の動作制限に対応したオーダーメイドの補完手段を考案

- ・上記ボタンの機能をキーに割り付けるテンキー（プログラマブルテンキー）を活用
- ・比較的動きやすい手指がカバーするキーに使用頻度の高い機能を割り付け
→ポイントにかかる時間が短縮され作図スピードが向上



<就職先の使用機器を踏まえた作業環境の構築>



支援機器、製作した台を活用したパソコン操作

- ・就職先はノートパソコンを使用。しかし、当該ノートパソコンのキーボードは滑りやすくタイピングが困難
- ・対象者が日常的に使用しているキーボードを接続して使用
- ・手元に図面を置くスペース確保のため、ノートパソコンとキーボードを重ね置きする台を製作

建築設計、CADを活用した立体図面の作成等の知識・技能を付与

職場実習先に
内定

数値目標の達成状況

- ①定員に占める「特別支援障害者」の割合

60.7% [60.0%]

達成度 121.4%

過去最高

- ②定員充足率

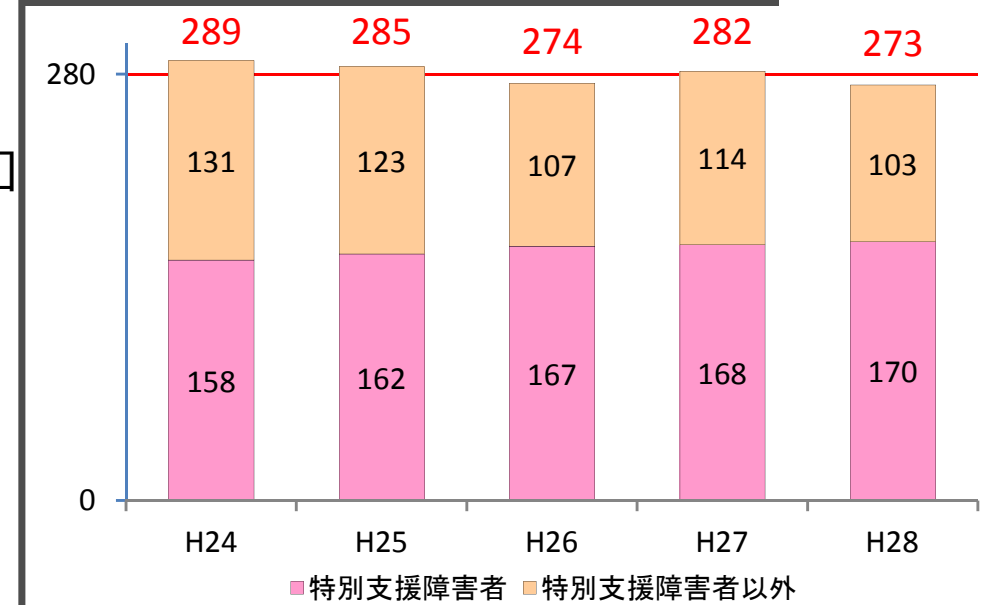
97.5% [100.7%]

達成度 102.6%

※[]は前年度実績

参考：受講者数の推移

（単位：人）



◆障害特性、職業適性を踏まえた適切な訓練科の選択支援◆ ①②

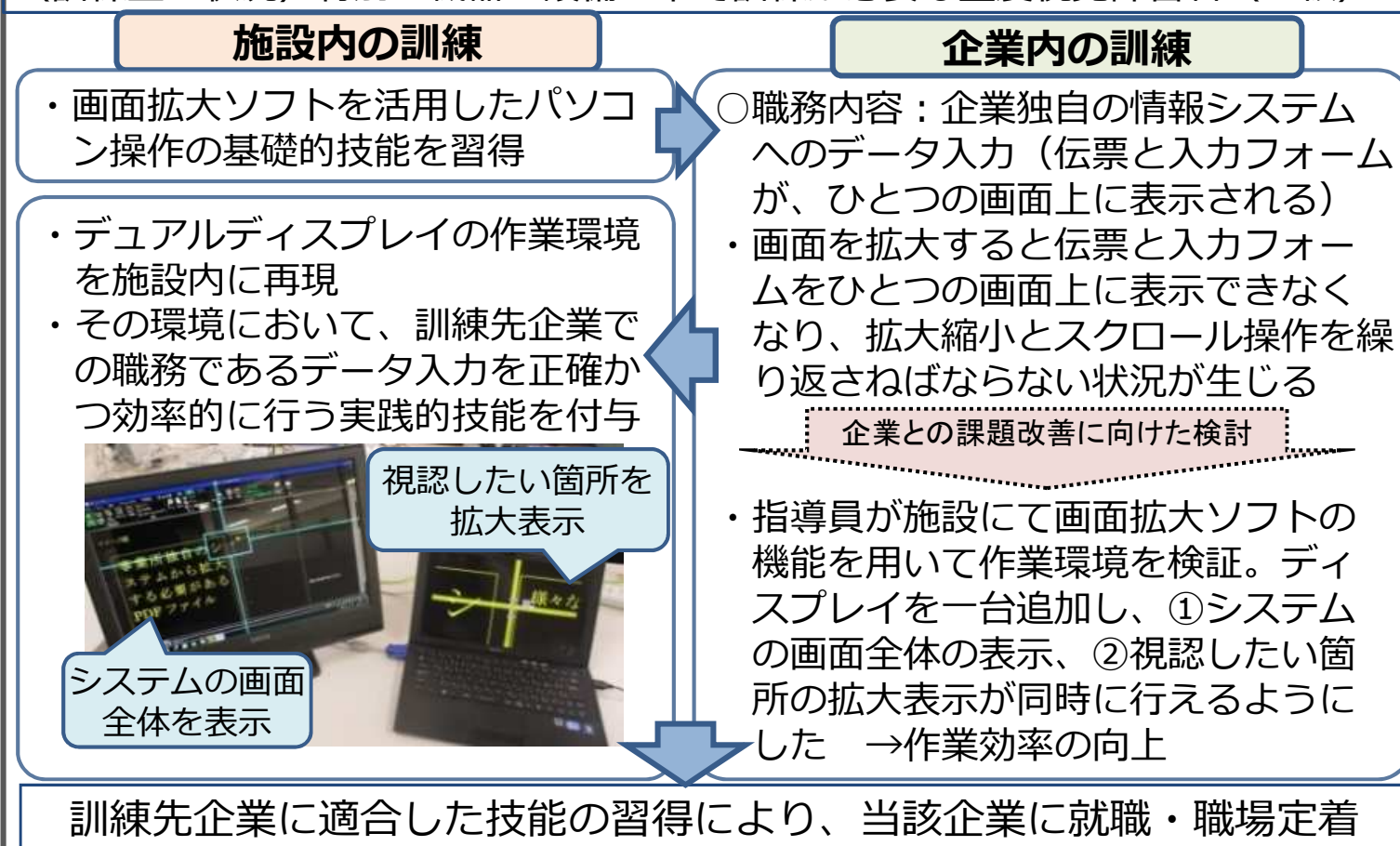
- ・実際の訓練場面を利用して、障害特性、職業適性を把握
- ・職業経験や就職希望分野等を考慮し、適切な訓練科を選択できるよう支援
- ・技能訓練環境に円滑に適応できるよう、訓練開始当初にストレス・疲労のセルフマネジメントの方法の検討や補完手段の習得を支援

◆特注型企業連携訓練の実施◆ ④

- ・特別支援障害者のうち、施設内の訓練で習得した技能を実際の職場で活用することが困難な者等の訓練生に対し、円滑に就職・職場定着が図られるよう、**雇入れを検討している企業での訓練を組み合わせて実施**
- ・訓練の有効性を分かりやすく示したリーフレットを活用した周知等により企業への理解形成を図り、協力を依頼
- ・実施者 43人[43人] / 実施修了者 41人[42人]
- ・訓練先企業への就職者 32人[33人] 全就職者40人[42人]
- ・就職率(就職者÷修了者) 97.6%[100.0%]

参考：特注型企業連携訓練の事例

(訓練生の状況) 特別の機器・設備の下で訓練が必要な重度視覚障害者(2級)



○経済・雇用失業情勢に応じた就職促進対策の実施

数値目標

⑤訓練修了者等の就職率80%以上

主な取組内容

◆企業への積極的な働きかけ・訓練生に対する支援◆ ⑤

- ・障害者採用準備講座は、雇用率未達成企業等を対象とし(参加企業76社[51社])、企業ニーズを踏まえた講義、訓練生による訓練成果の発表、訓練生と企業との情報交換等を実施
- ・訓練受講から就職までの流れ、雇用事例等を掲載した「障害者雇用ガイド」を訓練生の雇入れを検討する企業へ提供
- ・事業主団体への訪問、(一社)障害者雇用企業支援協会(SACEC)開催の連絡会議の活用等により、**団体会員企業等に対し求人確保への協力依頼**
- ・模擬面接等の就職活動に係る知識等を付与する講習の充実

◆地域センターとの連携による一体的な支援◆ ⑤

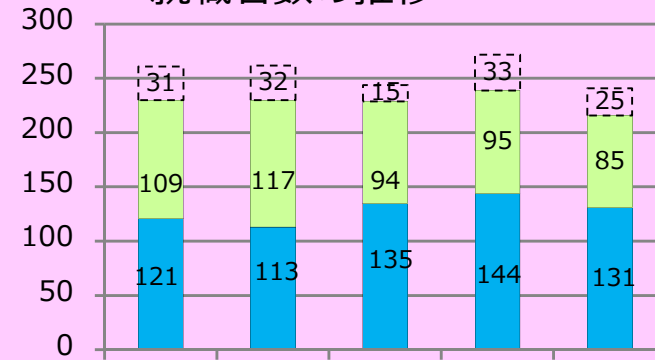
- ・より一層効果的な支援を実施するため、訓練中から就職希望地の地域センターと訓練状況を共有し、就職支援を一体的に実施

数値目標の達成状況

⑤就職率

89.6%

就職者数の推移



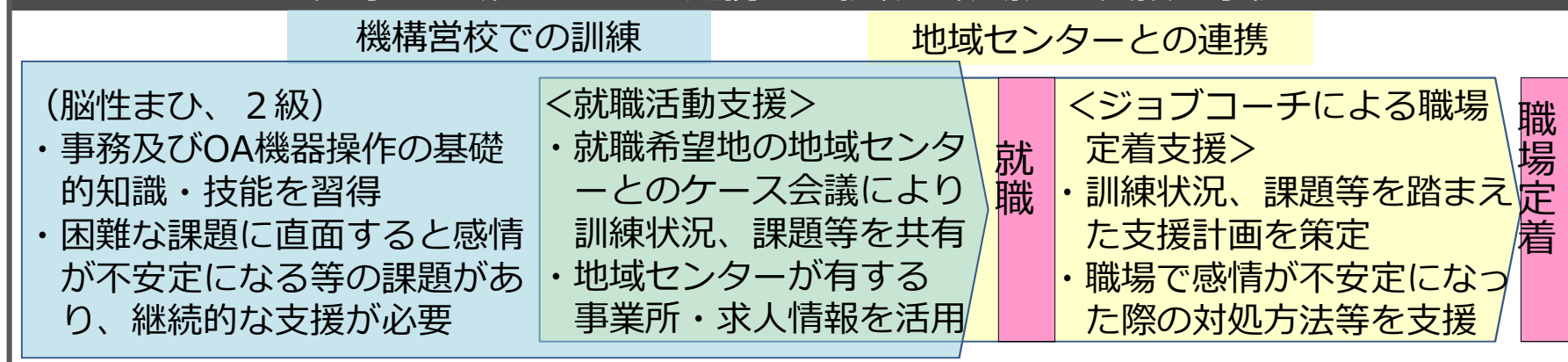
(単位：人) H24 (就職率) (88.1%) H25 (87.8%) H26 (93.9%) H27 (87.9%) H28 (89.6%)

□未就職者 ■就職者(特別支援障害者以外) ■就職者(特別支援障害者)

前年度実績 [87.9%]

達成度 112.0%

参考：地域センターと連携した就職・職場定着支援の事例



○障害者に対する指導技法等の開発・普及

数値目標・評価の視点

- ⑥ 障害者職業能力開発校等に対するアンケート調査における指導技法等の開発成果が有用であった旨の評価**80%以上**
- ⑦ 特別支援障害者等に対する職業訓練内容等のマニュアル等を作成し、他の障害者職業能力開発校等に提供するとともに、その訓練指導員に対して指導技法等の解説等を実施しているか。
- ⑧ 障害者職業能力開発校等での特別支援障害者等の受入れの促進に係る取組を強化するため、職業訓練指導員を対象とした長期の実務演習等、特別支援障害者等向け訓練コース設置等の支援を行っているか。

主な取組内容

◆マニュアル作成、指導技法解説◆

⑥⑦

※ []内は前年度実績

- **職業訓練実践マニュアルの作成・配布**
 - ・他の障害者校で専門訓練コースが設置されていない**高次脳機能障害者への先導的職業訓練により得られた効果的な指導技法等**をとりまとめた「**高次脳機能障害者編Ⅰ**」を作成・配布
- **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**
 - ・委託訓練の受託機関において、精神障害者等の障害特性に配慮した訓練が実施できるよう、指導技法等を開発・検証・普及する事業を実施（平成26～28年度）
 - ・前年度作成した「精神障害者等向け委託訓練参考マニュアル」を、周知用リーフレットの作成・配布、会議等における活用事例の紹介等により効果的に普及
- **障害者能力開発指導者交流集会の開催**
 - ・障害者職業能力開発に携わる者を対象に、精神障害者等向け委託訓練参考マニュアルの内容等の紹介、テーマ別グループ討議等を実施
 - ・参加者 79人[89人] アンケートによる有用度 94.5% [97.6%]

◆他校に対する訓練コース設置支援◆

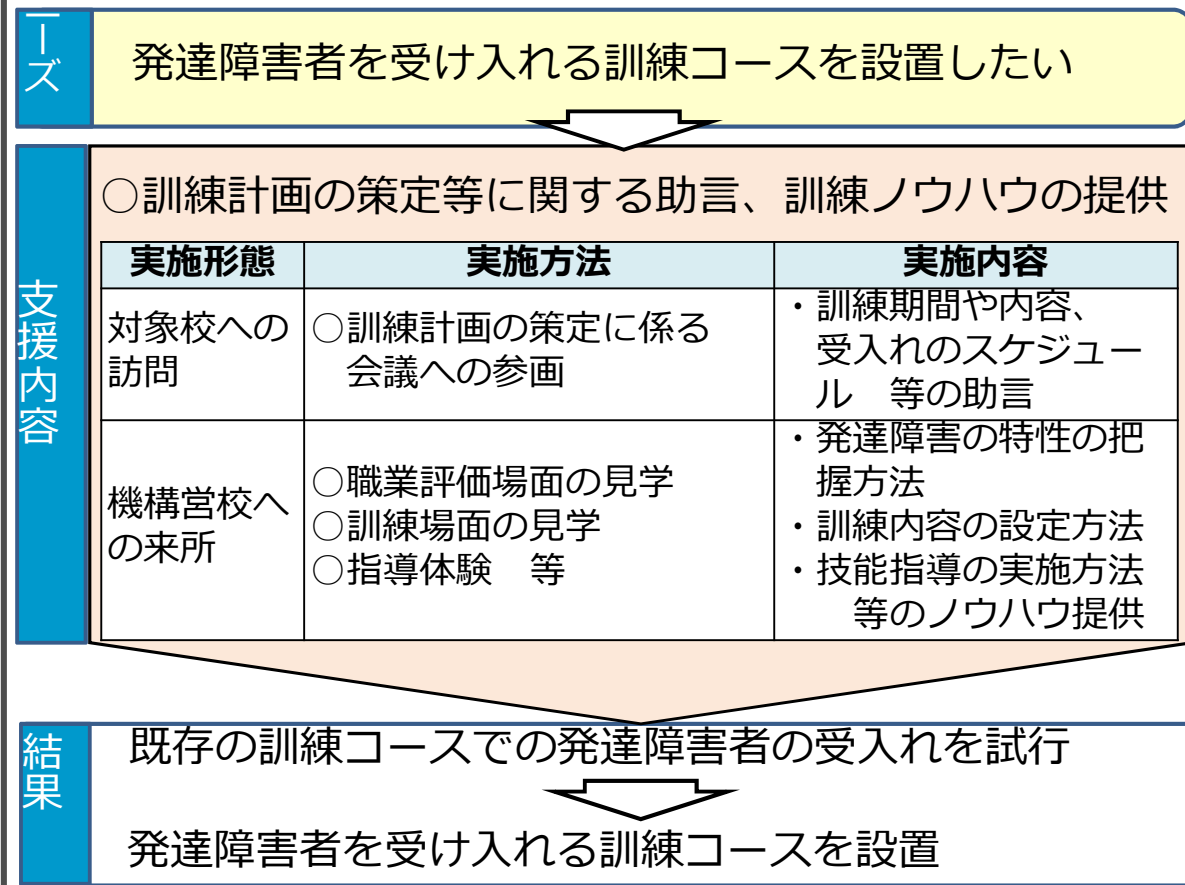
⑧

- **指導技法等体験プログラム**
 - ・都道府県の職業訓練指導員等を対象に、訓練場面の見学や訓練体験等を通じて指導技法等を紹介する指導技法等体験プログラムを実施
 - ・参加者 50人 [36人] アンケートによる有用度 96.0% [97.1%]
- **専門訓練コース設置・運営サポート事業**
 - ・他の障害者校等において、特別支援障害者の訓練機会をさらに広げられるよう、これまで機構が蓄積した訓練ノウハウを活用し、専門訓練コースの設置・運営を支援
 - ・個々の支援対象施設の支援ニーズ等の把握
 - ・専門訓練コース設置に向けた訓練計画策定に係る助言・援助
 - ・OJT方式による専門訓練コースの設置・運営に必要な指導技法等の提供
 - ・訓練開始後に生じた課題を解決するための支援
 - ・新たに3校（うち2校は一般校）に対して支援を開始
 - ・支援を終了した対象校に対して、追加で設置を検討している新規訓練コースに係る相談、訓練科目検討会への参加による助言を実施 **新規**

数値目標の達成状況

⑥27年度作成の委託訓練参考マニュアルの有用度調査 **93.1%** 達成度 116.4%

参考：障害者校への専門訓練コース設置・運営サポートの事例



参考：サポート事業による支援状況、開講コース等

支援対象校	希望支援内容	支援経過・結果
千葉県立障害者高等技術専門学校	精神障害者コースの拡充	28年度障害特性を踏まえた訓練環境の改善に係る助言 29年度精神・発達障害者コース開設予定
石川障害者職業能力開発校	精神障害者コース設置	28年度訓練場面の見学及びOJTによる指導技法のノウハウ提供
宮城障害者職業能力開発校（支援開始）	精神障害者コース設置	28年度支援プログラムの作成・提案、OJTによる指導技法のノウハウ提供
埼玉県立職業能力開発センター（支援開始）	精神・発達障害者コース設置	28年度OJTによる指導技法のノウハウ提供 29年度訓練科開設予定
大阪府立芦原高等職業技術専門学校	精神障害者コース設置	28年度訓練場面の見学及びOJTによる指導技法のノウハウ提供
京都府立福知山高等技術専門学校（支援開始）	発達障害者コース設置	28年度OJTによる指導技法のノウハウ提供 29年度訓練科開設予定

1-7 障害者雇用納付金の徴収及び 障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務

○概要

・障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務

納付金制度は、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図ることを目的に、法定雇用率（2.0%）未達成の事業主から納付金を徴収するとともに、障害者雇用調整金、報奨金等を支給しています。

また、納付金の対象が、障害者雇用促進法の改正により、平成27年度から100人を超える事業主に適用が拡大され、平成28年度から新たに適用の対象となる事業主の申告・納付が開始されました。

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

評価項目No. 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

自己評価 A

①目標の内容

a. 「常用雇用労働者数200人超の事業主からの収納率99%以上」

前中期目標と同水準を設定

「適用拡大対象事業主（常用雇用労働者数100人超200人以下の事業主）については、今中期目標期間の終了時（平成29年度）までに99%以上の収納率を目指す」

b. 「事業主説明会の開催回数420回以上」

平成23年度及び平成24年度における年度計画の目標値と同数を設定

②目標と実績との比較

a. 常用雇用労働者数200人超の事業主からの収納率は、99.82%（達成度100.8%）となり、目標を達成した。

また、適用拡大対象事業主（常用雇用労働者数100人超200人以下の事業主）からの収納率は、初年度から、目標を上回る99.86%となった。

b. 事業主説明会は、納付金申告時期前の第4四半期に601回（達成度143.1%）、集中的に開催した。

③その他考慮すべき要素

○適用拡大対象事業主を始めとして、期限内の納付勧奨、電話等による納付督促を積極的に実施した。

○事業主説明会では、申告・申請の経験が浅い適用拡大対象事業主等にもわかりやすく手続を解説した。

○事業主の利便性向上のため、申告・申請及び納付をインターネットで簡便に行える電子申告申請システム及び電子納付システムの利用を広く周知し、利用件数が電子申告申請システム7,241件（前年度4,291件）、電子納付システム8,054件（同4,468件）にそれぞれ大幅に増加した。

○事業所訪問調査の新規担当者、経験者それぞれに研修を行い必要な知識、技能を習得・向上させることにより、同調査を的確に実施した。

○障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務

数値目標、評価の視点

- ①事業主説明会の開催回数**420回以上**
- ②職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行っているか
- ③適用対象事業主の拡大に伴い、体制を整備し、障害者雇用納付金の徴収、調整金等の支給業務を適切に行っているか
- ④厳正な審査、調査の実施により常用雇用労働者数が200人を超える事業主について**99%以上**の収納率を維持すること
また、100人を超え200人以下の事業主についても同程度の収納率を目指すこと
- ⑤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
- ⑥事業主の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び電算機処理システムの改定等を実施しているか
- ⑦事業主等に対する調査については、不正受給の防止に留意し、専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努めているか

主な取組内容

※ []内は前年度実績

◆障害者雇用納付金制度に対する理解の促進◆ ①②

- ・事業主説明会において、申告申請で誤りの多い事項等を解説
- ・「事業主説明会に出席できない」等の事業主向けに、オンデマンドで制度・手続き等を理解できる説明音声付動画をインターネット（YouTube）で配信
- ・職業安定機関との情報交換会を開催し、制度の周知、未申告・未納付事業主に対する指導等について協力依頼

◆適用対象拡大後の収納に向けた積極的な取組◆ ③④⑤

- ・**適用対象事業主の拡大**にあたり、体制を整備し、適切な徴収・支給業務を実施（申告事業主数**48,190件**[22,395件]）
- ・効果的、積極的な納付督促を実施するため、未納付事業主督促マニュアルを改訂
- ・督促マニュアルを活用した納付督促、申告督促（電話督促 **2,337件**[1,010件]、督促文書・督促状の発出 **95件**[38件]、督促訪問 **19件**[5件]）
- ・**初めて申告・納付をする適用拡大対象事業主に対し、期限内の申告・納付の勧奨及び電話等による納付督促を重点的に実施**

◆事業主の利便性の向上◆ ⑥

- ・電子申告申請システムの活用（利用件数**7,241件**[4,291件]）
- ・インターネットバンキングによる電子納付システムの活用（利用件数**8,054件**[4,468件]、取扱金融機関354行[354行]）

数値目標の達成状況

※ []内は前年度実績

①事業主説明会の開催回数	601回 [707回]	達成度 143.1%
④収納率		達成度 100.8%
常用雇用労働者数200人超の事業主	99.82% [99.97%]	
常用雇用労働者数100人超200人以下の事業主	99.86% [-]	

◆調査の効果的かつ的確な実施◆ ⑦

- ・納付金の徴収等の一層の適正化を図るための事業所訪問調査の強化（調査実施件数6,665件 [6,170件]）
- ・**全調査業務職員を対象に、新たな担当者向けと経験ある担当者向けにプログラムを分けた研修を実施** **新規**
- ・習得したノウハウの定着、更なる知見の習得を目的としたフォローアップ研修を実施

1-8 障害者雇用納付金に基づく 助成金の支給業務

○概要

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

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

・障害者作業施設設置等助成金

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

・障害者介助等助成金

就職が特に困難と認められる障害者の障害の種類や程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置（重度視覚障害者及び四肢機能障害者のための職場介助者の配置又は委嘱、聴覚障害者のための手話通訳担当者の委嘱等）

・重度障害者等通勤対策助成金

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

・重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

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

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

評価項目No. 1-8 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務

自己評価 B

①目標の内容

「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30日程度」

前中期目標期間において、一定の縮減が図られたことを踏まえて設定

②目標と実績との比較

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は27.6日となり、目標を達成した。

③その他考慮すべき要素

- 事業主説明会における周知用資料（パワーポイント）を新たに作成した。
- 視覚障害者のアクセシビリティ向上のため、ホームページ上への音声読み上げソフトに対応するテキストファイルの掲載を充実した。
- 支部における助成金の提出書類の点検・確認を解説した事務処理研修テキストの改訂を行い、支部の新規担当者向けの研修を新たに実施した。
- 適正かつ効果的な調査のためのマニュアルを新たに作成した。

○障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務

数値目標、評価の視点

- ① 現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間を**30日程度**とすること
- ② ホームページ等で事業主等の利便性に配慮した情報提供を行うとともに、支給要件等に変更があった場合は速やかにホームページの内容を更新しているか
- ③ 事業主等に対する周知・広報を行うため、職業安定機関、地域センター等との連携を図っているか
- ④ 事業主にとって分かりやすい各種助成金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか
- ⑤ 事業主等に対し申請手続及び申請から支給までの期間等について十分な説明を行っているか。また、迅速かつ適正な支給を行うための審査方法の見直しを行ったか
- ⑥ 助成金業務新規担当者研修等の実施により、窓口担当者に必要な能力を習得させているか
- ⑦ 不正受給防止を図るため、適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか
- ⑧ 不正受給が発生した場合は、原因を究明し、必要に応じて関係機関に情報提供を行うとともに、必要な対策や悪質な事案への厳正な対処を行っているか
- ⑨ 厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、不正受給事案、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行っているか

主な取組内容

※[]は前年度実績

◆効果的活用に向けた周知・広報◆ ②③④

- ・ **事業主説明会における周知用資料（パワーポイント）の作成** **新規**
- ・ 職業安定機関等が開催するセミナー等の場で説明会を実施 750回 [703回]
- ・ 視覚障害者のアクセシビリティ向上のため、ホームページへの音声読み上げソフトに対応するテキストファイルの掲載を充実

◆効率的な助成金支給業務の実施◆ ①⑤⑥

- ・ 障害者雇用助成金システムを活用した月ごとの助成金支給状況の把握、情報共有
- ・ 以下の取組により、都道府県支部による事前説明及び点検確認を円滑かつ効率的に実施
 - ・ **新規担当者向け研修の実施** **新規**
提出書類の点検・確認の基礎をわかりやすく解説した新規担当者向け助成金事務処理研修テキストの改訂
 - ・ 助成金支給業務手引を改訂し、都道府県支部の点検業務を効率化
 - ・ 助成金支給事業主に対してアンケート調査を実施し、業務改善に活用
 - ・ 障害者のための施設・設備の整備等に対する助成金について、企画競争型認定（事業計画を外部有識者で構成する委員会審査し認定）を実施

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

① 平均処理期間 **27.6日** [28.6日]

参考：支給実績等

○支給実績	9,100件	[14,031件]
○不正受給件数	0件	[4件]

◆適正な支給業務の実施◆ ⑦⑧⑨

- ・ 助成金支給対象事業所に対する調査の実施
 - ・ 支給前調査 4件 [5件]
 - ・ 支給後調査 251件 [234件]
- ・ **適正かつ効果的な調査のためのマニュアルの作成** **新規**
- ・ 不正受給防止マニュアルのチェックリストを活用し事業主に注意喚起
- ・ 不正受給を行った事業主名等を公表する制度を設け抑止力を発揮
- ・ 都道府県支部と職業安定機関との情報交換等 554回 [522回]

1-9 障害者雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等

○概要

・ 障害者職業生活相談員資格認定講習

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

・ 事業主に対する雇用相談・援助

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

・ 実践的手法の開発・普及

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

・ 就労支援機器の普及・啓発

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

・ 障害者雇用に係る啓発事業の実施

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

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

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

評価項目No. 1-9 障害者雇用に関する講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等

自己評価 B

①目標の内容

「就労支援機器の利用率60%以上」

事業主からの貸出申請に適時・的確に応えていくため一定の在庫を保有する必要があることから、前中期計画と同水準で設定

②目標と実績との比較

就労支援機器の利用率67.0%（達成度111.7%）となり、目標を上回った。

③その他考慮すべき要素

- 就労支援機器の普及・啓発において、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87.4%という高い評価を得た。
- 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者は5,643人 **過去最高** となり、講習用DVD教材の改訂や、相談技法に関する講義を取り入れる等の講習内容の充実を図った結果、受講者アンケートによる有用度は96.9%と高い評価を得た。
- 事業主が雇用の具体的なイメージを持つことができるよう、新たに発達障害者の雇用ノウハウに関する動画を作成し、ホームページへの公開やDVDの制作を行い、事業主への活用促進を図った。
- 中小企業や精神障害者等雇用事業主のニーズを踏まえ、障害者雇用事例リファレンスサービスの充実を図った結果、障害者雇用事例リファレンスサービスの掲載事例総数は2,879件、うち合理的配慮事例は581件、重点的に収集した難病患者の事例は122件となった。

○障害者職業生活相談員資格認定講習、事業主に対する雇用相談・援助

評価の視点

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

主な取組内容

① ※ []内は前年度実績

- **DVD教材の制作及びテキストの改訂** 拡充
 - ・ **DVD教材を全面改訂**し、障害者職業生活相談員の活動内容や**障害者との実際のやり取り、職場改善の取組を動画により実例的に紹介**
 - ・ テキストを改訂し、最新の制度改正の動向や統計資料、各障害の最新の知見等を追加
- **受講者ニーズを踏まえた講習内容**
 - ・ 講習実施回数 77回 [77回]
 - ・ 講習修了者数 **5,643人** [5,229人] 過去最高
 - ・ 意見交換会、パネルディスカッション、**相談技法に関する講義を積極的に取り入れ、相談員の業務に活かせる実践的な内容になるよう工夫**
 - ・ 受講者アンケートによる「有用であった」との回答 **96.9%** [98.5%]

○受講者への配慮

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



手話通訳を配置した講習

評価の視点

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

主な取組内容

② ※ []内は前年度実績

- **障害者雇用エキスパート(4人)の配置**
特例子会社経営等の経験や就労支援機器に関する資格を有する者を配置
- **個別相談の実施**
 - ・ 困難な課題を抱える事業主に対し、事業経営の視点から相談・援助を実施
 - ・ 必要に応じ、地域センターと同行訪問

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



○集団方式による援助の実施

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

・ 相談・援助実施件数	1,739件	[1,844件]
・ 各種講習での講師回数	74回	[78回]
受講者数	3,958人	[3,305人]

参考：障害者雇用エキスパートによる相談事例

<相談の経緯>

- ・ 大手人材サービス業。
- ・ 親会社の従業員増加により法定雇用率未達成になった企業グループの特例子会社。

<エキスパートによる助言>

- ・ 企業グループ全体のさらなる従業員数増加を見越して法定雇用率達成に向けた業務の選定、人材確保の方法を助言。
- ・ 新たに在宅雇用の導入を提案。
- ・ 勤務時間や賃金等の労働条件の設定、業務管理や定期入社等の雇用管理について支援事例や自身の雇用管理経験等を交えて相談・助言。

○実践的手法の開発・普及

評価の視点

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

主な取組内容

※ []内は前年度実績

◆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◆

○中小企業等における精神障害者や発達障害者の職場改善好事例集

- 平成28年度職場改善好事例募集の入賞事例から-
- ・各支援機関と連携しながら**初めて精神・発達障害者を雇用した中小企業の事例、精神障害者のキャリアアップに取り組んだ事例等を収集**
- ・各社の取組概要、当初の課題・改善策・その効果を取りまとめ
- ・写真やイラストにより雇用管理方法や支援ツール等を紹介



○発達障害者の雇用ノウハウに関する動画 **新規**

- ・企業の実際の雇用事例を通じて、発達障害の特性と職場での具体的な対応、職場環境の整備、支援機関との連携等の雇用管理改善に役立つポイントを紹介
- ・**事業主が雇用の具体的なイメージを持つことができるよう**、学識経験者による障害特性等の解説、時系列に沿った取組、**企業で働く発達障害者の実際の姿や声、企業担当者へのインタビュー等の映像で構成**



③ ◆成果物等の普及◆

○マニュアル等の各種成果物の活用促進

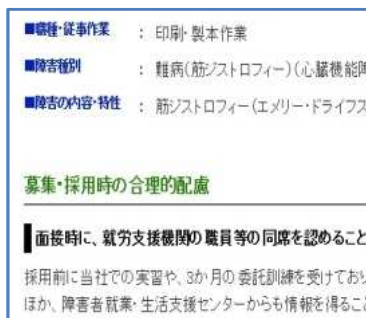
- ・ホームページ、メールマガジン、定期刊行誌等により積極的に周知
- ・事業主や事業主団体、労働局、ハローワーク等の支援機関へ幅広く配布
- ・動画はDVDを制作し、障害者雇用エキスパートや地域センターを通じて事業主等に貸出し



機構HPに掲載

○障害者雇用事例リファレンスサービスの充実

- (掲載事例数：2,879件 [2,640件])
- ・全国の障害者雇用事業所の事例をデータベース化してホームページで公開
- ・事業主ニーズや国の重点施策を踏まえ、平成27年度から**合理的配慮事例(581件)を収集し掲載**
- ・厚生労働省の要請により**難病患者の雇用事例を重点的に収集し掲載(122件)** **拡充**



機構HPで公開

参考：開発した各種成果物に対する利用者アンケート

障害者雇用に取り組む上で「役立った」との回答
89.8% [94.1%]

➡ 事例集や動画は、障害者雇用を進める企業や地域センター等の支援機関が活用

○就労支援機器の普及・啓発

数値目標、評価の視点

- ⑥ 就労支援機器を普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施しているか
- ⑦ 就労支援機器の利用率**60%以上**

主な取組内容

◆就労支援機器の普及◆ ⑥

- 最新情報のホームページへの掲載、個々の機器の貸出状況を表示
- 就労支援機器活用事例を掲載したリーフレットの作成 **拡充**
- 都道府県支部を通じた貸出制度の周知
- 障害者雇用エキスパートによる啓発

- ・各都道府県、労働局、ハローワークが主催する人事・採用担当者、労務担当者を対象としたセミナーに派遣し、機器の説明及び貸出制度の利用勧奨
- ・機器展示コーナーを活用した説明会の定期開催(原則月2回)
- ・**地方での普及を目的として、地方説明会を拡充して開催(宮城、大阪、広島)** **拡充**
- ・視覚障害者を対象とした障害者職業能力開発校等との情報交換・情報収集
- ・**全国の障害者ITサポートセンターに貸出制度の利用勧奨を実施し、障害者自立支援機器の開発に係る交流会に出展** **新規**



卓上型拡大読書器

数値目標の達成状況

※ []内は前年度実績

⑦ 就労支援機器の利用率	達成度
67.0% [68.8%]	111.7%
貸出事業所数 206 事業所	[209事業所]

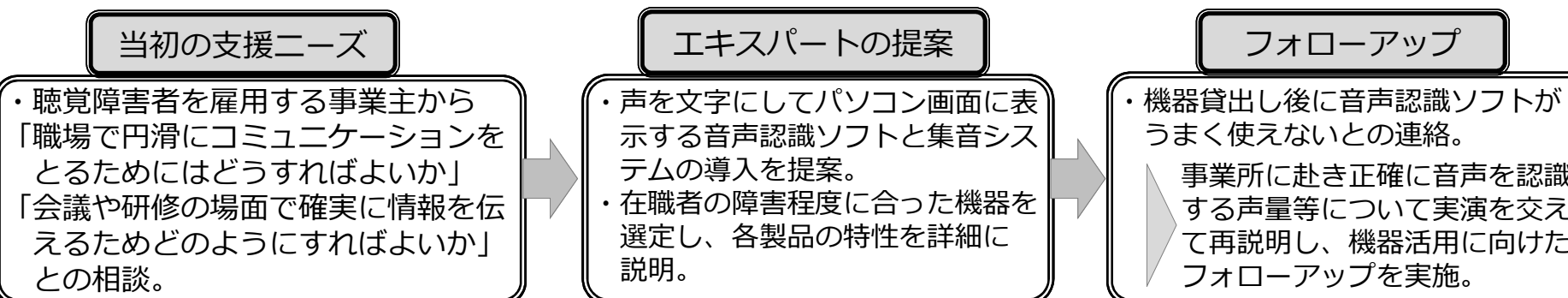


地方説明会

◆貸出事業所に対する相談・援助、フォローアップの実施◆ ⑥

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

参考：貸出事業所に対する相談・援助の事例（聴覚障害者）



参考：貸出終了事業主に対するアンケート結果

障害者の雇用促進等に「役立った」との回答 **87.4%** [89.7%]

⇒「個別に声を大きくする音声拡張・集音器を使うことで一対一の会話が聞き取りやすくなり、コミュニケーションの向上につながった。打合せ等で複数人の声が聞き取れるとより便利」とのアンケート結果を踏まえ、小グループの会話に対応した集音器を新たに整備

<事業主ニーズに合わせた機器活用の提案例>

- 小グループの会話に対応した集音器
 - ・特段の操作不要で騒音と声を自動で認識し、話している人の声を集音するマイク
 - ・別途貸出の受信機と組み合わせて聴覚障害者の補聴器や人工内耳に声を伝え、グループでの打合せ等をスムーズにするため活用



○障害者雇用に係る啓発事業の実施

評価の視点

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

主な取組内容

※ []内は前年度実績

◆9月の障害者雇用支援月間を中心とした啓発活動◆ ⑧

○障害者雇用優良事業所等表彰式

障害者を多数雇用している事業所等を表彰し、障害者雇用の重要性を広く社会に周知

＜厚生労働大臣表彰・機構理事長表彰＞

- ・障害者雇用優良事業所表彰：53件
- ・優秀勤労障害者表彰：45件
- ・障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した団体又は個人：1件



○障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展

障害者雇用の重要性について、事業主をはじめ広く国民からの理解を得るため、月間ポスターの原画を障害者等から募集し入賞作品を全国4都市で展示（応募点数：2,151点[2,279点]）

展示会は多くの方が観賞できるよう、人通りが見込まれる会場で開催し、過去3年の平均を上回る方が来場（来場者数：**8,189人**）

※同一4都市での過去3年の平均来場者 7,309人



○マスメディア等による広報・啓発活動

- ・経済専門雑誌「日経ビジネス」（8/29日号）及び「日経ビジネスオンラインSpecial」（8/29～9/28）に障害者雇用の重要性について、事業主をターゲットとした記事広告を掲載
- ・機構が行う職業リハビリテーション等の取組についてマスコミへ積極的に情報提供



◆定期刊行誌「働く広場」の発行◆ ⑧

○発行目的・配布

- ・事業主等に障害者の雇用についてのノウハウ・情報等の提供を目的に毎月発行
- ・企業の人事・労務担当者及び就労支援機関等に対して配布



読者アンケート調査結果

- 「非常に参考になる」
- 「参考になる」 92.1%
- ＜意見・要望＞
- ・精神障害者の雇用と定着支援
- ・発達障害者の就労支援

ニーズ・意見

編集委員会の開催

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

助言・指摘

◆誌面の充実・改善点◆

- ・掲載希望の高い「精神障害」「発達障害」については、「精神障害者雇用入門」として特集を組む他、「発達障害者とともに働くための就業対応マニュアル」を連載
- ・編集委員会での助言を受け、「ピアによる支援」を連載

◆公開座談会の開催◆ ⑧

○テーマ

「発達障害者の雇用を促進するために～安定して働き続けるために一人ひとりができること～」

○パネリスト：発達障害当事者

当事者が勤務する企業の人事労務担当者等

○アンケート結果 93.9%

- 「大変参考になった」
- 「参考になった」

＜参加者の声＞

- ・職場定着の実践例、苦慮したポイントをきくことができ、参考になった。



1-10 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

○概要

・障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

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

<アビリンピックの種類>

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

全国アビリンピック・・・都道府県との共催又は機構本部の主催により、地方アビリンピックの成績優秀者等が都道府県知事の推薦により参加して開催します。なお、国際アビリンピック開催年度においては、全国アビリンピックは開催していません。

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

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

評価項目No. 1-10 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

自己評価 B

①目標の内容

「大会来場者に対するアンケート調査による障害者の職業能力・雇用に対する理解が深まった旨の評価90%以上」

前中期目標から10%引き上げた数値を設定

②目標と実績との比較

大会来場者に対するアンケート調査による障害者の職業能力・雇用に対する理解が深まった旨の評価は98.7%（達成度109.7%）**過去最高** となり、目標を上回った。

③その他考慮すべき要素

- 全国アビリンピックの参加選手は370人 **過去最高** で、過去3回の全国大会の平均と比べて116.7%となった。
- 全国アビリンピックにおいて、パソコン系競技に見学者用モニターを設置して来場者が各選手の作業内容を見ることができるよう工夫するなど、効率的かつ効果的な大会運営を行った。
- 全国アビリンピックの周知・広報については、開催県の主要マスコミと共同で展開するなど積極的な活動を展開した結果、34県の地元新聞に大会の様子が掲載された。
- 地方アビリンピックを効率的かつ効果的に開催・運営した結果、競技実施種目数は延べ408種目 **過去最高**、来場者数は16,047人 **過去最高** となった。

○障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

評価の視点

- ①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っているか。
- ②先駆的又は雇用拡大が期待される障害者の雇用・就業職種を、技能デモンストレーションとして実施したり、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示を効果的に実施したりするなど、効率的かつ効果的な大会運営を行っているか。

主な取組内容

◆第36回全国アビリンピック◆

大会期間：平成28年10月28日～30日
開催場所：山形県山形市及び天童市
総選手数：**370人** [332人] **過去最高**
来場者数：約26,000人 [約69,000人]

※[]内は前回（H26愛知）実績

◆大会のポイント◆ ①②

○多様な競技種目の実施等

- ・産業の変化や障害者の雇用の動向等を踏まえ、以下の22種目に重点化して実施

DTP、機械CAD、建築CAD、電子機器組立、義肢、歯科技工、パソコン操作、表計算、ワードプロセッサ、データベース、パソコンデータ入力、ホームページ、コンピュータプログラミング、オフィスアシスタント、ビルクリーニング、製品パッキング、喫茶サービス、洋裁、縫製、家具、木工、フラワーアレンジメント

- ・「洋裁」「機械CAD」等は、国際大会を見据え、課題の難易度を引き上げるなどの見直し

- ・技能デモンストレーションの実施「クリーニング」及び「ケーキデコレーション」の実施

新規



表彰式



競技種目（喫茶サービス）



技能デモンストレーション（ケーキデコレーション）

○障害者ワークフェアの実施

- ・障害者の雇用、能力開発に関する理解と認識を深めるためにアビリンピックの一環として98の障害者雇用企業、就労支援団体等が出展
- ・「職場紹介」、「能力開発」、「就労支援」の各エリアでの展示や仕事の実演等、「特設体験コーナー」での福祉車両の試乗体験等を実施



障害者ワークフェア（盲導犬の紹介）

○共催県等と連携した大会準備・運営

- ・山形県による公式キャラクター、ロゴマーク等の設定
- ・山形県からの各競技専門委員（審査員）等の推薦
- ・山形県内各地における事前PRイベント
- ・東北6県による合同練習会の実施
- ・山形のおもてなし2016「東北の観光物産展」の併催



○大会運営の工夫等

- ・来場者向けに山形駅・天童駅及び2会場間の無料シャトルバスを運行
- ・**パソコン系競技で各選手作業画面の見学用モニターを設置**

○マスメディア等による紹介

- ・山形県内主要マスコミと共同で周知活動や大会ガイドブック作成などの応援キャンペーンを展開
- ・**全国各地の地元新聞等による各種記事の掲載（34県）**
- ・WEB中継によるライブ放映



応援キャンペーンの一環で地元新聞に掲載されたPR広告

数値目標、評価の視点

- ③ 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った旨の評価を得られるようにすること
- ④ 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

数値目標の達成状況

大会来場者に対するアンケート調査による
障害者の職業能力・雇用に対する「理解度」

理解が深まった ③

98.7%

達成度109.7%

過去最高

[96.6%]

※[]内は前回実績

◆大会の反響等◆



大会に向けて取り組む選手の紹介
「高知新聞」(10/27付け)



入賞選手の紹介
「山形新聞」(10/31付け)



全国各地で知事等への表敬実施

○大会来場者の声

「出場者の技能が高く、自分で考えて作業することが大事と感じた。」
「縫製に興味がありました。将来、参加してみたい。」
「初めて見ましたが、（障害者の職業）能力の高さに感心しました。」
「全国から有能な選手が集まり競い合うことで、更にモチベーションアップにつながる大会だと思う。」
「ワークフェアに参加し、情報が収集でき、感謝しています。」

○参加選手のコメント

「今回の受賞を自信にして、後輩を指導していけたらと思います。」
「（参加した職種での）パソコンの能力が発揮できる企業への就職を希望しています。」

主な取組内容

※[]内は前年度実績

◆地方アビリンピックの開催◆ ④

- 開催状況：全ての都道府県で実施
- 競技参加選手数：3,250人 [3,251人]
- 競技実施種目数：延べ**408種目** [延べ392種目] **過去最高**
- 来場者数：**16,047人** [15,603人] **過去最高**
- 施設間連携によるシナジー効果の発揮
 - ・ポリテクセンターの施設等のイベントとの合同開催、相互展示等の実施
 - ・ポリテクセンターの施設等を会場として開催
 - ・ポリテクセンター等職員の開催に係る協力



案内チラシ



表彰式



ポリテクセンターの施設
のイベントとの合同開催
(ものづくり体験教室)

1-11 離職者訓練

○概要

・離職者訓練の実施

職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）等において、離職者の方々を対象に、企業での生産現場の実態に即したものづくり分野に特化して、地域の人材ニーズ等に応じた訓練コースを設定し、早期再就職に必要な技能・技術、関連知識を習得できるよう、標準6か月の職業訓練を実施しています。

<主な訓練コース>

・テクニカルオペレーション科

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

・電気設備技術科

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

・住環境計画科

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

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

評価項目No. 1-11 離職者訓練

自己評価 A

①目標の内容

「訓練修了者の就職率を80%以上」

過去の実績や雇用情勢等を踏まえつつ、高い就職実績を確保するため、前中期目標期間の目標と同水準の80%を設定

②目標と実績との比較

- 独自のノウハウにより作成している就職支援ツールを活用したきめ細かな支援の結果、87.9%（達成度109.9%）と目標を大きく上回る実績となった。
- 就職者のうち、常用労働者の割合は81.6%と前年度を上回り、**過去最高**の実績となった。また、就職支援ツールについては、現状の取組やジョブ・カード制度の改正等を踏まえ、見直しを行った。

③その他考慮すべき要素

- 訓練コースの設定に当たっては、ものづくり分野に特化するとともに、外部の有識者で構成する訓練計画専門部会で競合の有無及び人材ニーズに基づいた訓練コースの設定の適否について審査を受けた上で、訓練科の新設や廃止、訓練カリキュラムの見直しを行った。
- これまでに開発した成長分野、建設分野、女性の就業促進を図るための訓練コースの実施施設を拡充した。
- 定員充足率については、ハローワーク職員及び求職者等に対する施設見学会や、訓練内容及び就職実績を詳細に示し、より伝わりやすい広報を行うことなどを通じて、離職者訓練に対する理解の促進を図った結果、84.3%と平成27年度実績を0.5ポイント上回る実績となった。
- 若年求職者に対する就職支援として、日本版デュアルシステムを実施し、93.0%の高い就職率を達成した。

○離職者訓練の実施

数値目標、評価の視点

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

数値目標の達成状況

- ① 訓練終了後3ヶ月時点の就職率 ※1 **87.9%** [87.1%] 過去最高
- (参考) 都道府県立施設の就職率 ※2 79.6%
- 委託訓練の就職率 ※3 73.1%
- ② 就職者のうち常用労働者の割合 **81.6%** [81.0%]

達成度
109.9%

※1は、平成28年4月から平成29年1月末までに終了した訓練コースの3ヶ月後の実績
 ※2は、平成28年4月から平成29年1月末までに終了した訓練コースの3ヶ月後の実績
 ※3は、平成28年4月から平成28年12月末までに終了した訓練コースの3ヶ月後の実績
 ※就職率は、(就職者+中退就職者)/(修了者+中退就職者)で算出

[]内は前年度実績。

主な取組内容

◆ 就職支援 ◆ ①②

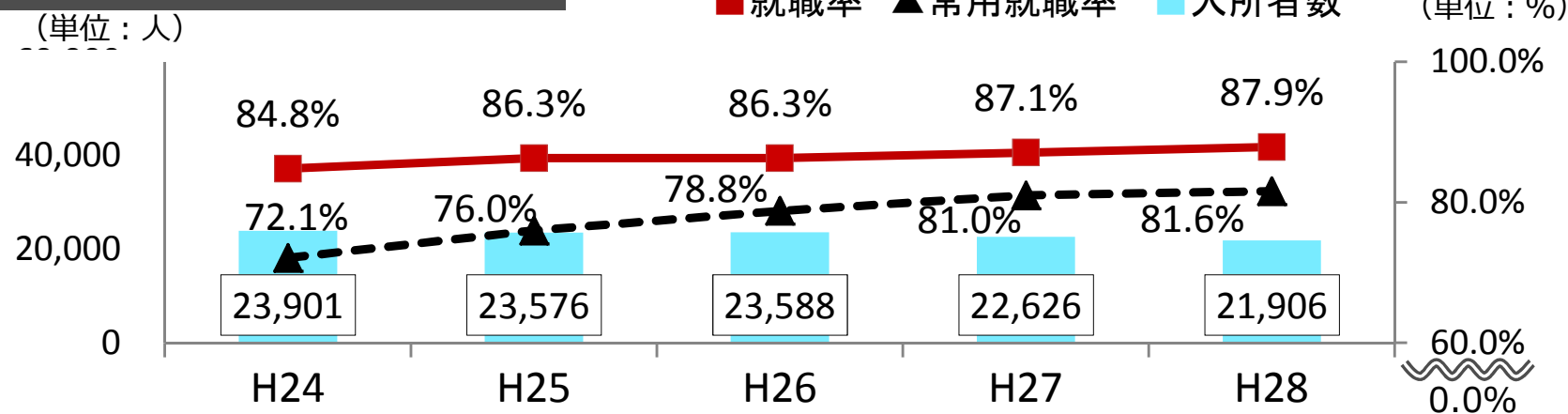
就職支援ツール(※)を活用し、施設ごとに就職促進活動計画を作成

- 訓練受講の段階に応じた訓練生への計画的かつきめ細かい支援を実施
 - ・ ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング
 - ・ 就職講話による職業意識の啓発・自発的就職活動の喚起
 - ・ 就職ガイダンスでの面接指導・応募書類の作成指導
 - ・ 訓練生の企業訪問、採用面接への職業訓練指導員の同行
 - ・ 未就職修了者へのフォローアップ

- 就職活動に取り組みやすい環境の構築や、企業等への働きかけを実施
 - ・ 公共職業安定所との連携等による最新の求人情報の提供
 - ・ 企業の潜在的な採用意欲の喚起や、求人企業の開拓
 - ・ 企業への訓練生求職情報の提供・求人企業への訓練生の紹介

※早期再就職に資するよう訓練初期からジョブ・カードの作成支援に取り組むことを明記するなど、現状の取組や制度改正等を踏まえた就職支援ツールの見直しを実施

参考：就職率実績推移

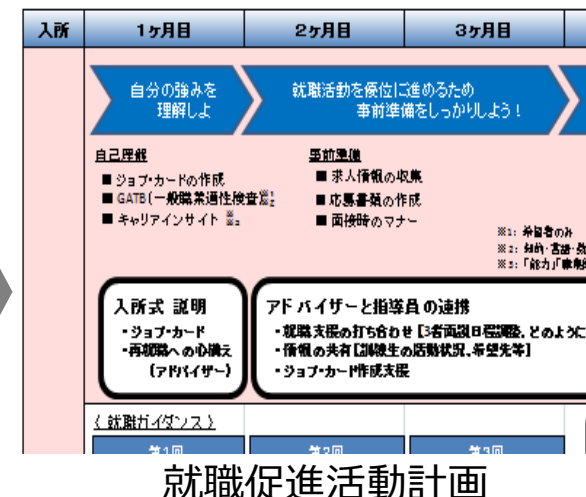
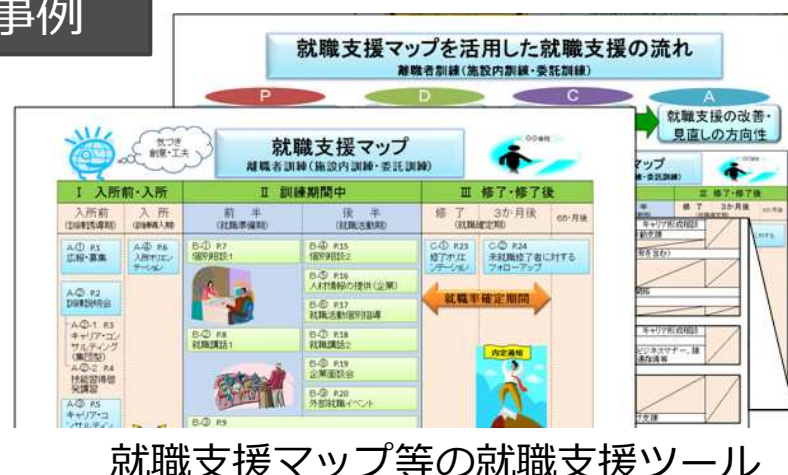


参考：施設別実績 (分布)

区分	項目	全体	施設数				
			90%以上	90% ~ 80%	80% ~ 70%	70% ~ 60%	60%未満
就職率	87.9%	20	43	1	0	0	
常用就職率	81.6%	6	30	24	2	2	

参考：就職促進活動計画の作成事例

就職支援のノウハウをまとめた就職支援ツールを活用し、訓練の開始から修了までの各段階において、誰がどのような支援を行うかを定めた就職促進活動計画を作成



参考：修了者を採用した事業主の声

技能伝承に課題を抱えていたところ、ポリテクセンターの修了生が成果で応えてくれました。ポリテクセンターの修了生は前職等での経験をばねに機械加工への志を持ち、訓練を乗り越えてきている点で特別な期待を寄せています。現在、複数の修了生が在籍しており、皆頑張ってくれています。

(工業用ナットの製造販売企業)

評価の視点

- ③地域ごとに、事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、真に必要とされている訓練コースを設定したか。また、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を見直したか
- ④当該地域において民間では実施できない訓練を実施したか
- ⑤地域の人材ニーズ等を踏まえ、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・普及を行ったか

主な取組内容

◆ 人材ニーズの把握から平成28年度訓練計画案の作成 ◆ ③

- ・ 事業主団体や企業等へのヒアリング等の実施
- ・ 人材ニーズ、訓練内容の改善すべき点及び民間教育訓練機関等との競合状況等の把握
- ・ 訓練カリキュラムの見直しや訓練科の新設・廃止等、平成28年度訓練計画案を各施設で作成

◆ 訓練計画専門部会による平成28年度訓練計画案の審査 ◆ ③

○ 訓練計画案の審査

- ・ 人材ニーズを踏まえた訓練科としての適否
- ・ 各施設から半径40km圏内における民間教育訓練機関等との競合の有無等を訓練科ごとに確認し、平成28年度訓練計画案を審査

○ 委員構成

- (公益代表委員) 関係行政機関、民間教育訓練機関、大学教授等
 - (使用者代表委員) 経済団体等
 - (労働者代表委員) 労働組合等
- ※職業能力開発促進センターに設置される地方運営協議会の専門部会として設置

◆ 訓練コースの設定、訓練の実施 ◆ ③④⑤

平成28年度当初計画数：1,393コース（地域において必要であり、競合がないと認められた訓練コースに限定）

○ ものづくり分野への重点特化等

- ・ 民間では実施できないものづくり分野の訓練を中心に実施（ものづくり分野比率 98.0% [97.9%]）
- ・ 受講者の習得状況に応じた効果的な訓練を実施
- ・ **成長分野・建設分野・女性の就業促進に対応した訓練コースを設定し、その実施施設を拡充**

（実施コース例）

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



スマート生産サポート科の実習風景
（タブレットを利用した制御実習）



建設施工技術科の実習風景
（鉄筋・型枠施工実習）

◆ 平成29年度訓練科の設定に係る見直し等 ◆ ③

平成29年度の訓練科の設定に当たっても、上記の流れに基づき、**人材ニーズ、訓練内容の課題等を把握・分析した上で訓練コースを設定**

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

内容変更コース数 419コース
廃止訓練コース数 107コース
新規設定コース数 89コース

平成29年度の訓練定員について、施設ごとの定員充足率等を踏まえた見直しを実施

訓練定員を増やした施設数 15施設
訓練定員を減らした施設数 23施設

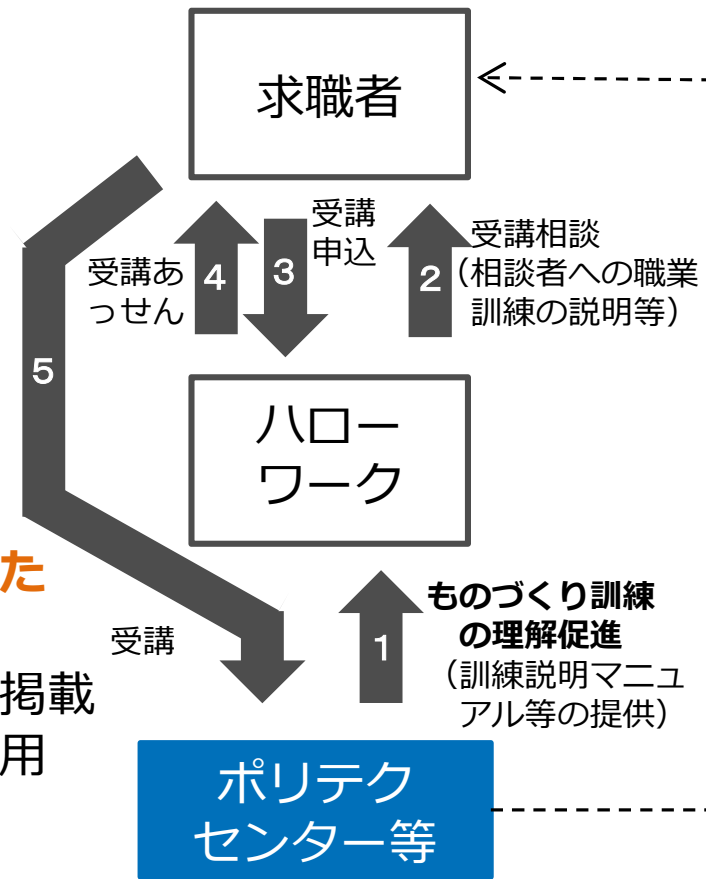
評価の視点

⑥公共職業安定所（ハローワーク）との連携や、周知・広報活動の強化を図ることにより、定員充足率の向上に取り組んだか

主な取組内容

◆ 定員充足率向上の取組 ◆ ⑥

- ハローワークとの連携等による求職者への周知・広報活動
 - ・雇用保険初回説明会での訓練の説明
 - ・施設見学会・訓練体験会の開催
 - ・訓練成果物の展示
 - ・訓練紹介動画の放映
 - ・求人情報提供端末画面を活用した広報
 - ・**訓練の特徴や就職実績等を詳細に示したパンフレットの作成**
 - ・ニュースリリースによる新聞への記事掲載
 - ・地域のタウン誌や市町村広報誌等の活用
- ハローワーク職員の訓練理解促進
 - ・訓練説明マニュアルの作成・提供
 - ・**職員向け施設見学会・訓練体験会**



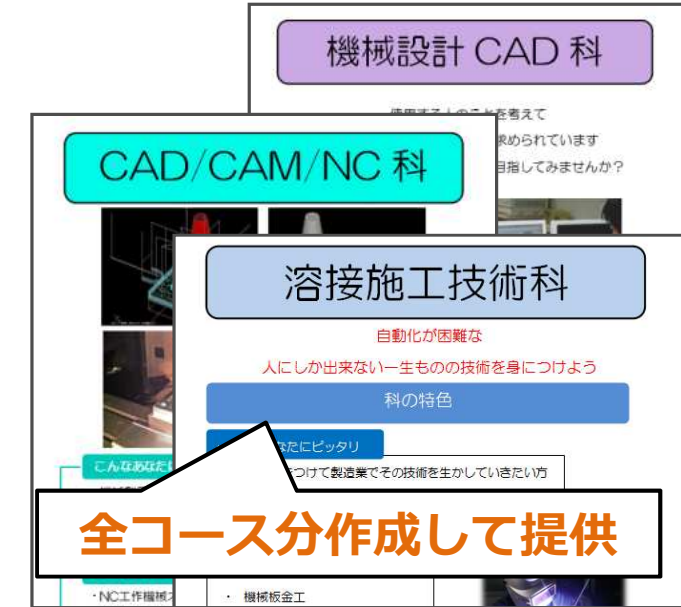
周知・広報
(施設見学会やパンフレット配布等)

参考：周知・広報活動、訓練理解促進の取組事例

- ・求職者へ職業訓練のイメージが伝わりやすいようにハローワーク内で職業訓練紹介動画を放映
- ・ハローワーク職員の職業訓練に対する理解を促進するため、訓練説明資料を提供



▲ハローワークでの訓練紹介動画の放映



▲ハローワーク職員への訓練説明資料の提供

【入所実績】 訓練コース数 1,595コース 入所者数 21,906人 定員充足率 84.3% [83.8%]

評価の視点

⑦非正規労働者の特性に応じた実践的な職業訓練等への「橋渡し」となる訓練や日本版デュアルシステムを実施したか

主な取組内容

◆ 橋渡し訓練 ◆ ⑦

- 対象：就業経験が乏しい等、直ちに離職者訓練を受講することが困難な者
- 目的：実践的な職業訓練への橋渡し
- 主な訓練内容：
- ・コミュニケーション能力・職業意識向上
 - ・実践的な職業訓練に円滑に導くための簡単な課題演習や作成等



【実績】 訓練コース数 203コース 入所者数 2,224人

◆ 日本版デュアルシステム(短期課程活用型) ◆ ⑦

- 対象：不安定就労を繰り返している等の若年求職者(概ね40歳未満)
- 目的：若年者(不安定就労者)の安定就労
- 主な訓練内容：
- ・ポリテクセンターでの実践的な職業訓練による各分野の汎用的な知識・技能の習得
 - ・企業実習による現場の技能・技術等の習得

【実績】 訓練コース数 190コース
入所者数 2,067人 就職率 93.0%

ポリテクセンター
座学＋実習
(約5か月)

+

民間企業
企業実習
(約1か月)

参考：訓練修了者の声

訓練を通して技術の本質や意図を学んだことに加え、橋渡し訓練で自己PRの方法を学んだことも自信につながりました。結果、企業実習先で正社員就職でき、現在、金型加工に従事しています。



(橋渡し訓練付き
日本版デュアル訓練
(テクニカルオペレーション科) 修了者)

※平成29年3月末現在 []内は前年度実績

※日本版デュアルシステム(短期課程活用型)の就職率は、平成28年4月から平成29年1月までに終了した訓練コースの3か月後の実績

1-12 高度技能者養成訓練

○概要

・高度技能者養成訓練の実施

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

<専門課程（2年間）>

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

<応用課程（2年間）>

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

<総合課程（4年間）>

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

・広く地域社会に開かれた施設運営

地域の中小企業等が抱える課題解決のための共同研究・受託研究や、ポリテクカレッジ指導員による工業高校等への支援等、開かれた施設運営を実施しています。

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

評価項目No. 1-12 高度技能者養成訓練

自己評価 A

①目標の内容

「専門課程及び応用課程修了者のうち、就職希望者の就職率を95%以上」

過去の実績や雇用情勢等を踏まえつつ、引き続き100%に近い高い就職実績を維持するため、国の戦略目標である90%を上回る、前中期目標期間の目標と同水準の95%を設定

②目標と実績との比較

- ジョブ・カードを活用したきめ細かなキャリアコンサルティングの実施、企業合同説明会や企業見学会の開催等、的確な就職支援を徹底して行った結果、99.5%（達成度104.7%） **過去最高** と目標を大きく上回る実績となった。
- 就職者のうち、常用労働者の割合は99.6%と前年度を上回り、ほぼ100%の実績となった。

③その他考慮すべき要素

- 年間の授業時間のうち65%を実技・実習に充てるとともに、ものづくり産業における技術動向や企業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を随時行い、企業において即戦力となるよう実学融合の訓練を実施することにより、地域産業から求められる人材を育成し、採用した企業からも高い評価をいただいている。
- 発達障害を想起させる学生に対して適切な就職支援を行うため、「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」を活用し、地域障害者職業センターや外部支援機関、家族等と連携した支援を実施した。
- 広報活動については、高校訪問の実施手順・分析方法、女子学生の入校促進のための好事例の各施設での共有や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等、充実を図った。
- 若年者に対する実践的な技術教育を充実させるための工業高校や高等専門学校、大学等との連携や、地域における「ものづくり」に関する啓発のためのものづくり体験教室を積極的に開催する等により、地域に開かれた施設運営を行った。

○高度技能者養成訓練の実施

【在校生数】 専門課程 3,699人 応用課程 1,703人

※平成28年4月現在

数値目標、評価の視点

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

数値目標の達成状況

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

① 就職率 **99.5%** 過去最高 [99.2%]

(内訳) 専門課程の就職率 99.3% [98.9%]
 応用課程の就職率 99.7% [99.6%]
 総合課程の就職率 100.0% [100.0%]

達成度 104.7%

〔就職者数〕 1,615人
 うち専門課程 800人
 うち応用課程 742人
 うち総合課程 73人

② 就職者のうち常用労働者の割合 **99.6%** [99.5%]

[]内は前年度実績。

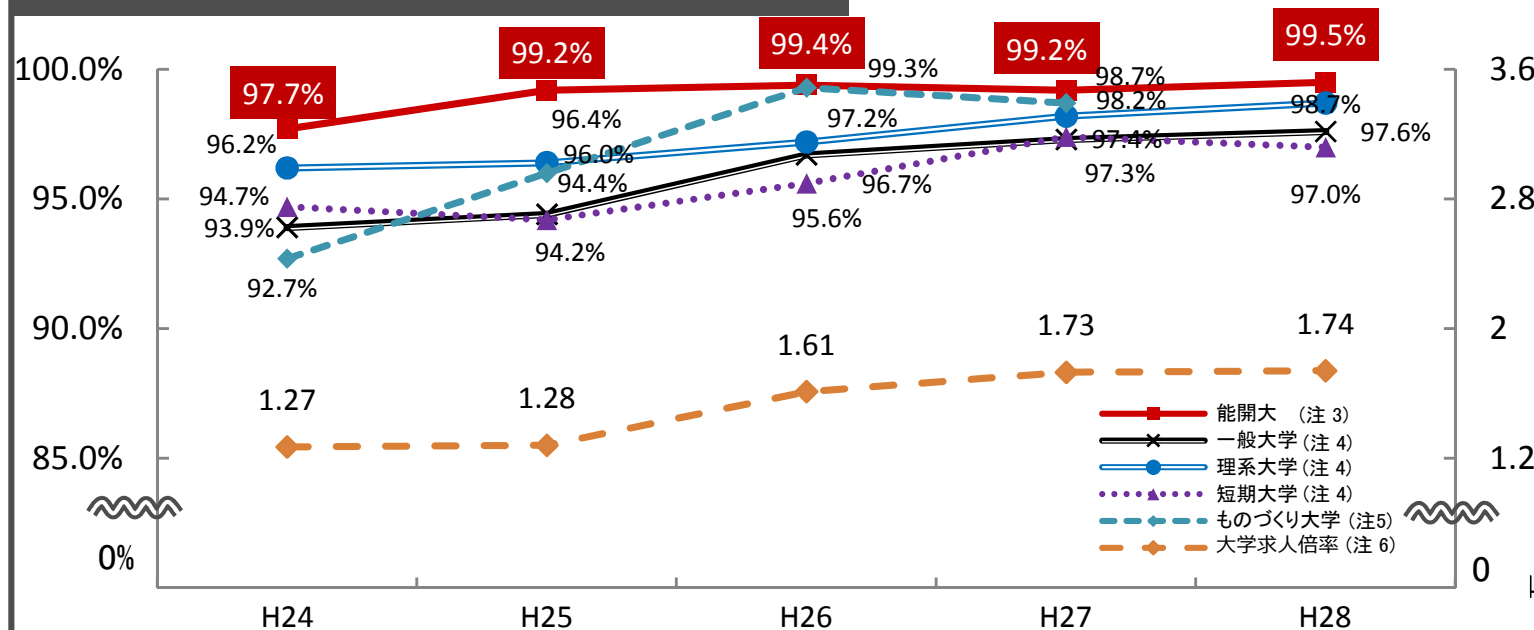
主な取組内容

◆ 就職支援 ◆ ①②

- 即戦力となるよう実学融合の授業カリキュラムの設定 (年間の授業時間1,404時間のうち65%が実技・実習)
- **ジョブ・カードを活用したきめ細かなキャリアコンサルティングの実施、企業合同説明会や企業見学会の開催等、引き続き高い就職率を達成できるよう就職支援を強化**
- 職業人としての素養や職業意識を高めるため、生産現場を直接体験する企業実習(インターンシップ)を実施
- 発達障害を想起させる学生に対して適切な就職支援を行うため、「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド(実践編)」を活用し、地域障害者職業センターや外部支援機関、家族等と連携した支援を実施



参考：他大学との比較H24～H28



(注1) 能開大の算定方法は、就職者数/(卒業生数-進学者数)
 (注2) 他大学の算定方法は、就職者数/就職希望者数
 (注3) 能開大就職率については、各年度翌年4月末現在の実績
 (注4) 文部科学省と厚生労働省が実施した「大学等卒業生の就職状況調査」(抽出調査)の数値(4月1日時点)
 (注5) ものづくり大学就職率については、ものづくり大学の平成27年度事業報告書の数値
 (注6) 大学求人倍率は、リクルートワークス研究所「第32回ワークス大卒求人倍率調査」の数値

参考：施設別実績(分布)

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

項目	区分	施設数	
		95%以上	95~90%
就職率	全体	24	1
常用就職率	全体	25	0

参考：修了者を採用した事業主の声

ポリテクカレッジ出身者は、知識・技能が備わっていたため、他の新入社員と比べて入社時から即戦力でした。現在では、設計から施工管理までを行うことが出来る若手のエースです。今後は、さらにスキルを磨き、幹部として会社を牽引することを期待しています。
 (生産技術科修了生を採用した企業)

評価の視点

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

主な取組内容

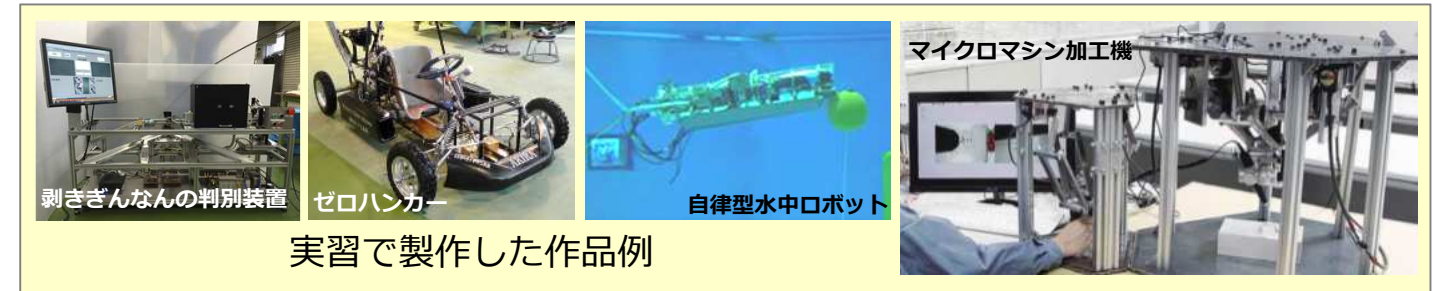
◆ 高度職業訓練への特化・重点化 ◆ ③

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

・平成28年度入校者数 専門課程 1,860人、応用課程 777人、日本版デュアルシステム（専門課程活用型）49人



高度職業訓練（生産機械システム技術科）の実習風景



実習で製作した作品例

評価の視点

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

主な取組内容

◆ 定員充足率の向上のための取組 ◆ ④

【入校実績】入校者数 2,637人 定員充足率 100.6% [100.9%]

※平成28年4月現在 []内は前年度実績

○ 「学生募集に係る行動計画」の策定

- ・高等学校や企業への訪問、オープンキャンパス等の具体的な取組内容やスケジュールを施設ごとに明確にして、確実に推進
- ・高校訪問の実施手順やその分析方法、高校訪問の成果を高めるために各施設が行っている取組を集めた手引を作成 **新規**

○ 社会人の入校促進

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

○ 地域のマスメディア等による効果的な広報

技能五輪や各種ものづくり競技大会への挑戦等の学生の活躍状況のほか、各種イベント等に関し、積極的にプレスリリースや記事投稿等を実施し、テレビやラジオ、新聞、雑誌等に取り上げられることで、ポリテクカレッジの魅力等を周知

○ 幅広い対象者に的確かつ最新の情報を提供

- ・一層の充実を図った学校案内パンフレット等により周知広報を実施
- ・**女子学生の入校促進のため、各施設が創意工夫している取組を集めた事例集を作成** **新規**

○ 地域（自治体、企業等）との関係強化

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

参考：事業主推薦制度を活用した入校の事例

青森県の配電制御システムメーカーにおいて、「将来の幹部候補生を育てるために、充実した教育の機会を与えたい。ポリテクカレッジ青森ならば、高い専門性だけでなく、物事の考え方、人間性をも教育してくれる。」との思いから、事業主推薦制度を活用して社員を入校させた。



（入校した社員の実習風景）

参考：地域のマスメディアに取り上げられた事例

「NHK学生ロボコン2016」本戦に九州ポリテクカレッジのチーム「九Tech」が出演し、特別賞を受賞した。

NHK北九州放送局、地方新聞、地方経済誌に取り上げられた。



（ロボコン本戦の風景）



○広く地域社会に開かれた施設運営

評価の視点

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

主な取組内容

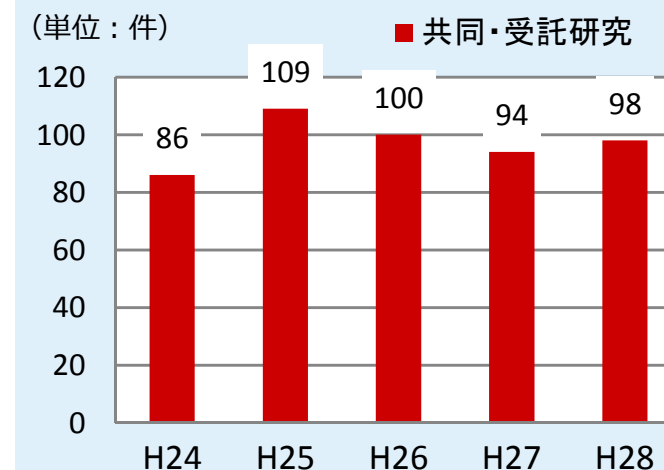
◆ 共同・受託研究 ◆ ⑤

地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決のため、共同・受託研究98件[94件]（うち共同研究94件、うち受託研究4件）を実施

※ []内は前年度実績

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

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



参考：共同・受託研究の事例

「にんにくの玉割装置及び仕分け装置の研究開発」
四国職業能力開発大学校（※地域の農産物加工会社からの依頼）

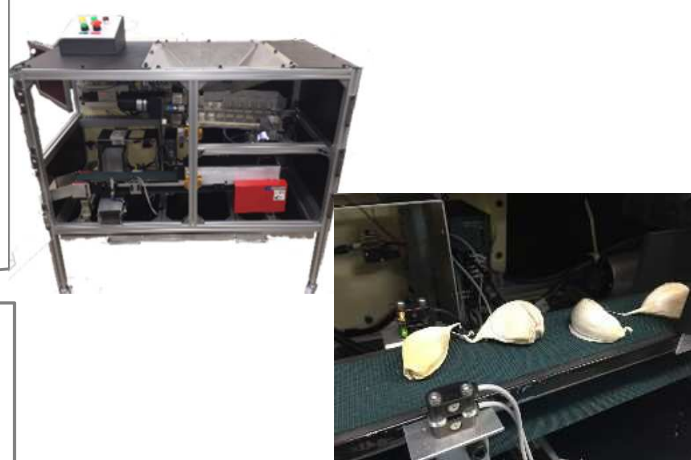
課題 既存のにんにくの玉割装置は大がかりで高価なため、少量生産に対応した低価の装置が求められている。

カレッジの取組 玉割ローラ部の材質や構造により低コスト化を図るとともに、使用者の安全性やメンテナンス性を考慮し、安全装置や防水機能を備えた玉割装置の試作品を開発した。併せて、鱗片化されたにんにくを分別する仕分け装置の設計開発を行った。

成果 この結果、装置の低コスト化を実現し、開発した装置は、依頼元の企業において導入されている。



開発した玉割装置



開発した仕分け装置

「三線皮張装置の開発」
沖縄職業能力開発大学校（※地域の楽器製造会社からの依頼）

課題 三線の製造における皮張作業は、時間を要する上に、ほとんどが手作業で行われていることから、体への負担が大きい。また、皮の張力調整を製造者の勘に頼っているため、音質に個体差がある。

カレッジの取組 皮張作業をモータやマイコン制御により一部自動化する装置を試作した。また、張力を数値化するため、ソフトウェアを開発し、皮の張り率ごとの周波数を導き出した。

成果 皮張装置の開発により作業の一部自動化を実現した。今後、皮張装置へ張力調整機能を組み込み、さらなる省力化を図るとともに、張力の数値化の精度を上げる予定である。



開発した三線皮張装置



本装置での作成品

◆ 訓練コースの見直し ◆ ⑤

- **ポリテクカレッジの職業訓練指導員による委員会で、産業構造の変化や技術革新等に対応したカリキュラム及び訓練支援計画書(シラバス)の見直し**
- 地域ニーズを捉え、地域の課題解決に繋がる施設独自のカリキュラム及び訓練支援計画書(シラバス)等、実習課題の設定

参考：カリキュラム見直しの事例

センサやインタフェース等の計測制御技術の高度化及び実用化に伴い、生産ラインの自動化による中小企業の生産性向上が求められている。

自動化に必要な最新の温度制御、画像計測、振動及び加速度計測、力制御等の手法、製造への適用技術を学ぶカリキュラムの見直し

設計者、生産技術管理者に対する機械安全教育及び安全衛生法改正等への厳格な対応が求められている。

労働安全衛生マネジメントの観点からリスクアセスメント、機械、電気及び制御の安全設計等を追加

◆ 他大学等関係機関との連携 ◆ ⑤

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

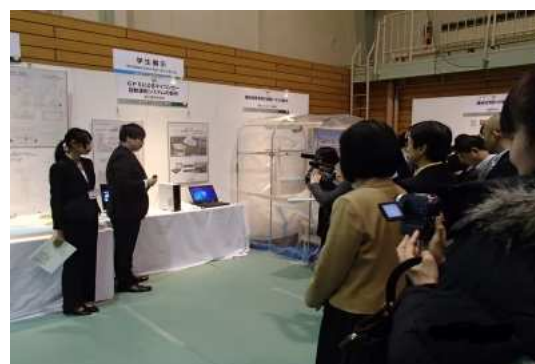
〈延べ件数〉

教育訓練等の実施	研究発表会等での情報提供	工業高校等の教員に対する研修等	大学校等の施設・設備、機器等の活用	指導員の派遣	カリキュラム作成等の支援	その他	合計
64件 (98件)	12件 (10件)	17件 (24件)	9件 (11件)	104件 (87件)	0件 (1件)	40件 (28件)	246件 (259件)

◆ ポリテックビジョンの開催 ◆ ⑤

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

- ・ 会場 24会場 (24会場)
- ・ 参加者数 11,844人 (12,907人)



成果物の展示

※ () 内は前年度実績

◆ 地域社会との連携 ◆ ⑤

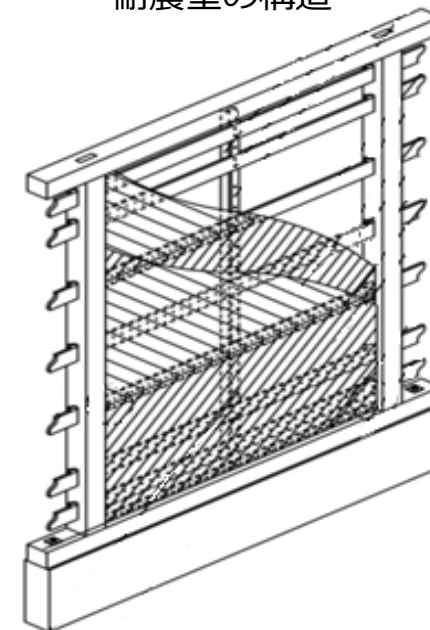
地域の中小企業等に対して、ポリテクカレッジが有する「ものづくりのノウハウ」等を活用して、人材育成や技術支援を実施

参考：地域との連携の事例

昨今、国内及び地域産木材の利用推進の機運が高まり、地域産木材を有効に活用した工法・構造開発が求められている。千葉職業能力開発短期大学校では、千葉県山武市の山武杉を使用した住宅建築を行う企業の地域団体との連携により、**本来廃材となる山武杉の端材を有効活用し、化学物質である接着剤を使用しない工法**で耐震壁を共同開発した。

開発した耐震壁については、実際の木造住宅の建築に活用されている。

耐震壁の構造



実際の木造住宅への適用例



◆ ものづくりに関する啓発 ◆ ⑤

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

- ・ 開催回数 308回 (354回)
- ・ 参加者数 47,888人 (48,550人)

〔開催事例〕

- ・ ネームプレートの製作・木製イスの製作
- ・ LED懐中電灯の製作



LED懐中電灯の製作風景

※ () 内は前年度実績

1-13 在職者訓練、事業主等との連携・支援

○概要

・在職者訓練（能力開発セミナー）の実施

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

・事業主等との連携・支援

事業主団体及び事業主の方々が、従業員に対して職業訓練を効果的に実施できるよう、職業能力の開発及び向上に関する相談・援助を実施しています。

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

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

評価項目No. 1-13 在職者訓練・事業主等との連携・支援

自己評価 B

①目標の内容

「受講者及びその事業主へのアンケート調査における役立った旨の評価を90%以上」

国の戦略目標であり前中期目標である80%以上を90%以上に見直し

②目標と実績との比較

受講者数が過去最高の61,005人（7,638コース）となり、前年度を4,132人（326コース）上回る実績の中、アンケート調査において役立った旨の評価は、受講者に対するアンケートでは回答者の98.9%（達成度109.9%）、事業主に対するアンケートでは回答者の97.9%（達成度108.8%）となった。

③その他考慮すべき要素

- 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での意見聴取及び事業主団体と共同で当該団体の人材育成ニーズに応じた訓練コースの開発等を行うことにより、人材育成ニーズに基づいた訓練コースを設定・実施するとともに、アンケート結果についての可視化・分析及び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。
- 在職者訓練地域サービス向上プロジェクトの実施ブロックを拡充し、施設間連携を推進することにより、多様な訓練コースを提供し、各地域の幅広い人材育成ニーズに対応した。
- 職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与及び訓練に関するノウハウの提供等の能力開発に関する支援を積極的に行った。

○在職者訓練の実施

【実施実績】 訓練コース数：7, 638コース、受講者数：61,005人
 [7, 312コース] 過去最高 [56, 873人]
[]内は前年度実績

数値目標

受講者アンケート

①職業能力の向上に役立ったか
90%以上

数値目標の達成状況

① **98.9%** [98.9%]
 達成度109.9% []内は前年度実績

数値目標

事業主アンケート

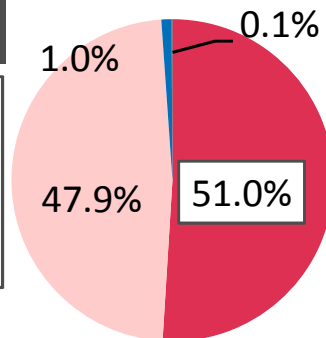
②職場で役立っているか
90%以上

数値目標の達成状況

② **97.9%** [97.9%]
 達成度108.8% []内は前年度実績

受講者アンケート結果

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



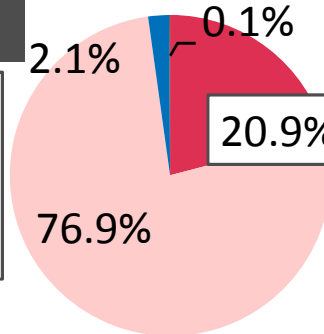
役に立った理由 (複数回答)

- ・ 新たな知識及び技能・技術が身についた 64.4%
- ・ 専門的な知識及び技能・技術が深まった 56.5%

(有効回答者数 55,563人)

事業主アンケート結果

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



役に立った理由 (複数回答)

- ・ 受講者の専門的な知識及び技能・技術が向上した 84.4%
- ・ 受講者の意識・意欲 (モチベーションやリーダーシップ) が向上した 37.9%

(有効回答事業所数 11,239社)

評価の視点

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

主な取組内容

◆ アンケート結果の把握・分析、業務の質の向上への取組 ◆

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

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

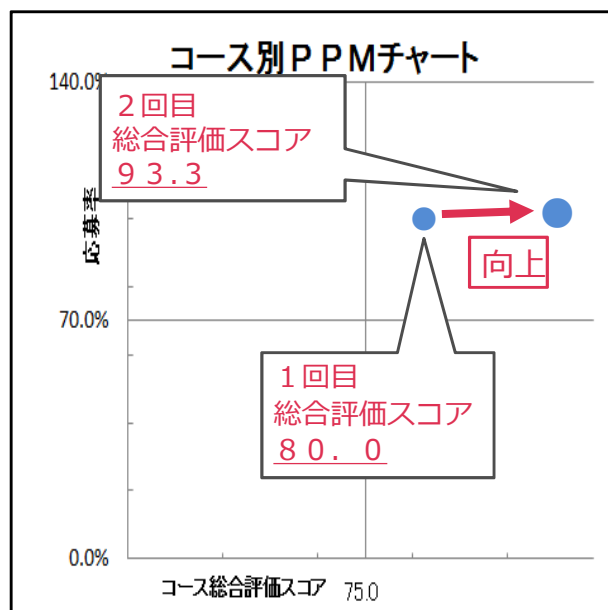
参考：訓練コースの評価・改善事例

訓練コース：NC旋盤技術
 <第1回目> **総合評価スコアが80.0**
 (要因)
 当該訓練コースの評価は概ね良好であったが、アンケートにおいて、訓練日数を延ばしてほしい、教材を補足するような資料がほしいとの意見があった。
 (改善・見直し)
 受講者ごとに行っていたプログラム作成の実習をグループ作業に変更した。また、説明用の資料を新たに作成するといった改善に取り組んだ。

<第2回目> **総合評価スコアが93.3まで上昇**

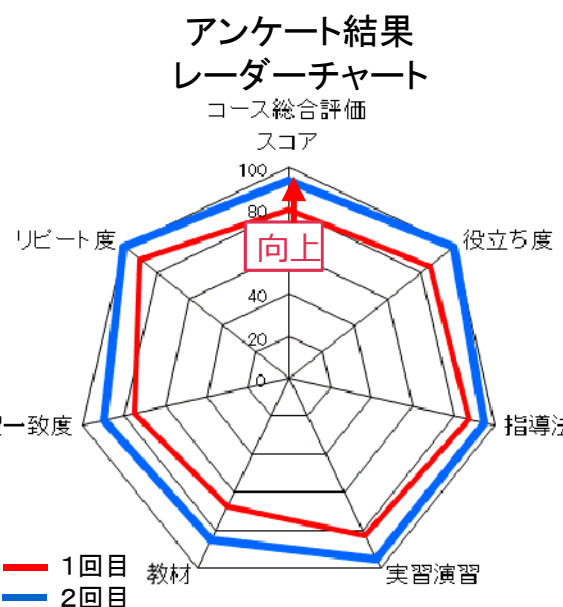
作業をグループ化することにより、受講者同士で相談や確認を行いながら作業できることとなり、受講者の理解の促進や作業時間の短縮が図られ、訓練日数に対する評価が改善した。また、配付資料の改善及び説明資料の作成により、教材に対する評価が改善した。

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



訓練コースごとのアンケート結果を確認するため、右図の7つの項目が比較可能

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



評価の視点

④受講者が習得した能力について職場での適用状況等の確認・評価を実施したか

主な取組内容

◆職場での適用状況確認・評価◆

④

調査の準備

調査対象訓練コースのカリキュラムの細目等を基に、当該訓練コースの受講を通じて習得されるべき能力（専門的スキル・知識）を3～5項目設定

調査の実施

訓練コースの受講者及び受講者の所属企業に対し、ヒアリング等により、当該能力の職場での適用状況調査を実施

調査結果の分析・対応

- ・習得能力の適用状況を踏まえ、より効果的な訓練コースを開発・設定
- ・習得能力の活用が十分でない場合は、原因を分析し、訓練コース設定に反映

参考：実施事例

【訓練コース・習得能力】

<訓練コース名>

「プラスチック射出成形技術」

訓練内容のうち、以下の専門的スキル・知識に係る職場での適用状況を確認

- ・プラスチック加工の理解
- ・射出成形機及び金型の理解
- ・金型分解・組立及び射出成形技術の習得度
- ・成形不良の理解

【ヒアリング等による調査・分析】

- ・「実機による実習を通して射出成形技術に関する理論的な裏付けができ、理解を深めることができた」との意見から、職場での適用が確認でき、当該訓練コースについては適正であったと判断
- ・成形現場に潜む様々なトラブルについて、起きている現象を理解したうえで関係する要因を見極め、有効な対策を講じるための技能が必要であることを新たに確認

【調査結果への対応】

<新たに開発した訓練コース名>

「プラスチック射出成形現場におけるトラブル対策」

- ・射出成形の様々な現場のトラブルについて、その要因（材料・金型・成形機と成形条件等）を理解したうえで、トラブル対策を講じるための技能を習得する訓練コースを開発

評価の視点

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

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

主な取組内容

◆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◆ ⑤ ⑥

設定基準に基づくコース設定

技能・技術や人材育成の分野の専門家による専門委員会の点検を受けた「設定基準」に基づき、在職者訓練コースを設定

<設定基準の概要>

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

訓練計画専門部会における審査

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

訓練の実施

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

中小企業に勤めている受講者数 35,446人 [33,920人] ※ [] は前年度実績

◆中小企業等への多様な訓練コースの提供◆ ⑤

○ 在職者訓練地域サービス向上プロジェクトの実施 **拡充**

施設間連携による地域格差の是正や職業訓練指導員個々の専門性を発揮する機会拡大による在職者訓練の更なる向上・充実を目的として、前年度から実施している東北及び九州・沖縄ブロックに、**中国、四国ブロックを加え、在職者訓練地域サービス向上プロジェクトを実施**

取組事項

【施設間連携コースの設定】

地域の幅広い人材育成ニーズにより一層対応するため、指導員の活動範囲を拡大し、施設の枠を超え、指導員の有する専門性を活用した訓練コースを設定

＜施設間連携による主な設定コース＞

- ・「プレス生産技術（加工技術編）」（岡山職業能力開発促進センター→鳥取職業能力開発促進センター）
- ・「有接点シーケンス制御による電動機制御の実務」（四国職業能力開発大学校→徳島職業能力開発促進センター）
- ・「木造住宅における許容応力度設計技術」（島根職業能力開発短期大学校→山口職業能力開発促進センター）

【施設合同パンフレットの作成】

各地域の事業主等に対し、機構のネットワークを活用した幅広い在職者訓練コース情報を提供するため、ブロック（部会）ごとの在職者訓練コース情報をまとめた施設合同パンフレットを作成

◆事業主団体等の人材ニーズに応じた在職者訓練コースの開発等◆ ⑥

○ 事業主団体等に対する人材育成の強化

事業主団体等と共同で、地域のものづくり産業が抱える人材育成ニーズを一層的確に把握し、より効果的な人材育成支援を展開するため、訓練コースの開発・実施等の支援を80件 [59件] 実施 ※ [] は前年度実績

＜取組事項＞

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

毎年異なる団体と取り組み、支援を拡充

＜取組事例＞

ポリテクセンター静岡が、静岡県紙パルプ技術協会と共同で、「機械保全」「安全管理」等の分野で訓練コースを開発

評価の視点

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

主な取組内容

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。⑦

○事業主等との連携・支援

評価の視点

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

主な取組内容

◆事業主等が行う職業訓練への支援内容◆ ⑧

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

◆利用者の費用負担◆ ⑧

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

項目	人数、件数
訓練延べ人員	326,445人 [324,387人]
うち指導員派遣 (指導員の派遣数)	84,341人 [85,735人] 4,545人 [4,413人]
うち施設設備の貸与 (施設設備の貸与件数)	242,104人 [238,652人] 12,260件 [11,803件]

※[]内は前年度実績

評価の視点

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

主な取組内容

◆成長が見込まれる分野での人材育成に関する支援◆ ⑨

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

参考：職業訓練指導員を派遣した事例

情報サービス産業に関する団体が主催する、ネットワーク・データベース・プログラミング等に係る研修に、職業訓練指導員を派遣するとともに、施設設備を貸与した。

参考：施設設備を貸与した事例

太陽光発電システム機能の進化への対応及び設置技術の維持・向上を目的とした太陽光発電システムの施工技術研修の実施に関し、太陽光発電システムに関する設備を備える実習場及び教室を貸与した。

1-14 指導員の養成、訓練コースの開発等、 国際連携・協力の推進

○概要

・職業訓練指導員の養成（ハイレベル訓練等）

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

【ハイレベル訓練の種類】

① 長期養成課程

一般工科系大学の卒業者やポリテクカレッジの応用課程修了者等で、指導員候補として採用された者等を対象に、最長2年間（3,600時間）の訓練を実施。修了者には指導員免許取得資格を付与。※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。

② 短期養成課程

技能検定合格者や企業での実務経験を有する者等、一定の技能・技術を有する者を対象に、1か月以上1年未満の訓練を実施。修了者のうち、長期養成課程修了者と同等の能力を有する者（能力審査合格者）には指導員免許取得資格を付与。

③ 職種転換課程

現職の指導員が、新たな訓練科目の免許を取得するため、6か月又は1年間の訓練を実施。

④ 高度養成課程

専門課程の高度職業訓練における職業訓練指導員として従事している者に対し、応用課程の職業訓練指導員に必要な高度で専門的かつ応用的な技能及び知識等を習得するための、1年間の訓練を実施。

・訓練コースの開発等

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

・国際連携・協力の推進

国等からの要請を受けて、開発途上国等からの研修員受入れや指導員の海外派遣等を実施しています。

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

評価項目No. 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

自己評価 B

①目標の内容

数値目標なし

②目標と実績との比較

数値目標なし

③その他考慮すべき要素

- 職業訓練指導員の養成について、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ター、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ハイレベル訓練を134人に実施した。
- 職業訓練指導員の技能等の向上を目的とするスキルアップ訓練は、訓練ニーズに細やかに対応したコースを5,650人に実施した。また、地方の指導員にとってスキルアップ訓練を受講しやすい環境づくりとして、通信を活用したスキルアップ訓練を整備し、試行的に実施した。
- 調査・研究・開発の実施及び成果の普及について、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のコンテンツを充実した結果、アクセス件数、ダウンロード件数ともに前年度から増加した。
- 地域の訓練資源の活用及び地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及の取組として、37府県において産学官によるコンソーシアムを構築し、離職者訓練44コースの開発・検証を行うとともに、平成27年度から実施している15府県においては、ものづくり分野の15団体と機械・電気・建設等の分野の在職者訓練コースの開発を実施した。
- 「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研修」等を全国において実施することにより、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を向上させる支援を行った。また、国、国際協力機構（JICA）等からの委託等を受けて、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・効果的に実施した。

○職業訓練指導員の養成

評価の視点

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

主な取組内容

◆ ハイレベル訓練の実施 ◆ ①②

職業訓練指導員として必要な能力を付加するための訓練（ハイレベル訓練）を実施

平成28年度入校者数

134人 [140人]（うち長期養成課程45人 [28人]、短期養成課程60人 [71人]、職種転換課程6人 [6人]、高度養成課程23人 [35人]）

[]内は前年度実績。

○ハイレベル訓練の特色

- ・ハイレベル訓練の長期養成課程では、2年間で1400時間（約7か月）の職業能力開発施設における実務訓練期間を設定
- ・実務訓練期間中も訓練コーディネート、キャリアコンサルティング、就職支援などに係る課題をWebを活用して実施

職業訓練指導員として必要な実践力を養い、指導員免許取得後には、職業訓練の現場において即戦力として活躍

○Web訓練システムによるハイレベル訓練（短期養成課程）の実績

入校者数53人

参考：Web訓練（短期養成課程）の活用事例

- ・県から、県立の公共職業能力開発施設の職員に、将来的に塗装に係る普通職業訓練を担当してもらうために、塗装科の職業訓練指導員免許を取得させたいとの問合せ
- ・金属塗装作業2級の技能検定保有者であることから、その他の指導員に必要な能力を身に付けるため、Web訓練システムによる短期養成課程を受講
- ・修了後、職業訓練指導員免許職種「塗装科」の能力審査に合格し、当該指導員免許を取得

◆ スキルアップ訓練の実施 ◆ ①③

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

参考：主なスキルアップ訓練の種類

- 訓練技法開発研修
訓練コース・コーディネート、指導技法等を習得
- 技能・技術実践研修
新コース、カリキュラムの充実に対応するためのスキルを習得
- 一般研修
キャリアコンサルティング、安全衛生等の能力を習得

○実施実績

- ・実施コース数 525コース [566コース]
- ・受講者数 5,650人 [5,226人]
 - うち都道府県 1,915人 [1,663人]
 - 民間企業等 1,511人 [1,052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635人を含む。
 - 機構 2,224人 [2,511人]

（出前型研修）46都道府県において実施。

- ・実施コース数 259コース [333コース]
- ・受講者数 3,744人 [3,492人]

アンケート調査において、95.5% [96.0%]の者から研修成果を活用できるとの回答を得た。

[]内は前年度実績。

○受講者数の増加を図るための取組

地方の職業訓練指導員にとって、スキルアップ訓練を受講しやすい環境を整備

- ・出前型研修の実施
- ・一般研修、訓練技法開発研修において、通信を活用した訓練を試行実施 **新規**

参考：スキルアップ訓練受講者の声

これまで、木造廻り階段の施工技術について理解する機会がなかったが、「木造廻り階段の施工技術」の研修を受講したことにより、木造階段について理解するとともに、現寸図作成、製作を実体験でき、訓練現場（模擬木造住宅の施工計画の作成、施工実習）で、木造廻り階段の施工技術について説明できるようになった。（「木造廻り階段の施工技術」都道府県指導員 経験年数8年）

○訓練コースの開発等

評価の視点

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

主な取組内容

◆ 調査・研究・開発の実施及び成果の普及・活用 ◆ ④

[]内は前年度実績

○テーマの選定

厚生労働省と機構との協議により14テーマを選定

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

参考：主な調査・研究・開発テーマ

- 在職者に対する高度なIT技術の訓練に関する調査・研究
- 中高年再就職支援訓練プログラムの開発及び検証実施に関する調査・研究

- ものづくり訓練におけるIT技術の活用方策に関する調査・研究
- ※学識経験者、産業界の外部有識者を含めた委員会を設置して調査・研究・開発を実施

○ホームページへの公開

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

【アクセス件数】 1,243,240件 [1,189,904件]
 【ダウンロード件数】 92,368件 [72,658件]

○研究報告書等の配付

研究報告書等を作成し、民間教育訓練機関や地方公共団体等へ配付

【配付機関(延べ)】 2,260機関 [3,582機関]

参考：研究報告書等の活用事例

- 分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究(普通課程)
 厚生労働省において訓練基準等の見直しに活用されている。また、都道府県立職業能力開発校において、カリキュラム内容の見直し等に活用されている。

評価の視点

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

主な取組内容

◆ 地域に応じた訓練資源の活用及び訓練コースの開発・普及 ◆ ⑤

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

○新たに22県を加え、計37府県で離職者訓練コースの開発・検証を実施
 → 開発・検証したコースは委託訓練を実施する都道府県へ普及

○平成27年度から実施している先行15府県においては、新たに平成28年度から事業主団体等と共同で在職者訓練コースの開発を実施

<コンソーシアム事業の流れ(イメージ)>

		H26	H27	H28
全国 47 都道府県	10 都道府県		離職者訓練 在職者訓練	
	15 府県			離職者訓練 在職者訓練
	22 県			離職者訓練

(離職者訓練コースの開発)

- 開発コース数 44コース
 - 開発コース定員 880人
 - 主な開発コース
 - ・観光・地域デザイン科
 - ・基礎から始めるネット通販実践科
 - ・フードマネジメントコース
- ※開発したコースは平成28年12月以降順次開講

(在職者訓練コースの開発)

- 開発コース
 - ものづくり分野の15団体と機械・電気・建設等の分野の在職者訓練コースを開発
- ※開発したコースは平成29年度以降実施予定

参考：コース開発事例 (石川県)



北陸新幹線の開業により、観光・サービス業界で人手不足が深刻化

国内外の観光客に対応できる人材を養成する「観光・地域デザイン科」を開発

◆ 民間教育訓練機関に対する教育訓練サービスの質向上 ◆ ⑥

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

- 求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対して、訓練の質向上を目的とした求職者支援訓練サポート講習を実施

○国際連携・協力の推進

評価の視点

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

主な取組内容

※すべて平成29年3月末の実績。

◆ 海外からの研修員の受入れ ◆ ⑦

- 視察型研修
延べ60の国と機関から20件、222人、延べ33施設に受入
【研修事例】
「日・ASEAN人材養成 合同研修」
受講者：ミャンマー他4か国の行政担当官など
内容：日本の公共職業訓練の実施状況、実績について講義
※各国の人材養成に関する施策・取組の促進に貢献

- 技術研修
ウガンダ、ベトナム、カンボジアから3件、11人の研修生を3施設に受入
【研修事例】
「PLC及び空気圧機器の制御技術」
受講者：ウガンダのナカワ職業訓練校指導員4人
内容：在職者訓練コース開発を目的として実施
※研修成果はウガンダでのコース開発準備等において活用



◆ 研修講師の派遣 ◆ ⑦

- 国・JICA等が実施した研修に対し、延べ5人の講師を当機構から派遣（延べ19の国から41人の研修員を日本に招聘し、4件の研修を実施）
【研修事例】
「職業訓練の運営・管理と質的強化」
受講者：パキスタン他11か国の職業訓練施設管理職
内容：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

◆ 職員の開発途上国への派遣 ◆ ⑦

- 開発途上国に対し8件、延べ8か国に、10人派遣
【派遣事例】
派遣した国：ベトナム 派遣人数：7人
内容：ハノイ工業大学にて実施中のプロジェクトにおいて、機械及び電気に係る技術及び指導技法等について指導
・プロジェクト終了時の調査において、活動実績、成果、目標達成度に係る確認・評価について支援
・次期プロジェクト実施に向けた調査において、機械、電気・電子分野の職業訓練協力計画の策定を支援



◆ 在職職業訓練指導員の受入れ ◆ ⑦

- 職業能力開発総合大学校において、国が実施する「開発途上国における在職職業訓練指導員の能力向上事業」に係る開発途上国の職業訓練指導員を受入れ、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
受入人数：3人

参考：海外研修員等の声

- ・「PLCによる空気圧制御」を受講して、部品組み立ての指導について、受講者に作業プロセスや構造を理解させることが有効であることを学んだことから、他の指導員へ伝達し自国で普及させたい。
（ベトナム職業訓練校指導員）
- ・受講者の習得度把握等、訓練の進め方や指導方法が非常に勉強になったので、自国での指導方法改善に取り組み、他の指導員に伝達したい。
（ウガンダ職業訓練校指導員）

1-15 効果的な職業訓練の実施、 公共職業能力開発施設等

○概要

・効果的な職業訓練の実施

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

・公共職業能力開発施設等

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

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

評価項目No. 1-15 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等

自己評価 B

①目標の内容

数値目標なし

②目標と実績との比較

数値目標なし

③その他考慮すべき要素

- 地域コンソーシアム事業、地域における職業訓練の質の検証・改善に係る取組、地域連携人材育成強化支援事業等を通じて、訓練カリキュラムの共同開発、在職者訓練実施のための指導員派遣、就職支援ツールの提供等、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行った。
- 訓練の品質の維持・向上を図るため、「機構版職業訓練ガイドライン」に基づくPDCAサイクルにより、約3,400事業所へのヒアリング調査等から収集した地域の人材ニーズや訓練内容に関する問題点等の分析結果を踏まえ、カリキュラム等の見直しを適切に行った。
- 女性のものづくり分野への就業促進を図るために開発した訓練コースを11施設で実施するとともに、託児所を利用できるサービスの提供等の環境整備や、広報ツールの見直しなどに取り組んだ。
- 定員充足率については、ハローワーク職員及び求職者等に対する施設見学会や、周知・広報の好事例の共有、定員充足率向上に向けた職員研修の実施等の取組を行った結果、84.3%と平成27年度実績を0.5ポイント上回る実績となった。また、高度技能者養成訓練の定員充足率については100.6%となった。

○効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等

評価の視点

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

主な取組内容

◆ 関係機関等との連携 ◆ ①

○ 産官学との連携

・ 地域コンソーシアム事業

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

離職者訓練コースの開発

新たに22県を加え、平成28年度は計37府県で実施

開発・検証したコースは委託訓練を実施する都道府県へ普及

在職者訓練コースの開発

平成28年度は15府県で事業主団体等と共同実施

・ 地域における職業訓練の質の検証・改善事業への参画

- 地域コンソーシアム事業が終了した10都道府県において実施
- 労働局が開催する会議において、定員充足率及び就職率の低調な地域の離職者訓練(委託訓練)の訓練のカリキュラム内容等の検証・改善等を支援
- 就職率向上のための方策(訓練内容の重点化等)を提案

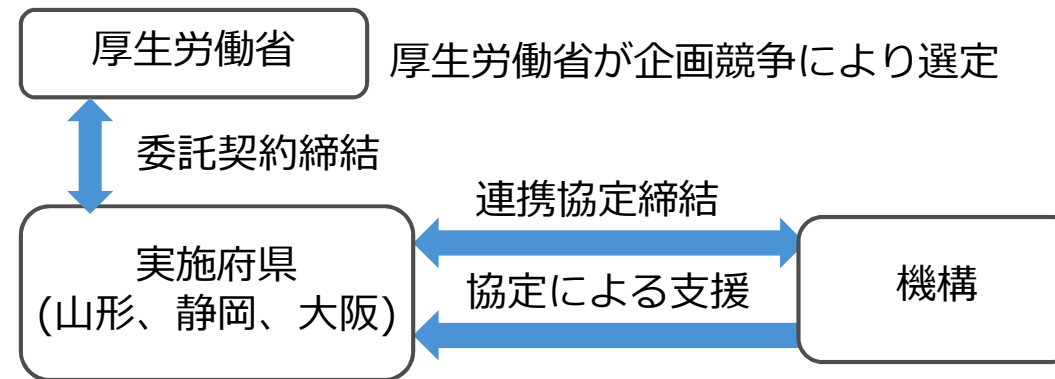
<コンソーシアム事業等の流れ(イメージ)>

		H26	H27	H28
全国 47 都道府県	10 都道府県	離職者訓練	在職者訓練	検証・改善
	15 府県		離職者訓練	在職者訓練
	22 県			離職者訓練

○ 都道府県との連携

・ 地域連携人材育成強化支援事業

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



参考：支援の事例

- ・ 在職者訓練カリキュラムの共同開発
- ・ 在職者訓練への指導員の派遣
- ・ 競技大会への選手育成体制を強化するための指導員の派遣・施設設備の貸与
- ・ 高校生向け出前訓練への指導員の派遣

・ 地域創生人材育成事業

都道府県が実施する、地域の人手不足分野における人材育成の事業において、自治体、労働局、労使団体、民間教育訓練機関等で構成される地域人材育成協議会へ参画

・ 離職者訓練に係る就職支援ノウハウの提供

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

○ 産業界との連携

- ・ 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、以下の取組を実施

(H26)

一般社団法人日本機械工業連合会(日機連)との間で「人材育成分野における協力に係る連携協定」を締結(H26.8.25)

(H27)

日機連会員3団体と連携し、各業種に必要な職業能力を分析し、段階的かつ体系的に整理した「職業能力の体系」を整備

<整備を行った業種>

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

(H28)

- ・ 整備した「職業能力の体系」に基づき、以下の取組を実施
 - 回路設計に係る在職者訓練、指導員派遣の実施
 - J I S 検査に係る講習会の開催
 - 平成29年度実施予定の在職者訓練に向けた全国の会員企業を対象としたニーズ調査の実施
- ・ 全国の会員企業を対象とした機械安全教育に係るセミナー(平成29年度開催予定)のカリキュラム・テキスト等の作成支援

主な取組内容

◆ 運営委員会、地方運営協議会の開催 ◆ ①

○ 運営委員会（機構本部）

厚生労働大臣が任命する公益代表委員、労働者代表委員及び使用者代表委員により構成される運営委員会を平成29年3月2日に開催
 ・職業能力開発業務の運営に係る平成29年度計画を審議

○ 地方運営協議会（各都道府県）

職業能力開発促進センター所長が任命する公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員及び関係行政機関代表委員により構成される地方運営協議会を、各都道府県で2回ずつ開催
 ・職業能力開発業務ニーズの把握、訓練計画の策定及び実施、求職者支援訓練の認定事務等に関することを審議

評価の視点

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

主な取組内容

◆ PDCAサイクルによる訓練コースの見直し ◆ ②

技術革新等に対応した職業訓練を実施するため「機構版職業訓練ガイドライン」に基づくPDCAサイクルにより、訓練コースの見直しを実施

○ コース設定

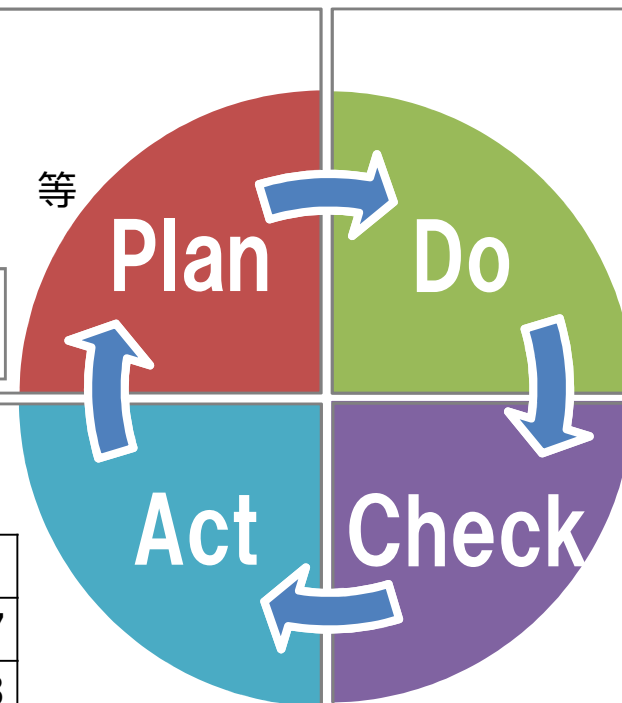
- ・ アンケート調査、ヒアリング調査等によるニーズ把握
 - ・ 職業能力開発体系を用いたニーズの分析
 - ・ カリキュラムモデルをベースとしてニーズに応じたコース設定等
- 【ニーズ把握の主な取組】

企業が求める人材や職業能力に関するヒアリング調査を実施
 (平成28年度：約3,400事業所)

○ 見直し及び改善

- ・ 評価・分析を踏まえた訓練コースの見直し等

	コース数	新規	変更	廃止
平成29年度計画				
見直し実績				
	離職者訓練	89	419	107
	在職者訓練	1,029	78	993



○ 効果的な訓練の実施

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

機構版職業訓練ガイドライン

○「人材育成と非公式教育サービス」分野の国際規格(ISO29990)に規定された要求事項に対応
 (ISO29990の策定に当たり、我が国唯一の職業訓練の質保証システムとして貢献)

○ 訓練の評価、監査

- ・ 把握した受講者ごとの習得状況に係る評価・監査の実施等
- ① 離職者訓練受講者の習得度測定
 受講者：訓練到達目標に対する習得度の自己確認
 指導員：訓練課題を用いた受講者の習得度の評価
 - ② 受講者アンケート、修了者の就職先事業所ヒアリング（フォローアップ調査、満足度調査）
 - ③ 在職者訓練の品質保証に向けた取組（訓練カルテ方式）

参考：訓練コースの見直し事例

離職者訓練

従前 様々な人材ニーズに対応するため、薄板から厚板まで幅広い溶接に関する技能・技術を習得する「溶接加工科」を実施

鉄骨構造物の需要増大等により、特に厚板の溶接に関する求人が増加

見直し 厚板の溶接に関する訓練時間を増やし、人材ニーズの変化に対応

在職者訓練

従前 SFCを用いた制御技術、標準化技術等を習得するコースとして、「SFCによるPLC制御技術」を実施

事業主・受講企業の教育担当者及び受講者へのヒアリング等の結果に基づき、訓練内容を改善

見直し 受講企業の教育担当者からのヒアリングに基づく追加・応用課題の作成、実習へのベルトコンベアの導入等、訓練内容を充実

実績

個別コースの質の向上

- 離職者訓練 就職率 87.9%
- 在職者訓練 アンケート調査
 - ・ 受講者(職業能力の向上に役立ったか) 98.9%
 - ・ 事業主(職場で役立っているか) 97.9%

◆ 女性の就業促進を図るための取組 ◆ ②

○ 訓練コースの実施

女性のものづくり分野への就業促進を図るために開発した訓練コースを11施設で実施。平成29年度の訓練計画においては、新たに5施設を加えた16施設で設定

(訓練コースの例)

「デジタルものづくり技術科」:ものづくり分野のうち、女性に関心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

○ 託児サービスの提供

訓練受講中に託児所を無料で利用できるサービスの提供

○ 環境整備

職業訓練を受講しやすい環境の整備等

- ・パウダールームの新設
- ・トイレの改修 等

参考：託児サービス利用者の声

幼稚園に行かせるまでは就職は無理とあきらめていましたが、子供を安心して預けられ、新しい技術を身につけて「溶接技術者」として就職することができました。

(ものづくり溶接加工科修了者)



○ 周知・広報の改善

女性職員を中心としたプロジェクトを組織し、広報ツールの見直し等を実施

- ・女性の関心を引くようデザイン構成を工夫したリーフレット様式等の作成
- ・女性求職者向けサイトを制作し、機構ホームページに公開

(掲載内容の例)

- 修了者へのインタビュー記事
- Q&A
- 女性受講者の一日 等

参考：女性求職者向けサイト

機構ホームページにサイトを制作・公開



女性受講者の一日 Q&A 特集「修了者インタビュー」
特集2「ポリテクを見学しよう!」 託児サービス



評価の視点

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

主な取組内容

◆ 訓練コースの開発等 ◆ ③

背景

製造業において、業務の効率化等のために、今後IoT、AI、ビッグデータ等を活用する必要があるが、これらの技術に対応できる人材が不足しており、人材育成が急務である。

対策

製造業のデジタル化・ネットワーク化に対応できるものづくり分野における人材の育成を目的とした在職者訓練コースを開発・実施

開発した訓練コース

訓練コース名「スマートデバイスによるPLC制御技術」
FAシステム（工場における生産工程の自動化を図るシステム）の保守・管理の効率化を目指し、スマートデバイス（タブレット等）からネットワーク経由でPLCを制御する技術を習得する訓練コース

評価の視点

④ 実施する職業訓練の有効性を企業や求職者等に広く周知したか

主な取組内容

◆ 職業訓練の有効性の周知 ◆ ④

○ ホームページやパンフレットにおいて、訓練の内容に加え、訓練の成果や訓練修了生・企業からの声を紹介しつつ、訓練の有効性を周知

○ 各都道府県労働局等と連携し、公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング～急がば学べ～」を用いた広報を実施

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

評価の視点

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

主な取組内容

◆ 離職者訓練における定員充足率向上の取組 ◆

⑤

- アクションプランの策定・実施
 - ・ハローワークとの連携
 - 訓練紹介動画の放映
 - 施設見学会、訓練体験会の実施
 - 訓練説明マニュアルの作成・提供
 - ・周知・広報の好事例を全施設で共有
- 定員充足率向上のため、労働局・ハローワークとの連携を強化
- 定員充足率向上のための職員研修の実施

参考：地域における周知・広報事例（ポリテクセンター静岡）

ハローワークと連携し、地域で配布されているタウン誌に紹介記事を掲載し、若年者や女性をターゲットに、職業訓練への興味を喚起する広報を実施。



※離職者訓練及び高度技能者養成訓練における定員充足率の向上に向けた取組はP54及びP58も参照

◆ 高度技能者養成訓練における定員充足率向上の取組 ◆

⑤

- アクションプランの策定・実施
 - ・高校や地域との連携強化
 - ・周知・広報の好事例を全施設で共有
- 定員充足率向上のため、労働局、県の関係者や産業界との連携を強化し、以下の取組を実施
 - ・ポリテクカレッジの魅力や付加価値の向上
 - ・地域社会との関係強化

参考：取組事例（ポリテクカレッジ京都）

地元新聞に「ものづくり研究室訪問」としてポリテクカレッジの職業訓練指導員の専門性やポリテクカレッジで取り組んでいる内容等を紹介する特集記事を13回掲載するほか、市の広報誌にも特集記事を掲載し、ポリテクカレッジの魅力をアピールした。

参考：定員充足率の施設別実績（分布）

項目	区分	全体 (%)	施設数			
			90%以上	90%~80%	80%~70%	70%未満
離職者訓練		84.3	15	33	13	2
高度技能者養成訓練		100.6	20	4	1	0

評価の視点

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

主な取組内容

◆ 地域における訓練の質と量の確保 ◆

⑥

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

1-16 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等

○概要

都道府県支部において、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）に基づき、職業訓練を実施する民間教育訓練機関に対しての周知広報、訓練計画の策定に関する相談援助、職業訓練の審査・認定、訓練実施に関する指導・助言を実施しています。

<求職者支援制度の概要>

雇用保険を受給できない求職者の方に対し、

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

<求職者支援制度における機構の役割>

- 制度の周知、広報
- 訓練計画の策定に関する相談援助
- 職業訓練の審査・認定
- 訓練実施に関する指導・助言

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

評価項目No. 1-16 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等

自己評価 B

①目標の内容

「訓練の質向上を目的とした講習を55回以上行うこと」

②目標と実績との比較

- 訓練実施機関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「求職者支援訓練サポート講習」を全国の都道府県支部で、67回（達成度121.8%）実施した。

③その他考慮すべき要素

- 機構が有する職業能力開発ノウハウを活かした「カリキュラム作成ナビ」を開発し、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を通じて訓練実施機関に提供することで、訓練実施機関の訓練カリキュラム作成等の支援を行った。
- すべての訓練実施機関に対し、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3,391コースに対し、実際に実施状況確認を行った件数は14,009件となった。
- サポート講習実施後のアンケート調査において、受講者から「満足」又は「やや満足」との回答が97.5%と高い評価を得た。また、ジョブ・カード制度改正に戸惑う訓練実施機関等への支援のため、「新ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングのポイント」等の講習を新たに実施した。

○職業訓練の審査・認定

- 制度の周知、広報 説明会：328回開催、4,132人参加
- 訓練計画の策定等に関する相談援助 相談件数：10,199件

評価の視点

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

主な取組内容

◆平成28年度開講コースの審査状況◆

①

- 審査コース数 5,183コース [6,492コース]
- 審査定員 86,601人 [112,369人]

※受講者の減少に伴い、訓練実施機関からの認定申請が減少している。

<審査のポイント>

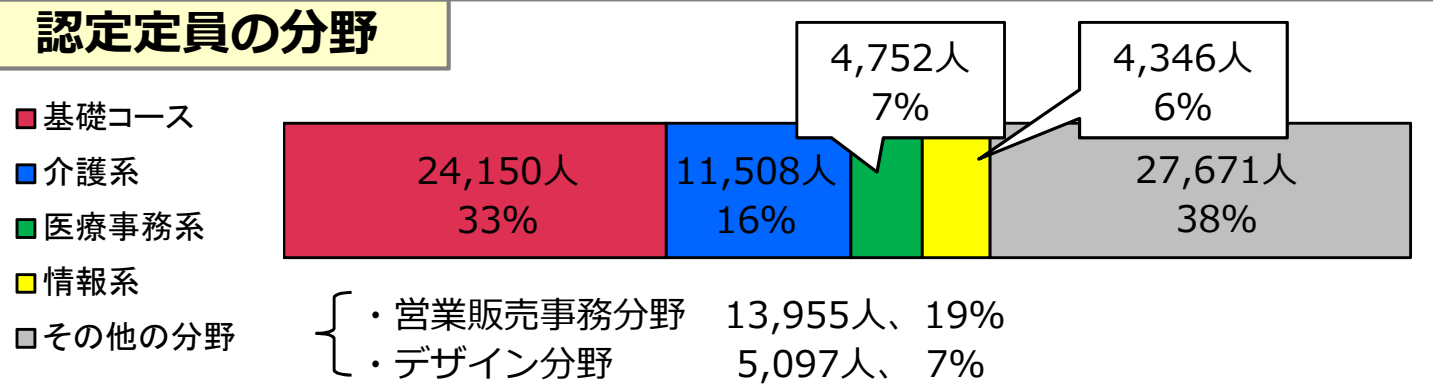
- ・認定基準に適合しているか。
- ・特定求職者を早期に就職に結びつけるよう、職業能力の開発及び向上を図るために効果的な訓練内容となっているか。等

◆平成28年度開講コースの認定状況◆

①

- 認定コース数 4,384コース [4,733コース]
- 認定定員 72,427人 [79,394人]

認定定員の分野



参考：求職者支援訓練の訓練認定規模（全国職業訓練実施計画で定められた平成28年度認定上限値）

- ◎82,220人 [83,080人]
 - ・基礎コース 41,110人
 - ・実践コース 41,110人
 - ・介護系
 - ・医療事務系
 - ・情報系
 - ・その他の分野
- 【下限】
介護：20%程度、医療事務：5%程度、情報5%程度
- ・基礎コースの割合は地域職業訓練実施計画の50%程度
・求職者支援訓練に新規参入となる職業訓練枠（新規参入枠）は原則20%以内

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

※ []内は前年度実績

◆訓練カリキュラムの作成支援◆

①

○訓練カリキュラム等の開発

機構の有する職業能力開発のノウハウを活かし、これまでに介護・情報・建設分野等の20分野46訓練科の訓練カリキュラム及び成果シートを開発

- ・平成28年度においては、求職者支援訓練の制度見直しにより、平成28年10月から基礎コースに設定が可能になった建設人材育成コースの訓練カリキュラム・成果シートを開発

○カリキュラム作成ナビの提供

- ・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**訓練カリキュラム作成等の参考となるカリキュラム作成ナビをホームページや相談の機会を通じて訓練実施機関に提供**
- ・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

参考：ホームページで公開しているカリキュラム作成ナビ（抜粋）

カリキュラム作成のポイント・留意点等を詳しく解説

①「就職を想定する職業・職種」の設定

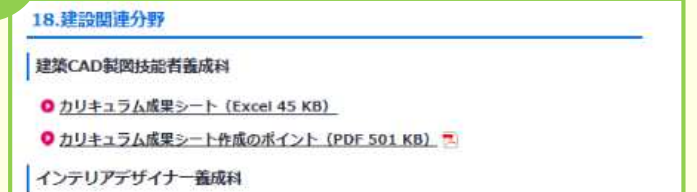
訓練終了後に就職を想定する職業・職種を特定する
都道府県の労働局等の雇用・失業統計調査や求人情報等を分析し、申請する地域における求人ニーズ等を踏まえて就職を想定する職業・職種を特定する。

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

②「訓練目標」の設定

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

20分野46訓練科の訓練カリキュラム・成果シートを掲載



マニュアル等による解説

（成果シート作成マニュアル、習得度評価・自己評価の手引）

内容	実技試験課題の種類		
	①作業能力を問う実技試験	②要素作業能力を問う実技試験	③実技能力を問うペーパーテスト
プログラミング試験の場合	仕様に沿ったプログラムのフローチャート、○○○を作成し、その後、	仕様に沿ったプログラムのフローチャートを作成しない。	仕様に沿ったプログラムのフローチャートの空欄箇所を埋めなさい。

○実施状況確認の実施及びノウハウの提供

数値目標 評価の視点

- ②求職者支援訓練サポート講習実施回数 **55回以上**
- ③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

数値目標の達成状況

達成度121.8%

- ②求職者支援訓練サポート講習実施回数 **67回** [64回]

主な取組内容

◆実施状況確認の実施状況◆ ③

- 実施状況確認件数（巡回指導） 14,009件 [16,181件]
参考：開講コース数 3,391コース [3,877コース]

※ 対象訓練コースに月1回実施。例えば、3か月訓練の場合は、原則3回実施。

実施状況確認のポイント

- ①受講者の選考は適切に行われているか。
- ②認定内容に基づき、適切に訓練が実施されているか。
- ③受講者に対するアンケート結果に対し、適切に対応しているか。
- ④就職支援の実施体制が整備され、適切な就職支援が実施されているか。
- ⑤**訓練実施施設が抱える課題はないか。** 等

◆訓練の質向上を目的とした講習（求職者支援訓練サポート講習）の実施◆ ②

把握した課題

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

○求職者支援訓練サポート講習の実施状況

講習名	実施回数	受講者数	満足度
①受講者のタイプや特徴に応じた支援と対応	2回	37人	94.3%
②ケーススタディで学ぶ就職支援	7回	81人	98.8%
③受講者対応スキルの向上について	3回	28人	100.0%
④精神障害・発達障害の特徴と対応について	14回	166人	97.0%
⑤早期就職を実現させる訓練運営	5回	55人	98.1%
⑥新ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングのポイント <平成28年度新規講習>	20回	256人	100.0%
⑦ どう実施する？職業能力開発講習 <平成28年度新規講習>	16回	186人	94.5%
合計	67回	809人	97.5%
	[64回]	[723人]	[99.6%]

参考：サポート講習の教材等

全国共通の講習テキストや指導案を作成し、指導案を基に支部が地域の課題を踏まえ講習を実施

本講習の到達目標

- 精神障害、発達障害の基本的な特徴を理解する。
- 受講者の特性やニーズについて、より複眼的な視点をもてる。
- サポート講習参加者自身のコミュニケーションスキル等を、客観的にふりかえることができる。
- 外部機関への相談も含めた、受講者への対応について、検討ポイントや選択肢がもてる。

サポート講習 指導案

■サポート講習 指導案

テーマ 精神障害・発達障害の特徴と対応について

目的 訓練実施施設が抱えている課題の一つに、精神障害、発達障害の可能性がある受講者への対応が挙げられる。サポート講習では、対応を検討する前に、精神障害、発達障害の基本的な特徴をまず学ぶことで、理解を深めていくことを目的としています。

到達目標 1. 精神障害、発達障害の基本的な特徴を理解する。
2. 受講者の特性やニーズについて、より複眼的な視点をもてる。
3. サポート講習参加者自身のコミュニケーションスキル等を、客観的にふりかえることができる。
4. 外部機関への相談も含めた、受講者への対応について、検討ポイントや選択肢がもてる。

指導要領 1. 講習とは？
2. 精神障害、発達障害のイメージの共有化
3. 精神障害、発達障害の障害特性及び対応
4. 質疑応答及びまとめ

所要時間 180分 対象者 本講習実施訓練施設で受講者の対応に当たっている方（責任者、事務担当者、講師など）

定員 30名 方法 講義、グループ討論

主な使用教材・資料 ①テキスト（配布資料）、②講師準備用（配布資料）、③PC（プロジェクタ）、④ネットワーキングツール（Zoom等）
⑤A4用紙、⑥A4用紙、⑦A4用紙、⑧A4用紙、⑨A4用紙、⑩A4用紙、⑪A4用紙、⑫A4用紙、⑬A4用紙、⑭A4用紙、⑮A4用紙、⑯A4用紙、⑰A4用紙、⑱A4用紙、⑲A4用紙、⑳A4用紙、㉑A4用紙、㉒A4用紙、㉓A4用紙、㉔A4用紙、㉕A4用紙、㉖A4用紙、㉗A4用紙、㉘A4用紙、㉙A4用紙、㉚A4用紙、㉛A4用紙、㉜A4用紙、㉝A4用紙、㉞A4用紙、㉟A4用紙、㊱A4用紙、㊲A4用紙、㊳A4用紙、㊴A4用紙、㊵A4用紙、㊶A4用紙、㊷A4用紙、㊸A4用紙、㊹A4用紙、㊺A4用紙、㊻A4用紙、㊼A4用紙、㊽A4用紙、㊾A4用紙、㊿A4用紙

区分 講師 指導項目と実施方法
導入 (15分程度) ◆はじめに◆

- 求職者支援訓練サポート講習の受講者に対するアンケート
求職者支援訓練サポート講習が「満足」又は「やや満足」との回答 **97.5%**

参考：受講者からの意見（自由記述）

- ・講習内容や講師の説明が非常に実践的で、様々な場面で役立つ内容でした。訓練に応用するヒントもいただきました。
- ・職業能力開発講習の実施に不安がありましたが、「どう実施する？職業能力開発講習」を受講して、必要性を理解することができました。

※ []内は前年度実績

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

○概要

・関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施

使用者代表、労働者代表、障害者代表及び学識経験者等から意見等を伺い、ニーズに即した業務運営を行っています。
また、機構の業務実績に係る自己評価を行うとともに、その結果等を業務運営に反映させ、PDCAサイクルの徹底を図っています。

・内部統制の充実・強化

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

・シナジーの一層の発揮に向けた取組

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

・情報提供及び広報の実施

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

・東日本大震災に係る対応

地域と連携した震災復興訓練、雇用促進住宅の一時的提供を実施しています。

・情報セキュリティ対策の推進

政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を講じています。

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

評価項目No. 1-17 関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施、内部統制の充実・強化、シナジーの一層の発揮に向けた取組、情報提供及び広報の実施、情報セキュリティ対策の推進 等

自己評価 B

①目標の内容

数値目標なし

②目標と実績との比較

数値目標なし

③その他考慮すべき要素

- 法人統合によるシナジーの一層の発揮に向けて、平成26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に加え、平成28年度において、都道府県や民間教育訓練機関等の職業訓練指導員も対象とするスキルアップ訓練として専門的研修を実施し、ノウハウの確実な浸透に努めた。また、地方施設における好事例をフィードバックし、施設間の連携による取組の促進を図った。
- 内部統制については、平成28年度コンプライアンス推進計画を策定した。同計画に基づき、各部及び施設等におけるコンプライアンス研修、コンプライアンス認識度調査等の実施、内部監査の機会を活用したモニタリングの実施、外部通報窓口の設置準備（平成29年6月運用開始）等に取り組み、内部統制の充実・強化を図った。
- 情報提供・広報については、高齢・障害・求職者支援の三分野の業務をコンパクトにまとめた支部リーフレットを活用する等、都道府県支部単位としての一体的かつ効果的な広報の実施に努めた。
- 政府の方針を踏まえ、情報セキュリティにおける組織的対策・人的対策・技術的対策を総合的に実施した。

○ 関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施

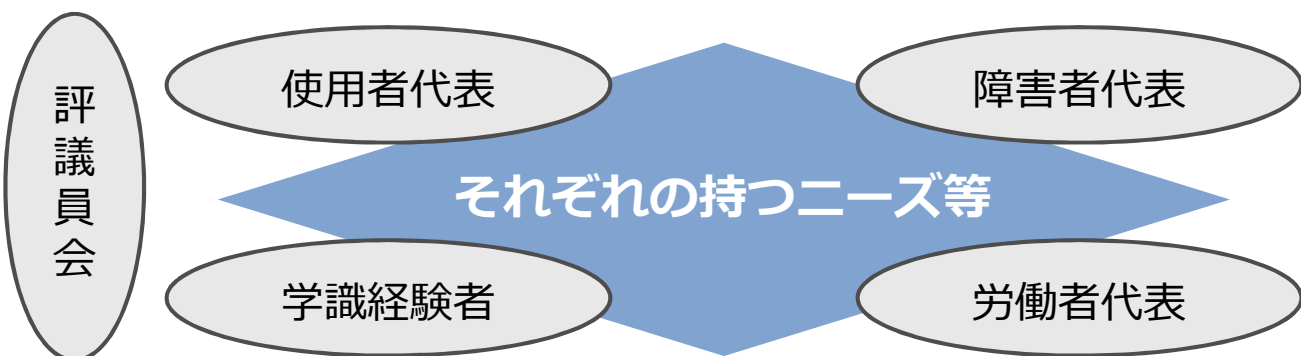
評価の視点

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

主な取組内容

◆ 評議員会の開催 ◆ ①

機構業務について意見交換の上、要望等を聴取



◆ 業績評価の実施 ◆ ②

- ・ 外部の学識経験者等で構成する外部評価委員会において、業務実績及び自己評価について意見を聴取
- ・ 外部評価委員会での意見及び厚生労働大臣の評価結果を業務運営等に反映

参考：外部評価委員会

- 外部評価委員会 (委員数6名で構成。平成28年6月15日開催)
 - 職業リハビリテーション専門部会 (委員数8名で構成。平成28年6月7日開催)
 - 職業能力開発専門部会 (委員数13名で構成。平成28年6月8日開催)

○ 内部統制の充実・強化

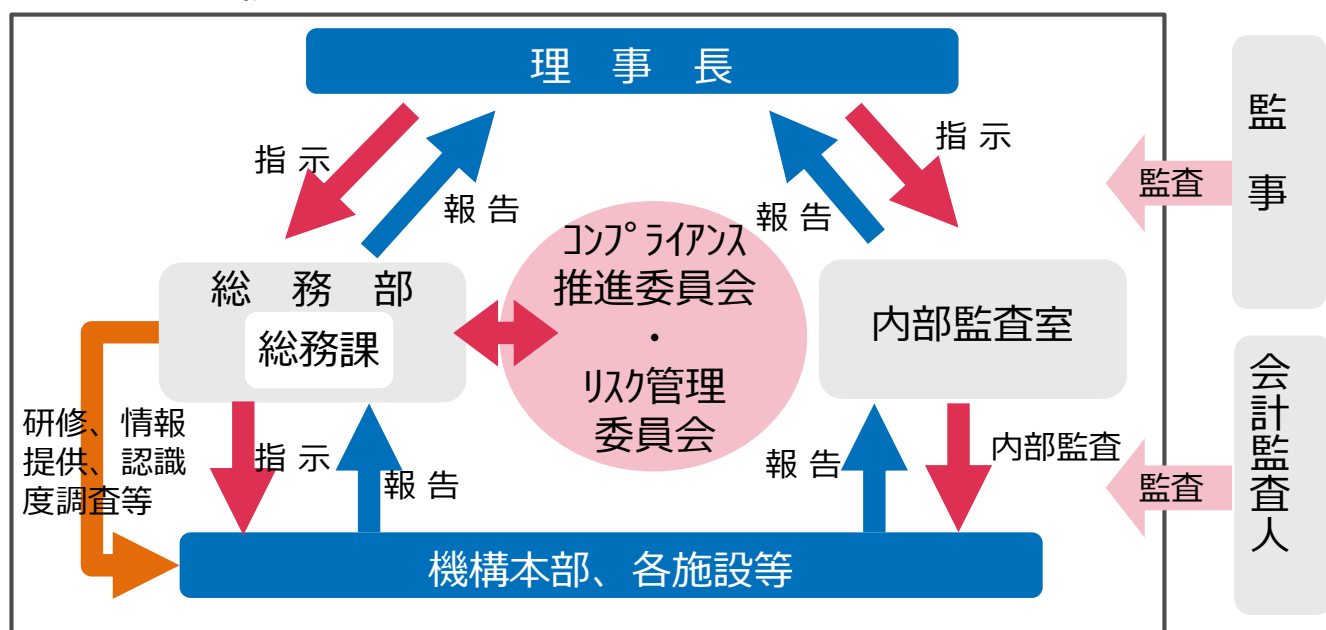
評価の視点

- ③ 内部統制の充実・強化を図っているか。

主な取組内容

◆ 内部統制システムの整備 ◆ ③

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



◆ 内部統制の向上 ◆ ③

- 「行動規範」の浸透
 - ・ 各部等及び施設の長による行動規範の解説用資料等を活用した行動規範研修等の実施
- コンプライアンス推進の取組
 - ・ 「コンプライアンスの推進に関する規程」に基づき、平成28年度コンプライアンス推進計画を策定
 - ・ 嘱託職員を含む全職員に対し、「コンプライアンスマニュアル」を活用した職員の身分（みなし公務員規定）や守秘義務、倫理規程に重点を置いたコンプライアンス研修等を実施
 - ・ 各階層別研修におけるケーススタディを取り入れた職員研修の実施
 - ・ 全役職員を対象としたコンプライアンス認識度調査の実施
 - ・ 公益通報制度及び通報相談窓口（J E E Dホットライン）の周知徹底及び外部通報窓口の設置準備（平成29年6月運用開始）
- リスク管理
 - ・ 「ハラスメントに関するリスク対応方針」に基づくリスク管理の徹底
 - ・ 個人情報の漏えい防止及び情報セキュリティ対策の徹底



○シナジーの一層の発揮に向けた取組

評価の視点

④ 法人統合による業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図っているか。

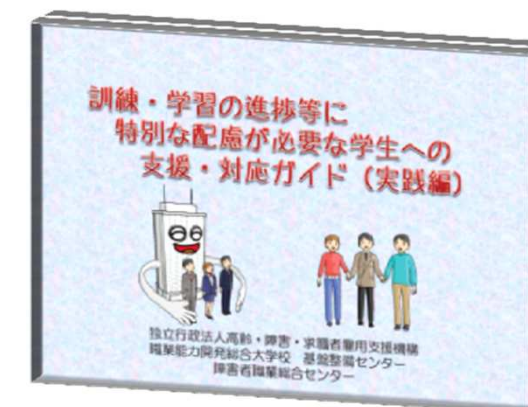
主な取組内容

◆ 業務運営面での一体化・活性化 ◆ ④

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

平成26年度

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



ガイドが、現場の支援に十分に活かされるよう以下の研修・訓練を実施

○ 「支援・対応ガイド(実践編)」を活用した業務対応導入研修

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

○ 職業訓練指導員研修(スキルアップ訓練・「精神・発達障害に配慮した支援と対応」コース)

機構職員のほか、都道府県の公共職業能力開発施設や民間教育訓練機関の職業訓練指導員等を対象に、ガイドを活用した訓練・就労支援を体系的に習得できる研修(訓練)を実施 **新規**

□ 行動特性別の訓練環境の工夫

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

- 施設間連携の取組の共有

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

参考：地方施設における施設間連携取組事例

- ・ 地域障害者職業センターの職業準備支援の利用者に対し、ポリテクセンターにおいて、訓練場面の環境を活用した作業体験を実施
- ・ 求職者支援訓練サポート講習(「精神障害・発達障害の特徴と対応について」)について、障害者職業カウンセラーが講師を担当
- ・ 特別な配慮が必要な職業能力開発施設の訓練生に対し、地域障害者職業センターにおいて相談支援等を実施

○ 情報提供及び広報の実施

評価の視点

⑤ 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に広報を行っているか。

主な取組内容

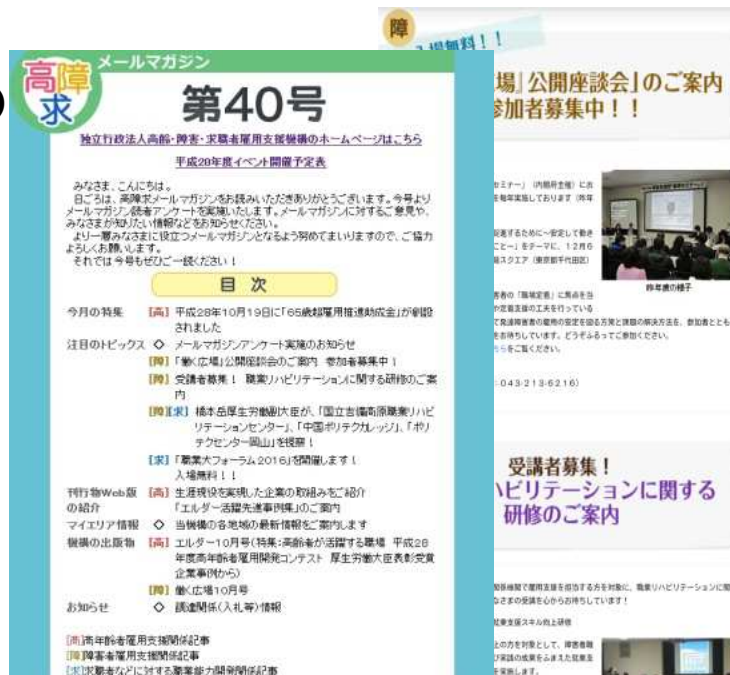
◆ 積極的な広報の実施 ◆ ⑤

- 広報活動方針に基づく積極的な広報を推進
平成28年度広報活動方針に基づき積極的な広報活動を実施
- 都道府県支部における効果的な広報を推進
 - ・ 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に設置した都道府県支部広報委員会により地域の実情に応じた都道府県広報実施計画を策定
 - ・ 都道府県支部内の各施設で実施している業務をまとめたリーフレットを全都道府県支部で作成し、支部単位での一体的な広報活動を実施
- マスメディアを通じた広報、ホームページによる情報発信
 - ・ ニュースリリース等に積極的に取り組み、新聞等への掲載件数は2,371件
 - ・ 平成28年熊本地震に伴う特例措置をホームページに掲載し、迅速に周知
 - ・ 相談窓口の紹介や、各種セミナー講習会等の開催案内、職業訓練の概要等について、画像や各種データを織り交ぜながらホームページに掲載
 - ・ 発達障害者の雇用ノウハウに関する動画や地域障害者職業センターの支援を紹介した動画「ともに生きる社会を目指して」等をホームページに掲載

◆ メールマガジンによる情報発信 ◆ ⑤

各種制度やアビリンピック等のイベント、刊行物の紹介など機構の最新情報を利用者へ直接届けるため毎月配信
登録件数は8,294件、発行は通巻50号
(アビリンピック特別号等の臨時配信含む)

画像でより分かりやすく
タイムリーに情報発信 (HTML版)



参考：支部リーフレットの例（滋賀支部）

都道府県支部内の各施設が実施している業務を取りまとめて、各種イベント等で活用

○ 東日本大震災に係る対応

主な取組内容

◆ 職業訓練等関係 ◆

○ 震災復興訓練の実施

被災地域において不足している建設人材の育成を目的に、被災離職者等を対象とした震災復興訓練を平成28年度も継続して実施

<実施状況>

- ・東日本大震災の被災地等の6県（青森、岩手、宮城、福島、栃木、千葉）において、地域と連携し震災復興訓練を実施
実施訓練科数16科、入所者数599人
訓練科例：住宅建築施工科、住宅リフォーム技術科
- ・青森・岩手においては、市が所有する建物の一部を借り受け、仮設実習場として活用
- ・全国から職業訓練指導員を応援派遣（延べ8人）

○ 訓練受講者等への対応

被災地域の訓練生等に対して学卒者訓練等の授業料等を免除
授業料等免除者数 延べ119人

○ 求職者支援制度関係

車両系建設機械運転技能講習等を行う「震災対策特別訓練コース」の認定申請書の受理、審査等を実施

<審査状況>

- ・審査コース数 32コース（うち認定32コース）
- ・審査コース定員 318人（うち認定318人）

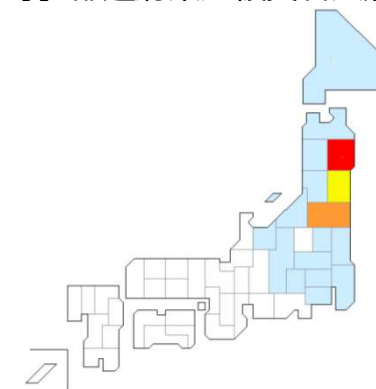
◆ 雇用促進住宅関係 ◆

○ 東日本大震災に係る支援

入居戸数 510戸
（平成29年3月末現在）
（参考）入居決定戸数8,262戸
（入居受入開始からの累計）

全入居戸数のうち、
岩手、宮城、福島に約7割が入居

【参考】都道府県別被災者入居状況



分布図 単位：(戸)



○ 地方公共団体からの要請に基づく個別対応

- ①釜石市…被災者の一時入居先として全棟空戸住宅を市に貸与
- ②南相馬市…原発避難者の一時帰宅先として住宅の一部を市に貸与

○ その他災害に係る新たな個別支援

平成28年熊本地震の被災者に対する支援として住宅を提供
入居決定戸数222戸
（入居受入開始からの累計）

○ 情報セキュリティ対策の推進

評価の視点

⑥政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進しているか。

主な取組内容

◆ 組織的対策 ◆ ⑥

◆ 人的対策 ◆

◆ 技術的対策 ◆

- 平成28年8月に改定された政府統一基準に対応した情報セキュリティ関係通達の改正
- 事案発生に備え情報セキュリティインシデント対処手順書、緊急連絡体制の整備
- 外部委託している情報システム運用・保守業者のセキュリティ対策に係る実施体制や安全管理措置を確認
- 情報セキュリティ対策を総合的に推進するための計画に基づく対策の実施
- 情報セキュリティ対策に係る教育実施計画の策定
- 情報セキュリティ対策の実効性を担保するため情報セキュリティ監査を計画的に実施

- 外部専門家である情報化統括責任者（CIO）補佐官からの情報セキュリティに関する最新情報を基にした助言の実施
- CIO補佐官による情報セキュリティ講習の実施
- 情報セキュリティ意識の醸成のため全職員に対し、情報セキュリティの自己点検、確認テスト及び標的型メール攻撃模擬訓練を実施
- 情報セキュリティに関する職員向けメールマガジンの配信

- 基幹ネットワーク上にある個人情報等のインターネット経由での漏出防止対策
- ファイアウォール・不正侵入防御装置による外部からの攻撃対策
- 標的型攻撃対策装置、ウイルス・スパムメール対策装置等による標的型メール攻撃対策
- SOC（セキュリティオペレーションセンター）により24時間通信を監視し、不正通信の場合には強制遮断措置
- Webウイルス対策機器等によるインターネットからのウイルス感染対策
- 自動ファイル暗号化ツール導入による情報漏出防止対策

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

○概要

・効果的・効率的な業務運営体制の確立

組織体制については、業務の効果的・効率的な実施の観点から、業務量の変化に見合った効率的な業務運営体制となるよう見直しを行っています。

・業務運営の効率化に伴う経費削減等

一般管理費及び業務経費の節減を行うとともに、冗費の節減に努めています。

・契約の適正化

原則として一般競争入札等によることとし、調達等合理化計画に基づき、契約の適正化を推進しています。監事及び会計監査人による監査や、契約監視委員会において、契約状況等のチェックを受けています。

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

評価項目No. 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削減等

自己評価 B

①目標の内容

- a. 「一般管理費については、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15%以上の額を節減すること」
他法人の例等を踏まえ設定
- b. 「業務経費については、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」
他法人の例等を踏まえ設定

②目標と実績との比較

- a. 一般管理費については、平成24年度予算と比べて15%以上の節減を達成した。
- b. 業務経費については、平成24年度予算と比べて4.7%節減した。

③その他考慮すべき要素

- 秋田及びその他4県の高齢・障害者業務課等を職業能力開発促進センター庁舎等に移設・集約を実施した。
- 一者応札・応募の改善のための取組を実施した結果、平成28年度の一者応札・応募件数割合は、18.8%となり、調達等合理化計画に定めた目標(19.0%以下)を0.2ポイント下回り達成した。

○ 効果的・効率的な業務運営体制の確立

評価の視点

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

主な取組内容

◆ 本部業務部門の業務運営体制の再構築 ◆ ①

本部の業務部門については、平成29年度の業務実施体制について、平成28年度下半期に総務部総務課において各部・室とのヒアリングを実施し、業務の質及び量の点検を行った上で、業務量の変化に見合った効率的な業務運営体制となるよう再構築

◆ 地方施設の移設・集約化 ◆ ②

平成28年度計画に掲げた秋田及びその他4県の高齢・障害者業務課等を職業能力開発促進センター庁舎等に移設・集約

○ 業務運営の効率化に伴う経費節減等

数値目標 ③

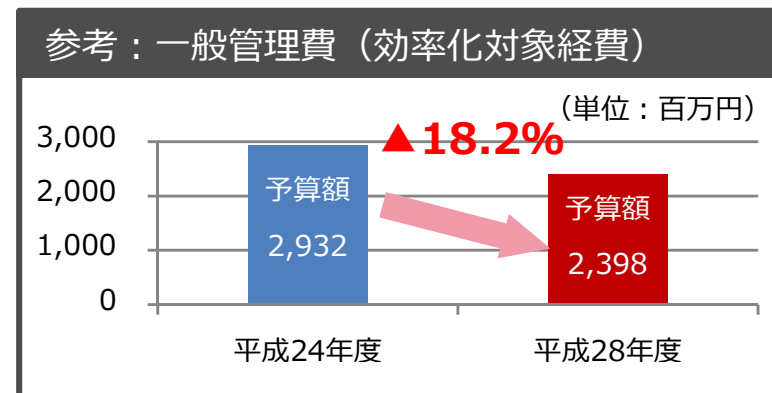
一般管理費については、最終事業年度(29年度)までに24年度と比べて
15%以上節減

数値目標の達成状況 ③

予算の節減 **▲18.2%**

達成度121.3%

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



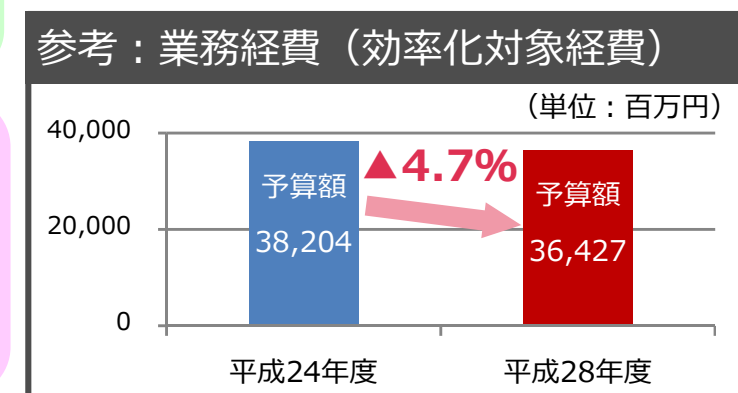
数値目標 ④

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

数値目標の達成状況 ④

予算の節減 **▲4.7%**

高年齢者等雇用相談援助経費の見直し等により予算において平成24年度比4.7%の節減



○ 契約の適正化

評価の視点

- ⑤ 「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施したか。
- ⑥ 契約の締結に当たって、競争性・透明性等が確保されているか。
- ⑦ 監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けているか。

主な取組内容

◆ 調達等合理化計画に基づく取組の着実な実施 ◆ ⑤

- 一者応札・応募の改善のための取組を実施した結果、平成28年度の一者応札・応募件数割合は18.8%となり、目標（19.0%以下）を0.2ポイント下回り達成
- 随意契約に関する内部統制の確立のため、随意契約によるものについては、調達手続開始前に随意契約による理由等が適切であるか「随意契約検証チーム」において、厳正なチェック
- 不適切な調達を防止するため、本部において各施設における調達予定案件の中から一部の案件を抽出し、「自主点検マニュアル」に定められた事項を実施しているか確認

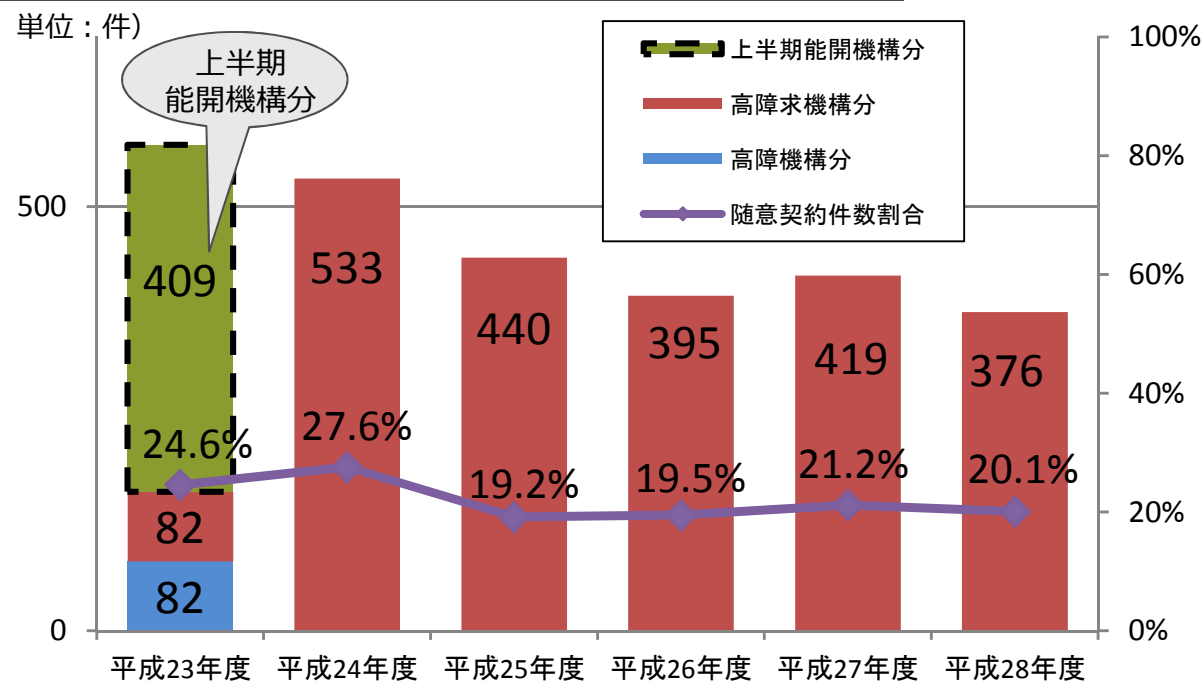
◆ 競争性・透明性の確保 ◆ ⑥

- 調達手続を開始する前に、競争性が確保されているか自主点検を行ったうえで、入札・契約手続運営委員会による審議を経て調達を実施することにより、競争性及び透明性を確保

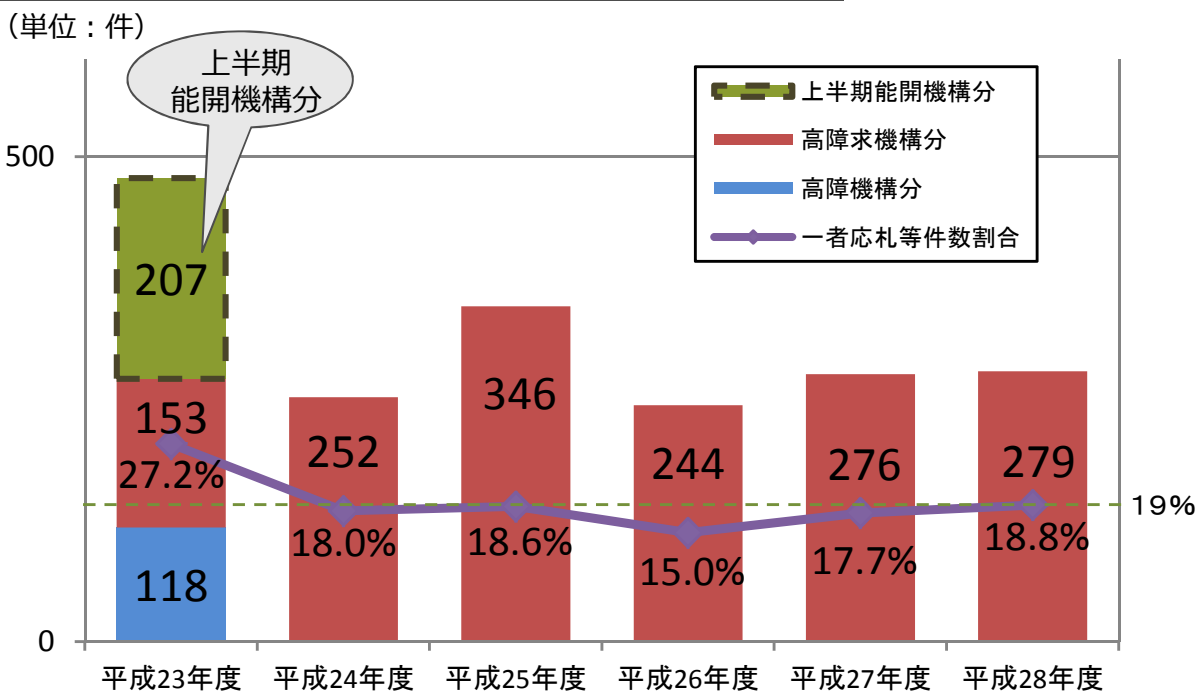
◆ 監事、会計監査人のチェック ◆ ⑦

- 監事、会計監査人による監査
機構の入札・契約手続については、適正に実施されているとの評価を受けた。

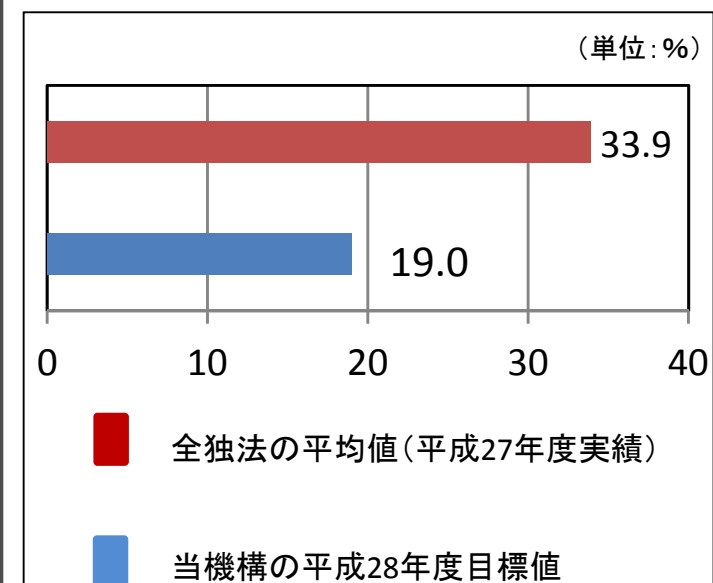
参考：競争性のない随意契約件数の推移



参考：一者応札・一者応募件数の推移



参考：全独法の一者応札・一者応募件数割合



3-1 財務内容の改善に関する事項

○概要

・ 予算、収支計画及び資金計画

運営費交付金を充当して行う事業については、中期目標に基づく予算を作成し、予算の範囲内で執行しています。

・ 財産の処分等

不要財産を処分し、譲渡収入を国庫納付しています。

・ 雇用促進住宅

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

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

評価項目No. 3-1 財務内容の改善に関する事項

自己評価 B

①目標の内容

数値目標なし

②目標と実績との比較

数値目標なし

③その他考慮すべき要素

- 一般管理費については、平成24年度予算と比べて15%以上の節減を達成した。（再掲）
- 業務経費については、平成24年度予算と比べて4.7%節減した。（再掲）
- 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28年度においては、29件の処分を行った。
- 雇用促進住宅については、地方公共団体が取得意向を示さなかった住宅について、東西ブロックに区分けし、入居者付きで一括売却する一般競争入札を行い、西ブロックについて売却した。

○予算、収支計画及び資金計画

評価の視点

- ①収益化基準にしたがって適切に執行しているか。
- ②運営費交付金を全額収益化し、損益が発生した場合には、発生理由が明らかになっているか。

主な取組内容

◆収益化基準に基づく適正な執行◆ ①

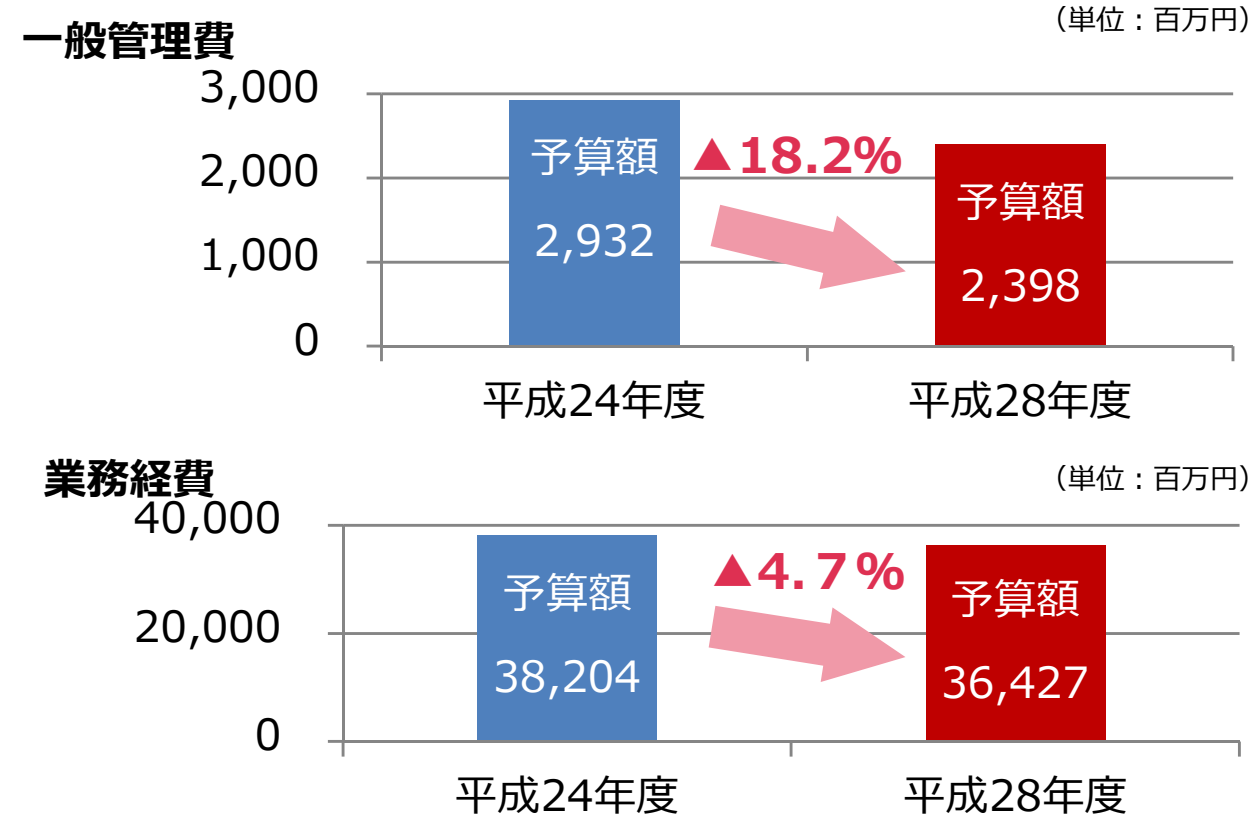
運営費交付金については、以下の収益化基準を採用し、適正に執行するとともに、全額収益化した。

- 人件費・一般管理費は期間進行基準を採用した。
- 業務経費のうち、間接業務費は期間進行基準を採用し、直接業務費は業務達成基準を採用し、達成度を測る指標として「投入経費」を採用した。
- 管理部門の経費は、期間進行基準を採用した。

◆運営費交付金を全額収益化し発生した利益の分析◆ ②

運営費交付金を充当して行う事業等について着実に実施するとともに、運営交付金を全額収益化したことにより発生した利益については、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施、光熱水料の節減及び訓練機器借料の見直し等により、支出を抑制し、効率的な予算執行を図ったことで生じたものである。

参考：一般管理費及び業務経費（効率化対象経費）の節減



○財産の処分等に関する計画

評価の視点

- ③不要財産等の処分に関する計画の実施状況はどのようなものであったか。

主な取組内容

- ③不要財産等の処分については、以下のとおり実施

職業能力開発総合大学校の敷地等 ⇒ 売却、国庫納付に向け、地方公共団体等との調整等を実施し、一部引渡しを完了

職員宿舎 ⇒ 「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」(平成24年12月14日行政改革担当大臣決定)等に基づき、職員宿舎について147件の入札公告を実施し、29件を処分
なお、同計画等に記載された職員宿舎以外にも、109件の入札公告を実施

職業能力開発施設の敷地 ⇒ 9施設に係る入札公告を実施

○ 雇用促進住宅

評価の視点

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

主な取組内容

◆ 現状及び譲渡等の進捗 ◆ ④ ⑥ ⑦

1. 住宅数等（平成29年3月末現在）

- 住宅数 533住宅（うち廃止決定住宅 269住宅）
- 運営戸数 49,545戸（うち廃止決定住宅 23,951戸）
- 入居戸数 15,544戸（うち廃止決定住宅 2,531戸）

2. 譲渡実績（平成29年3月末現在）

- 平成28年度：593住宅（地方公共団体：21住宅、民間事業者：572住宅）
- 実績累計：966住宅（地方公共団体等：226住宅、民間事業者：740住宅）
- 国庫納付額：18.3億円（現金納付） ※実績累計は、平成13年度からの実績。

3. 譲渡の促進

- 民間事業者への一括売却については、地方公共団体が取得意向を示さなかった住宅について、東ブロックと西ブロックに2分割し、入居者付きで一括売却する一般競争入札を行った結果、西ブロックの566住宅を譲渡
- 入札が不調となった東ブロックについては、再度、一括売却に取り組むに当たり、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公告

4. 住宅の管理委託業務

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

◆ 東日本大震災等に係る支援 ◆

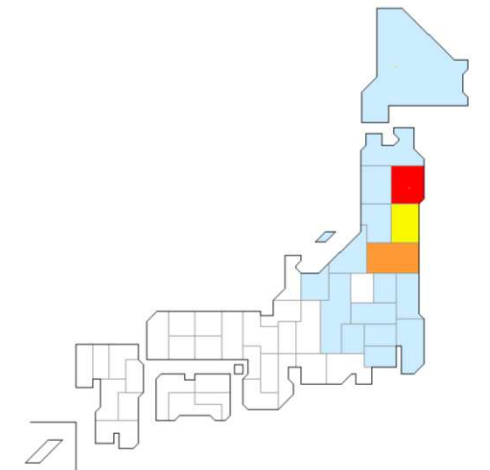
⑤ <p87再掲>

【参考】都道府県別被災者入居状況

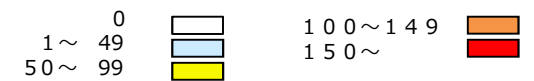
○ 東日本大震災に係る支援

入居戸数 510戸
（平成29年3月末現在）
（参考）入居決定戸数8,262戸
（入居受入開始からの累計）

全入居戸数のうち、
岩手、宮城、福島に約7割が入居



分布図 単位：(戸)



○ 地方公共団体からの要請に基づく個別対応

- ①釜石市…被災者の一時入居先として全棟空戸住宅を市に貸与
- ②南相馬市…原発避難者の一時帰宅先として住宅の一部を市に貸与

○ その他災害に係る新たな個別支援

平成28年熊本地震の被災者に対する支援として住宅を提供
入居決定戸数222戸
（入居受入開始からの累計）

4-1 その他業務運営に関する重要事項

○概要

・ 人事に関する計画

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

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

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

評価項目No. 4-1 その他業務運営に関する重要事項

自己評価 B

①目標の内容

「人件費については、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」

前中期目標期間と同水準の設定

②目標と実績との比較

○人件費については、平成24年度予算と比べて5%以上の節減を達成した。

③その他考慮すべき要素

- 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、職員の募集に当たり、就職情報サイト等を通じて機構の社会的意義を周知するとともに、職業能力開発職に加え、新た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行った。

○人事に関する計画

数値目標 ①

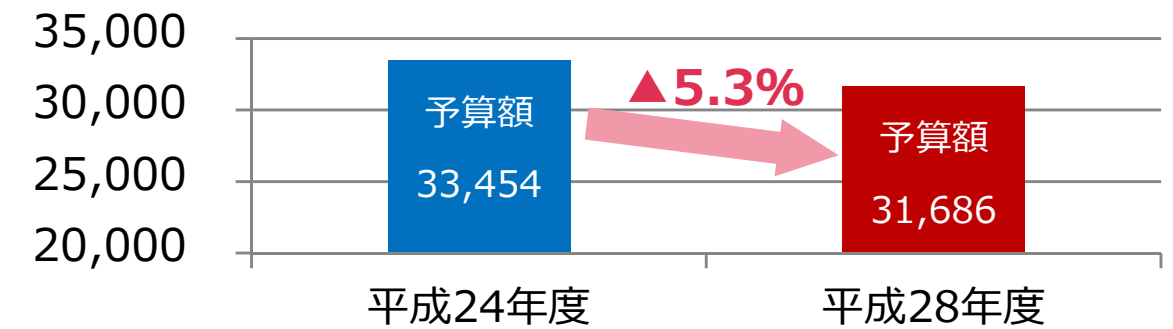
人件費については、最終事業年度(29年度)までに24年度と比べて**5%以上節減**

数値目標の達成状況 ①

予算の節減 **▲5.3%**

予算において平成24年度比5.3%の人件費の節減

参考：人件費（効率化対象経費） (単位：百万円)



評価の視点

②給与水準について検証を行い、検証結果や取組状況については公表しているか。

主な取組内容 ②

○国に準じた給与制度の運用により適正な水準を維持

(国に準じた給与制度の概要)

- ・事務職員について、国と同じ俸給表(行政職俸給表(一))を適用
- ・諸手当について、職業訓練指導員手当を廃止する等、国と同様の制度を適用
- ・55歳を超える職員について昇給停止

◆ 検証結果 ◆

ラスパイレス指数
(年齢勘案)

103.9 [103.4]
(0.5ポイント増)

※ []内は前年度実績

<国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由>

- ・大卒以上の者の占める割合が高い
→年齢・学歴勘案のラスパイレス指数は100.3と国と同水準
(大卒割合：機構94.6% 国55.8%)
- ・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住居手当を支給される者の占める割合が高い
→受給者割合による差であり、住居手当の額は国に準拠
(受給者割合：機構62.8% 国21.5%)

評価の視点

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

主な取組内容 ③

◆ 人材の確保 ◆

- ・訴求力のある採用パンフレットを作成
- ・応募者確保のため、就職情報サイトの相互情報交換機能を活用
- ・多様かつ必要な人材の確保のため、職業能力開発職に加え、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実施
拡充
- ・職業訓練指導員について、民間企業から任期付き雇用を積極的に実施

◆ 職員研修の充実 ◆

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

◆ 人員の適正配置 ◆

- ・全国ネットワークによる質の高いサービスを提供・維持するための人員の配置
- ・業務の円滑な遂行等を念頭に、職員の適性等を総合的に考慮した人事異動
- ・「震災復興訓練」実施のため、全国から職業訓練指導員の応援派遣等、スケールメリットを活かした弾力的な人員の配置