

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
平成 25 年度業務実績評価シート

委員名 : _____

平成25年度評価項目について

評価区分	25年度計画記載項目	頁	評価区分	25年度計画記載項目	頁
評価シート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)	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (2) 高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項 (3) 生涯現役社会の実現に向けた機運の醸成に関する事項 (4) 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項 (1) 高年齢者等の雇用の安定等に資する事業主等に対して給付金を支給することに関する事項	1 13	評価シート13 (在職者訓練、事業主等との連携・支援)	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 4 職業能力開発業務に関する事項 (1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項 (4) 在職者を対象とする職業訓練の実施について (5) 事業主等との連携・支援について (6) 職業訓練指導員の養成について (7) 訓練コースの開発、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの向上等について (8) 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について	90
評価シート2 (給付金の支給業務)			評価シート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)	(1) 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等) 評価シート15 (効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等) 評価シート16 (求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等)	94
評価シート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)	3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項 ① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施 イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施 ロ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施 ホ 職業リハビリテーション関係業務と障害者雇用納付金関係業務との協力・連携の強化 ハ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施 ニ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	19 30	評価シート17 (関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施及び公表、内部統制の充実・強化、事業主等とのネットワークの構築、連携強化、法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組、情報提供及び広報の実施、東日本大震災に係る対策の実施、情報セキュリティ対策の推進、既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組の実施)	(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項	99 106
評価シート4 (地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成)			評価シート18 (効果的・効率的な業務運営体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費節減等、事業の費用対効果、障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮)	第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置 1 効果的・効率的な業務運営体制の確立 2 業務運営の効率化に伴う経費節減等 3 事業の費用対効果 4 障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮)	110
評価シート5 (職業リハビリテーションに係る調査・研究及び技法の開発)			評価シート19 (予算、収支計画及び資金計画)	第3 予算、収支計画及び資金計画 第4 短期借入金の限度額 第5 財産の処分等に関する計画 第6 剰余金の使途	120
評価シート6 (障害者職業能力開発校の運営)	(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項	44	評価シート20 (人事に関する計画、施設・設備に関する計画)	第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項 1 人事に関する計画 2 施設・設備に関する計画 3 積立金の処分に関する事項	128 135
評価シート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)	(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 ① 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給	53			
評価シート8 (障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務)	② 障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施	62			
評価シート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、啓発等の実施)	③ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施	67			
評価シート10 (障害者技能競技大会(アーリンピック)の開催)	④ 障害者の技能に関する競技大会の開催	75			
評価シート11 (離職者訓練)	4 職業能力開発業務に関する事項 (1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営の実施等に関する事項 (2) 離職者を対象とする職業訓練の実施について (3) 高度技能者の養成のための職業訓練について	79 84			
評価シート12 (高度技能者養成訓練)					

高齢・障害・求職者雇用支援機構 評価シート（1）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>高年齢者等の安定した雇用の確保、雇用管理改善等の実施、高年齢者等の多様な就業ニーズに応じた就業機会の確保を図るために、職業安定機関と連携しつつ、事業主等に対して必要な支援を実施すること。</p> <p>① 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助等の実施</p> <p>「生涯現役社会の実現」に重点を置き、「希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入」、「70歳まで働く企業の実現」等に資するため、高年齢者雇用アドバイザーを活用して、執行の効率化を図りつつ、機構の蓄積する専門的知見を基に事業主等に対する高年齢者等の雇用の技術的問題全般に関する相談・援助を行い、相談・援助を実施した事業主等に対して追跡調査を実施し、70%以上の利用事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようすること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現に向けて、高年齢者雇用確保措置に関する事業主の取組、高年齢者等の雇用管理改善等、高年齢者等の職業の安定を図るための多様な就業機会の確保に関する相談・援助を行なうことを実施する。</p> <p>ア 高年齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助等の実施・充実</p> <p>① 高年齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助等の実施</p> <p>「生涯現役社会の実現」に重点を置き、「希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入」、「70歳まで働く企業の実現」等に資するため、高年齢者雇用アドバイザーが、事業主等に対して、実践的支援ツールを活用して対象企業の課題等を把握する等により、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつきめ細かく実施する。実施後は、相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようになる。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現に向けて、高年齢者雇用確保措置に関する事業主の取組、高年齢者等の雇用管理改善等、高年齢者等の職業の安定を図るための多様な就業機会の確保に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発広報活動等の支援を職業安定機関と十分に連携しつつ、効果的に実施する。</p> <p>① 高年齢者雇用アドバイザーによる効果的な相談・援助等の実施・充実</p> <p>高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、「生涯現役社会の実現」に重点を置き、改正後の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（最終改正：平成24年法律第78号）（以下「改正高齢法」という。）への対応及び「70歳まで働く企業の実現」等に資するため、企業の制度導入状況等に応じて必要となる雇用管理改善が取り組まれるよう以下のとおり実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・四半期に一回以上の連絡調整会議又は高齢・障害者雇用支援センター（以下「高障センター」という。）と労働局職業対策課との間で行う意見交換により、相談・援助の取り組みの進捗状況について、情報を共有し、職業安定機関との連携を強化するよう指示した。 ・高障センターから四半期ごとに相談・援助の効果的な取組事例を収集し、その中から高障センターによる高年齢者雇用アドバイザー活動を効果的に運営する取組、高年齢者雇用アドバイザーによる企業へのアプローチ方法の工夫等を選び、取組の好事例として高障センターへフィードバックした。さらに、高年齢者雇用アドバイザーの取組に係る好事例については、連絡調整会議等を通じて高年齢者雇用アドバイザー間で共有することにより、効果的な相談・援助の実施に役立てた。 ・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）本部からの好事例の提供のうち、他の高障センターでも実施すべき事例については、業務の基本スキームに取り込むとともに、業務指示が適切に実施されるよう、高障センター業務担当者向け手引きを作成・配付した。平成25年度においては、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）所長向けに相談・援助業務の運営上、特に留意すべき点について示すなど、業務の適正かつ計画的実施について指示した。 ・さらに、業務進捗状況などを勘案し、必要に応じて本部職員が高障センターに出向き、高年齢者雇用ア 	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項</p>

また、職業安定機関からの要請に基づく事業所に対する相談・助言を積極的に実施すること。

高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)に規定されている65歳までの高年齢者雇用確保措置の未実施企業や経過措置により継続雇用制度の対象者の基準を設けている企業等に対し、希望者全員65歳までの継続雇用に向けて、職業安定機関からの要請に積極的に対応して相談・助言を実施する。

希望者全員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は、65歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援する等年齢にかかわりなく働く企業の普及を図り、生涯現役社会の実現を推進する。

その実施に当たっては、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)に規定されている65歳までの高年齢者雇用確保措置の未実施企業や経過措置により継続雇用制度の対象者の基準を設けている企業等に対し、希望者全員65歳までの継続雇用に向けて、職業安定機関からの要請に積極的に対応するとともに、希望者全員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は、65歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援する等年齢にかかわりなく働く企業の普及を図り、生涯現役社会の実現を推進する。

また、中高年従業員の活用方法等や職業意欲の向上等についての事業主等のニーズに応えるため、高年齢者雇用アドバイザーが行う高年齢者等の雇用に関する事業主等への相談・援助として、企業等を会場として当該企業の職場管理者又は中高年従業員に対する研修を実施する。

イ 「生涯現役社会の実現」に重点を置き、「希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入」、「70歳まで働く企業の実現」等に資するため、事業主が取り組む際に課題となる賃金・退職金制度又は人事管理制度等の見直し等に対して、実践的支援ツールを活用して対象企業の能力開発、職場環境整備、人事管理制度及び健康・安全管理等に係る課題を把握する等を行い、高年齢者雇用アドバイザーが30,000件以上の相談・援助を実施することにより、高

ドバイザーの連絡調整会議に出席する等現地指導を強化した。
・また、中高年従業員の活用方法等や職業意欲の向上等についての事業主等のニーズに応えるため、平成25年度から就業意識向上研修サービスを支援メニューとして新設し、企業の職場管理者又は中高年従業員に対する研修を実施した。

(件)

平成25年度相談・援助内訳		
相談・助言	個別訪問	41,930
	集団指導	55
企画立案		120
就業意識向上研修		55
合 計		42,160

・相談・援助件数が増加した要因は、改正高齢法の施行初年度ということもあり、施行期日までに対応が間

年齢者等の雇用管理の改善に関する事業主の取組を支援する。高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に規定されている65歳までの高年齢者雇用確保措置の未実施企業や経過措置により継続雇用制度の対象者の基準を設けている企業等を重点に訪問対象企業を労働局と共同して選定するなど、希望者全員65歳までの継続雇用に向けて、職業安定機関からの要請に積極的に対応し、密接な連携を図りながら、計画的に実施する。

年齢にかかわりなく働ける企業の普及に係る支援に当たっては、企業の高齢化や制度導入のそれぞれの状況に応じ、①65歳以上雇用を実現している企業に対しては、次の段階として自然体で70歳雇用につなげる、②運用により70歳雇用を実現している企業に対しては、70歳雇用を制度として定着させる、③70歳雇用を実現している企業に対しては、さらに年齢にかかわりなく働ける企業の実現につなげよう、効果的かつ的確な相談・援助を実施する。

相談・援助実施後は、利用事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようになる。また、効果がなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載を分析し、その原因等を把握する等により、より利用者の満足が得られる内容となるよう随時見直しを図る。

ロ 高年齢者雇用アドバイザーによる実践的支援ツールの活用や相談・援助によって明らかになった課題に対して、その解決に向けた助言を行い、自力で解決することができな

に合わなかった事業主、施行後に未対応であることが判明したことに伴う職業安定機関からの訪問要請など、高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助に対するニーズが高いこと及びそれらに確実に対応していることが考えられる。

- ・高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助は、次のとおり企業の制度導入状況等に応じ、60歳以降の賃金制度、評価制度などの人事処遇に関することから、職場改善、健康管理、能力開発など様々な分野において、高年齢者雇用アドバイザーハイ個々の専門性を活かし、きめ細かく実施した。
- ・高年齢者雇用確保措置の未実施企業に対しては、改正高齢法に対応するための制度導入のための支援など、職業安定機関からの要請により相談・助言を行った。
- ・経過措置により継続雇用制度の対象者の基準を設けている企業に対しては、より早期に「希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入」が実施されるよう、改正高齢法の趣旨と併せ、早期に取り組むことのメリットについて説明するなどし、相談・助言を行った。
- ・希望者全員を対象とする65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業については、「70歳まで働ける企業の実現」に向けて、また、70歳雇用を実現している企業については、特に「生涯現役社会の実現」に重点を置き、高齢労働者を戦力として活用することができる制度の構築等について企業の自主的な取り組みを促し、これを支援するべく相談・助言を積極的に実施した。
- ・支援すべき企業の選定にあたっては、厚生労働省から提供された高年齢者雇用状況報告の情報及び過去の相談・助言から得られる制度導入状況、高齢労働者の雇用状況などの企業情報を基に、制度の導入や改善効果が見込まれる企業をリストアップし、高年齢者雇用アドバイザーの訪問による効果が見込まれる企業を重点的に個別訪問できるよう、高障センターが職業安定機関と協議のうえ個別訪問計画を策定した。
- ・また、高年齢者雇用アドバイザーと職業安定機関の役割分担に留意しつつ、必要に応じて公共職業安定所の担当職員との同行訪問を実施するほか、公共職業安定所が行う集団指導に対する支援を実施するなど公共職業安定所との連携を図りながら、計画的な相談・援助を実施した。
- ・特に平成25年度は改正高齢法施行初年度ということもあり、10月末に公表された高年齢者雇用状況報告の結果を受けて、年度後半に取り組むべき事項について厚生労働省から各労働局あてに「高年齢者雇用確保措置未実施企業に対しては、原則としてすべて個別指導を行う」と通知されたことを踏まえ、職業安定機関が実施する同企業に対する個別指導に高年齢者雇用アドバイザーの同行を要請された場合は、可能な限り対応するなど、企業の制度導入状況に応じた支援の実施について、高障センター及び高年齢者雇用アドバイザーに指示した。（職業安定機関からの要請に基づく実施件数 15,339件）

○企業診断システムの活用

- ・企業診断システムを活用して対象企業の能力開発、職場環境整備、人事管理制度及び健康・安全管理等に係る課題を把握する等を行い、高年齢者雇用アドバイザーが相談・援助を実施することにより、高年齢者等の雇用管理の改善に関する事業主の取組を支援した。（平成25年度実績3,502件（平成24年度実績3,159件））

○追跡調査の実施

- ・平成25年9月から10月に高年齢者雇用アドバイザーが相談・援助を実施した事業主等に対して平成25年12月から平成26年1月に、具体的な課題改善効果について追跡調査を実施した。結果、「具体的な課題改善効果があった」との回答が90.4%であった。これは平成25年度が法改正初年度であったため、制度改正に伴う具体的な課題の改善に関する相談・援助の割合が増加したことによる。（平成24年度実績 80.0%）
- ・自由記述では、「規則の整備をしなくても運用の対応で問題ないと考えていた。アドバイザーの指摘で違法であることが分かり、規則を整備することができた」、「アドバイザーからの情報提供で、法に沿った対応を行うことができた」等の肯定的な評価を得た。
- ・調査の実施にあたっては、調査結果の有効性を担保するため、高障センターに対して、調査票未回収事業主等に対する電話による回収督促の実施を指示するなど、回収率の向上に努めた。
- ・追跡調査の結果を分析したところ、企業情報の把握方法や企業の求めに応じた資料の提供方法など、さらに工夫・改善すべき事項が把握できたため、これらについては会議、研修等の機会を通じて高障センター及び高年齢者雇用アドバイザーにフィードバックし、今後の相談・援助に活かすよう指導することとする。

○企画立案サービスの実施

- ・高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助件数のうち、企業からの要請に基づき具体的な改善案を提案する企画立案について、継続雇用制度の導入にとどまらず、従業員向け説明資料の作成など導入後の円滑な制度運用に向けたサポートを行う等その内容の充実を図ることとし、平成25年度は120件実施した。（平成24年度実績174件）
- ・企画立案の好事例についてアドバイザー活動支援ホームページを通じて高年齢者雇用アドバイザーにフィードバックする。

② 高年齢者雇用アドバイザーによる支援の質の向上

高年齢者等の安定した雇用の確保の促進を図るため、賃金、人事待遇制度等高年齢者等の雇用を進めていく上での課題解決に資する実践的手法を開発し、高年齢者雇用アドバイザーが活用するためのツールを提供するとともに、高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助スキル、資質向上のための研修の充実を図ること。

② 高年齢者雇用アドバイザーによる支援の質の向上

高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの一層の質の向上を図るため、更なる専門性、相談・援助スキルの向上のための研修を充実するとともに、相談・援助等の好事例の提供、高年齢者等の雇用を進めていく上での課題解決に資する実践的支援ツールの開発・提供等を実施する。

相談・援助によって明らかになった高年齢者の継続雇用に当たっての条件整備に関して、企業等のニーズに応じた専門的・技術的支援を積極的に実施し、人事労務管理や雇用環境整備に関する給付金の活用を組み合わせ、高年齢者の多様なニーズに対応しつつ、その能力を最大限發揮できるよう、効果的な相談・援助の充実を図る。

い事業主に対して具体的な解決案を提案する企画立案サービスを積極的に実施する。

ハ 高年齢者雇用アドバイザーが企業に対する相談・援助の過程で中高年従業員の活用方法等や職業意欲の向上等の支援のニーズを把握した場合には、企業の職場管理者の能力向上及び意識改革、中高年従業員の自己啓発促進等による職務遂行能力の向上を図るための研修（以下「職場管理者研修・中高年従業員研修」という。）を効果的に実施する。

ニ 高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの一層の質の向上を図るため、活動実態の把握を行うとともに、継続雇用制度等を導入した企業等の賃金・退職金制度、人事管理制度等について、事例発表・意見交換等を行う事例検討会を行う。

また、事例検討会で出された好事例を収集・整理し、事例集等を作成し、高年齢者雇用アドバイザーに提供する。

ホ 社会の変化や事業主の経営環境の状態等に対応した相談・援助の技術の向上を図るため、高年齢者雇用アドバイザーに対し、実践的支援ツールの効果的な活用や企画立案サービス、職場管理者研修・中高年従業員研修の効果的実施に資する実務研修等を実施する。

なお、実施に当たっては、企業等に対する高年齢者雇用に係る人事・労務管理上の諸問題の具体的な解決策の提案や「70歳まで働ける企業の実現」に向けた企業の実情に合わせた提案を行う資質や技術を高めるため、事例発表、グループ討議を中心とした研修内容とする。

ードバックし、事業主の多様な課題に対応した情報を共有することで、改善提案の質の向上を図った。

ハ 職場管理者研修・中高年従業員研修の実施

・高年齢者雇用アドバイザーが企業に対して相談・援助を行う過程で把握したニーズに応じ、当該企業の事業主や職場管理者を対象に、能力向上及び意識改革を図るため、「管理者と組織の役割」、「高齢の部下とのコミュニケーション」、「高齢の部下に対する仕事の与え方」などのテーマで、また、中高年従業員を対象に、自己啓発促進等による職務遂行能力の向上を図るため、「会社に必要な人材となるには」、「会社に必要な人材となるための意識と生活」、「自己の職業能力の特性の再認識」、「高齢期の職業生活に向けての意識を高めること」などのテーマで研修を新たに実施した。（平成25年度実績38件544人）

ニ 高年齢者雇用アドバイザーの質的向上の取組

・全国6ブロックにおいて、高年齢者雇用アドバイザーの活動実態の把握及び事例発表・意見交換等を行う高年齢者雇用アドバイザー等ブロック別経験交流会を開催した。平成25年度においては、参加した高年齢者雇用アドバイザーから、特に、経過措置により継続雇用制度の対象者の基準を設けている企業等に対して働きかけた結果、希望者全員65歳までの継続雇用に変えた事例を発表させ、活動実態の把握を行うとともに、各ブロックにおいて自主的に討議テーマを設定して意見交換を行うことにより相談・援助のスキルアップを図った。（平成25年10月～11月）
・高年齢者雇用アドバイザーにより経験交流会において発表された事例等から今後の相談・援助の参考となる好事例を収集・整理し、アドバイザー活動支援ホームページに掲載した。併せて研修資料等も掲載し、高年齢者雇用アドバイザーに対して情報提供を行った。
・高年齢者雇用アドバイザーの委嘱更新に係る具体的基準（過去の相談・助言及び企画立案サービス等に係る活動実績が一定以上あること等）に基づき、適切な人材の維持・確保に努めるとともに、各都道府県の規模等に応じた人数の高年齢者雇用アドバイザーを配置することで、より効果的な相談・援助活動の実現を図った。

ホ 高年齢者雇用アドバイザーに対する実務研修等の実施

・改正高齢法の施行に併せて、従前65歳までの継続雇用制度の導入を支援していた「高年齢者雇用アドバイザー」を70歳まで働ける企業の実現に向けた支援を実施していた「70歳雇用支援アドバイザー」に一元化し、新たに「高年齢者雇用アドバイザー」として、年齢にかかわりなく働ける企業の普及を図り、「生涯現役社会の実現」に向けた雇用環境整備等に関する相談・援助を行うため、これまで高年齢者雇用アドバイザー2年目に受講させていた70歳まで働ける企業の実現に向けた支援を行うための研修を初年度に受講させた。また、新たに全ての高年齢者雇用アドバイザーを対象として、国の施策や機構の取組を5年ごとに再研修する5年次研修を実施するなど、研修体系及び内容を見直した。

○アドバイザーを認定するための講習

・平成26年度の高年齢者雇用アドバイザーを委嘱するために、アドバイザーの委嘱要件を満たす者であって、高障センターから推薦があった者を対象に高年齢者雇用アドバイザー資格を認定するための講習を実施した。（実施1回 3日間 受講者57人）

○アドバイザー活動に関する基本的研修の実施

・高年齢者雇用アドバイザーに対し、生涯現役社会の実現に向けた基本的な知識技能を習得するための次の基本研修を実施した。（実施延べ4回 受講者170人）
【基本研修I】雇用制度、職場改善、能力開発、企業への働きかけ方などを習得することを目的とした研修を実施した。（実施1回 3日間 受講者39人 委嘱初年度）
【基本研修II】賃金制度、制度導入に結びつけるための提案方法などを習得することを目的とした研修を実施した。（実施1回 3日間 受講者38人 委嘱初年度）
【基本研修III】高齢労働者自身の就業に係る能力・意欲の改善、管理者としての高齢労働者への対応方法などを習得することを目的とした研修を実施した。（実施2回3日間 受講者93人 委嘱3年目以降）

- ・新任の高年齢者雇用アドバイザーが先任のアドバイザーの実際の相談・助言に同行して行う実地研修を実施した。（新任者1人につき3回実施）
- 課題解決のノウハウを共有するための研修の実施（5年次研修）
- ・委嘱後5年以上を経過した高年齢者雇用アドバイザーのうち、5年ごとの委嘱年次の者を対象とし、国の施策及び機構の取組を理解し、課題解決のノウハウを共有するための研修を実施した。（実施1回 2日間 受講者72人）
- 企業診断システムの効果的活用のための実務研修の実施
- ・新任の高年齢者雇用アドバイザーに対し、企業診断システムを効果的に活用した各種の課題解決のための相談・助言方法について、実践事例に重点をおいた研修を実施した。（2回 各3日間 受講者計81人）
 - ・企業診断システムごとに診断結果の分析手法や具体的な提案の内容等について、積極的かつ効果的に活用している高年齢者雇用アドバイザーを講師として、システムをより効果的に活用するための「企業診断システム実践研修」を実施した。（2日間 受講者42人）
- 高年齢者雇用アドバイザーのスキルアップのための研修
- ・委嘱後3年以上経過の高年齢者雇用アドバイザーを中心に、個々の専門性のスキルアップを図るために、テーマ別（雇用、賃金、職場改善、教育訓練）に実際の相談・援助における課題事例等を持ち寄り、当該課題解決に向けた企業へのアプローチ手法、課題改善への働きかけ方、課題解決方法などについて、検討、グループ討議を行い検討結果の発表を行う実践的な研修を実施した。（実施1回 3日間 受講者45人）
- ヘ 機構は、高年齢者雇用アドバイザーが実施する勉強会など自主的な資質向上への取組を支援するため、研修会、勉強会等への機構職員の参加やメールマガジンの発行を行う。
- ト 高年齢者雇用に関する高度に専門的ないし技術的な知識及び相談・援助の高い能力と豊富な経験を有するゼネラルアドバイザーを機構本部に配置し、機構本部として、高年齢者雇用アドバイザーに対する、企画立案等に係る相談・指導、各都道府県の高年齢者雇用アドバイザーと連携した広域的な企業グループを対象とする相談・助言活動を行うとともに、ゼネラルアドバイザーが必要に応じ現地に赴き、企業に対する相談・援助の実施に関し、当該高年齢者雇用アドバイザーに協力する。
- 高年齢者雇用アドバイザーの自主的な資質向上に係る取組への支援等
- 高年齢者雇用アドバイザーの自主的勉強会等への支援
- ・高年齢者雇用アドバイザーの相互研鑽や自己啓発が活発化するよう、各地域の高年齢者雇用アドバイザーが自主的に開催する資質向上のための勉強会等を奨励するとともに、機構本部担当職員を派遣し（平成25年度実績5回）、業務の重点取組や制度の変更点についての説明を行う等により支援を行い、併せて高年齢者雇用アドバイザーの活動状況や要望等を直接把握した。
- メールマガジンの発行
- ・高年齢者雇用アドバイザー活動の円滑な実施と更なる質的向上を図ることを目的として、機構の取組方針や活動の参考となる雇用統計資料、政策・制度の動き、高年齢者雇用アドバイザーからの実践事例報告等を内容とする「ADメールマガジン」を全国の高年齢者雇用アドバイザー及び高障センターに対して毎月配信したほか、10月の高年齢者雇用支援月間には中核行事であるコンテスト表彰式の詳細を速報する特集号を配信するなど、高年齢者雇用アドバイザーからの意見・投稿も募り、双方のコミュニケーションを図った。
- ゼネラルアドバイザーによる相談・指導等
- ・高年齢者雇用に関する専門的ないし技術的な知識及び相談・援助の高い能力と豊富な経験を有するゼネラルアドバイザー3名を機構本部に配置し、企画立案の全案件に対する精査・指導の実施及び高年齢者雇用アドバイザー研修の一部を担当した。
 - ・本部において対応が望ましいと考える広域的な企業グループを対象に相談・助言を行い、必要に応じて各高障センターへ引き継いだ。（3社）

企業における高年齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、高年齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助への活用を図るとともに、常に情報の抽出・整理ができるようデータベースを構築し、当該開発成果に係る情報を蓄積・管理した上で、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。

① 事業主支援手法等の開発

高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の効果的な実施に資するため、事業主支援手法等を開発する。

企業における高年齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発し、高年齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助への活用を図るとともに、常に情報の抽出・整理ができるようデータベースを構築し、当該開発成果に係る情報を蓄積・管理した上で、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。

イ 事業主支援手法等の開発

「70歳まで働ける企業」の普及・促進等を進めていく上での課題となる要因を明らかにし、その解決を図るため、賃金・人事待遇制度等に関する調査研究等を行い、事業主支援手法等を開発し、併せてその研究成果を高年齢者雇用アドバイザーの行う相談・援助業務等への活用を図る。

また、「70歳まで働ける企業」の普及を加速するため、高年齢者雇用アドバイザーが相談・援助を行う際にどのような情報が必要か、また、どのような手法が効果的かなどについて高年齢者雇用アドバイザーからニーズ把握を行い、それをもとに新たな相談手法や企業への情報提供のあり方について検討を行う。

- ・企業における高年齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する実践的手法を開発するための調査研究、生涯現役をめざす職場づくりに向けた調査研究、産業別高齢者雇用推進事業を実施した。
- ・高年齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助活動への活用を図るとともに、報告書の作成配布、ホームページへの掲載等を通じて事業所への情報提供を行った。

イ 事業主支援手法等の開発

○団塊世代の就業と生活に関する意識調査（8回目、平成18年度より継続）

- ・65歳を迎えた団塊の世代を対象に、現在、仕事や生活がどのような状況にあり、どのように自己評価しているか、今後についてどのように考えているか、また、現在及び将来的にどのような不安を抱いているのかについて、WEBアンケートによるパネル調査（8年目）を実施し（平成25年8月 回答数2,253人）、速報分析結果を10月に開催した平成25年度高年齢者雇用開発フォーラム、1月に開催した「70歳まで働ける企業」実現に向けたシンポジウムにおいて展示した。また、平成24年度に引き続き学識経験者等で構成する研究会を設置し（開催7回）、8年間の継続調査によって明らかになった就業行動と就業ニーズの経年変化を分析した。その結果、現在、主に働いている団塊世代のうち、今後も働くことを希望する人の割合が回答者の89.0%、そのうち、70歳を超えて働くことを希望する人の割合が就業希望者の53.5%を占め、高齢者を活用する仕組みの整備が今後一層求められることなどが明らかとなった。これらの調査結果は、高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助業務への活用、人事担当者や就業者等への情報提供資料とするため、冊子（報告書）に取りまとめたほか、機構ニュース（平成26年4月11日）や機構ホームページに掲載し、広く成果の普及を図った。

○70歳雇用時代における一貫した人事管理のあり方研究（2年計画の1年目）

- ・改正高齢法が施行される状況下で、企業における高齢者活用の状況を人事管理領域から捉え、①他社動向、②効果的な対策、以上2点の情報を企業の人事担当者向けに発信する目的から、学識経験者等で構成する委員会を設置し（開催2回）、アンケート調査を実施した（配布数2万社、回収数4,203社、回収率21.0%）。集計結果は冊子（パンフレット）に取りまとめたほか、機構ニュース（平成26年3月28日）や機構ホームページに掲載し、広く成果の普及を図った。

○「70歳まで働ける企業」基盤作り推進委員会（第3期、2年計画の2年目）

- ・高齢者を含めた賃金制度改革への企業ニーズの高まりを受けて、第3期は、高年齢者雇用アドバイザーが企業に対して行う高齢社員のための賃金管理に係る相談・援助業務に資するために、高年齢者の賃金の考え方、賃金ツールの基本的な活用方法等を内容とする研修プログラムを開発した。このプログラム開発にあたっては、実際の高年齢者雇用アドバイザーを対象に試行版のプログラムによるトライアル研修を実施するなどして実践的な成果物となるよう努めた。なお、この研修プログラムは平成26年度のアドバイザー基本研修から導入する予定である。

○「企業における高齢者雇用の推進」に係る検討委員会（1年計画）

- ・厚生労働省からの要請を受け、高齢者活用に苦慮する企業向けに先進企業の取組を整理した情報を提供するため、学識経験者等から構成する委員会を設置し（開催4回）、高年齢者雇用開発コンテストの表彰企業事例を基に、経営管理の観点から、高齢者の活用及び戦力化の個別対策の工夫を整理し、普及啓発用の情報提供冊子を作成した。当該冊子は、各都道府県労働局、公共職業安定所等を通じた事業主等への配付を行うこと及び高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助業務における活用という目的から、各都道府県労働局等に配付したほか、機構ニュース（平成26年4月3日）や機構ホームページに掲載し、広く成果の普及を図った。

<p>② 生涯現役を目指す職場づくりに向けた調査研究の実施</p> <p>生涯現役を目指す職場づくりの実現に向けた条件整備や多様な就業形態の開発等に関する調査研究を実施する。</p> <p>③ 産業別ガイドライン策定・普及支援</p> <p>産業団体が学識経験者、産業団体代表者等から構成する産業別高年齢者雇用推進委員会を開催し、高年齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行い、その結果に基づき高年齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを策定・普及することを支援する。</p> <p>(3) 生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成に関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現を目指し、生涯現役でいることについての意義や重要性などを広く国民に周知・広報し、生涯現役社会の実現に向けた国民的な気運を醸成する</p>	<p>□ 生涯現役を目指す職場づくりに向けた調査研究の実施</p> <p>生涯現役で働く職場づくりを目指す企業等と協力して、「職務再設計」「人事・賃金管理」「能力開発」「健康管理」等当該企業等が抱える問題点について、「作業工程改善型」（最長2年間で支援機器等の設計・開発から導入・効果測定を行うもの）及び「制度改善型」（最長1年間で制度設計、試行から効果測定を行うもの）の2類型で調査研究を実施し、取組の経過や検討内容、改善結果を紹介することにより具体的な改善手法の普及を図り、生涯現役を目指す職場づくりに向けた環境整備を推進する。</p> <p>ハ 産業別ガイドライン策定・普及支援</p> <p>産業団体が学識経験者、産業団体代表者等から構成する産業別高年齢者雇用推進委員会を開催し、高年齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行い、その結果に基づき高年齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に策定・普及することを支援する。</p> <p>平成25年度は、新たに5団体について設置し、平成24年度から活動を続けている5団体と併せて、計10団体について取組を支援する。</p> <p>(3) 生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成に関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現を目指し、生涯現役でいることについての意義や重要性などを広く国民に周知・広報し、生涯現役社会の実現に向けた国民的な気運を醸成する</p>	<p>○事業主支援手法等の開発に係るニーズ把握等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者雇用アドバイザーが相談・援助を行う際に必要な情報、効果的な手法等についてアンケート等を通じたニーズ把握を行い、それをもとに事業主支援手法等の開発等を行っている。 <p>□ 生涯現役を目指す職場づくりに向けた調査研究の実施</p> <p>生涯現役で働く職場づくりを目指す企業等と協力して、5府県の5事業所において、以下の研究テーマを設定して調査研究を実施した。</p> <p>【作業工程改善型】（2年計画の1年目）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢ドライバーの継続雇用を目的に看護師による健康指導をIT点呼システムを活用して遠隔地においても実施できるシステムの構築 ・昆布製造現場における高齢従業員の作業負荷軽減に関する調査研究 <p>【制度改善型】（1年計画）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・旅館業における生涯現役従業員を目指した新しい分業スタイルの構築等 ・グループ内医療・介護施設における生涯現役をめざした多様な働き方を可能にする複眼的能力開発システムに関する研究 ・熟練技術の技能伝承と高年齢者の役割の変化における就業形態の制度化及び高齢者モチベーションが向上するような賃金・評価制度の構築 <p>・事業開始初年度のため「生涯現役をめざす職場づくり研究」の案内パンフレットと掲示用ポスターを作成、高年齢者雇用開発フォーラム、シンポジウム、地域ワークショップ等で配布及び掲示し、併せて高年齢者雇用アドバイザーへ提供してその相談・援助業務等での活用（制度の周知、利用促進等）を図った。</p> <p>ハ 産業別ガイドライン策定支援</p> <p>○産業別高齢者雇用推進事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成25年度から事業を開始した5産業団体（漬物製造業、鍛造業、組込みシステム業、百貨店業、ホテル業）及び平成24年度から活動を続けている自動車車体製造業等5団体の計10団体に対して、産業別高齢者雇用推進ガイドラインの策定に係る効果的な取組を促すため、以下の支援を行った。 <ul style="list-style-type: none"> ・本事業を中心となって運営する推進担当者の設置及びガイドラインの策定についての助言、援助(各団体とも1～3人の推進担当者を設置) ・高齢者雇用推進委員会の設置及び運営に関する助言、援助(各団体とも会員企業委員等7～8人程度で構成される委員会を設置) ・団体が実施するアンケート、ヒアリング等に関する必要な助言、援助 ・事業の最終年度に当たる5団体（自動車車体製造業、鋳造業、造園工事業、地方新聞業、味噌製造業）については、産業別ガイドライン及び関連資料をとりまとめた冊子を普及啓発セミナー（計25回開催、参加者数963人）等を通じて会員企業に配付し、業界内の高齢者の雇用の促進に活用した。 ・配付した産業別ガイドラインの普及状況について調査した結果、会員企業の82.2%から「役に立った」との回答を得た（平成24年度実績81.8%）。 ・ホームページ上へ上記5団体（延べ65件）の産業別ガイドラインを掲載し、公開した。 ・当該ガイドラインを高年齢者雇用アドバイザーへ提供してその相談・援助業務等での活用（企業担当者の関心の引き付け、情報提供をする際に活用）を図った。 <p>(3) 生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成に関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現を目指し、生涯現役でいることについての意義や重要性などを広く国民に周知・広報し、生涯現役社会の実現に向けた国民的な気運を醸成する</p>
--	--	---

ための国民運動を推進すること。

① 啓発広報活動等の実施

高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高齢者雇用を支援する月間を設け、高齢者等の雇用に関するシンポジウム等の各種行事の開催、好事例の選定・表彰等を行うとともに、刊行誌の発行、ホームページへの掲載、マスメディア等の活用、経済団体等との連携により啓発広報活動を効果的かつ積極的に展開すること。

ための国民運動を推進すること。

ア 啓発広報活動等の実施

高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高齢者雇用を支援する月間を設け、企業等が高齢者等にとって働きやすい雇用環境にするために創意工夫を行った改善の事例の発表等を内容とする行事を開催する。

高齢化対策、高齢者等の雇用問題について、その具体的対応事例等を掲載した定期刊行誌を毎月発行する。また、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等の活用、経済団体等との連携による啓発広報活動を実施する。

ための国民運動を推進すること。

① 啓発広報活動等の実施

生涯現役社会の実現に向けた国民的な気運を醸成するため、高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進と高齢者がいきいきと働くことができる職場づくりのアイデアの普及を図る「高齢者雇用開発コンテスト」を実施し、10月の高齢者雇用支援月間に開催する「高齢者雇用開発フォーラム」において、入賞企業の表彰、入賞企業等が創意工夫を行った改善事例の発表及び意見・情報交換を行う。

また、当該フォーラムにおいては、機構が開発した実践的手法及び生涯現役を目指す職場づくりに向けた調査研究等の成果を組み合わせて公開するなど、効果的な啓発広報活動を行う。

高障センターにおいても、当該月間を中心に職業安定機関及び経済団体等との連携により、企業の創意工夫等の改善事例の発表及び意見交換等を行うワークショップを開催し、啓発広報活動を実施する。

また、高齢化対策、高齢者

① 啓発広報活動等の実施

○高齢者雇用開発コンテストの実施

- ・高齢者がいきいきと働くことができる雇用環境を実現するために企業が行った創意工夫の事例及び生涯現役を目指した働き方等の事例を募集し、優秀事例について表彰を行うことで、先進事例を広く社会に周知し、企業等の具体的な取組の普及・促進を図った。
- ・平成25年度からは、生涯現役を目指して働くことのできる職場事例を新たに募集テーマとしたことから、全国から284社(平成24年度実績87社)からの応募があり、学識経験者等からなる審査委員会で審査の上、厚生労働大臣表彰6編、高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰70編を決定した。
- ・これらの事例については、平成25年10月4日に開催した「高齢者雇用開発フォーラム」において表彰を行うとともに、機構本部において厚生労働大臣表彰企業の事例を取りまとめたコンテスト事例集、高障センターにおいて各地域からコンテストに応募のあった入賞事例を中心に取りまとめた地域版事例集を作成したほか、定期刊行誌エルダーで紹介し、広く参考に供した。

○「高齢者雇用開発フォーラム」の開催

- ・高齢者雇用支援月間における啓発活動を効果的・効率的に行うため、高齢者雇用開発コンテスト表彰式と併せて記念講演、事例発表、トークセッションを内容とするフォーラムを開催し、高齢者がいきいきと働く職場の実現に向けた今後の取組を来場者とともに考える行事とし開催した(平成25年10月4日、イイノホール)。当日は、以下の多彩なメニューを通じて効果的な啓発を行った。
 - ・高齢者雇用開発コンテスト表彰式において、厚生労働大臣表彰最優秀賞を受賞した大和ライフネクスト(株)をはじめ、76社を表彰
 - ・樋口美雄慶應義塾大学商学部教授による記念講演「70歳現役企業の実現に向けて～企業の高齢化対応の実態と今後の方向～」
 - ・コンテスト入賞企業の大和ライフネクスト(株)、(株)小島製作所、(社福)順明会、機構との共同研究により高齢者の能力適性判定システムを構築することで年齢にかかわりなく働く職場環境の整備を行った(株)ボルテックスセイギンによる事例発表
 - ・上記4社とコーディネーター樋口美雄慶應義塾大学商学部教授によるトークセッション
 - ・雇用、就業相談コーナーを設置し、来場者の個別相談や問い合わせに対応
 - ・入賞企業の取組事例、「70歳いきいき企業100選」紹介と過去5年間の100選からみる「高齢者戦力活用のポイント」、高齢者雇用アドバイザー制度、高齢者助成金制度、2013年団塊世代の就業と生活に関する意識調査結果、生涯現役をめざす職場づくり研究等を紹介するパネル・ポスターの展示
 - ・機構の事業を紹介する各種資料等の配布
 - ・企業の経営者・役員、人事担当者、労働行政関係者を中心に334名の来場があった(平成24年度実績310人)。
- ・来場者を対象としたアンケート調査では、回答者の91.2%から「内容に満足している」との回答を得た(平成24年度実績89.9%)。具体的には、「高齢者の雇用・就業について理解が深まった(51.0%)」、「検討している高齢者雇用・就業の課題のヒントが得られた(37.9%)」等の割合が高く、自由記述の内容として、「国としての取組について具体的な意欲を感じた」、「高齢者の雇用機会の確保が日本のみならず成熟社会での重要な課題であることが良く理解できた」、「現場の声が聞け、課題もみえた」等の回答もあった。また今後期待する項目として、「もっと多くの企業事例を取り上げてほしい(41.4%)」、「先進的な考え方や研究成果の発表をしてほしい(40.0%)」(複数回答による結果)、「一件あたりの事例発表時間が長くても良い」、「世代間の協調面にスポットライトを当てたテーマを取り上げてはどうか」(自由記述による結果)等の回答を得た。これらの意見・要望を踏まえ、平成26年度に向け満足度の高いものとなるよう検討を進めていく。
- ・高障センターにおいて、高齢者雇用支援月間である10月を中心に高齢者雇用に先進的な企業等の事例発表、専門家による講演、ディスカッションを行う地域ワークショップを当該地域の事業主団体、業種別団体及び都道府県労働局と連携し、開催した(47都道府県で開催、参加者2,072名)。

○定期刊行誌「エルダー」の発行

② 高年齢者等の雇用に係る企業の好事例の効果的な活用

企業における高年齢者の雇用環境整備に係る取組を推進するため、高年齢者等の雇用に係る企業の好事例の効果的な活用を促進すること。

イ 生涯現役を目指す職場づくりに向けた先進事例の収集・提供

企業における高年齢者の雇用環境整備に係る取組を推進するため、高年齢者等の雇用に係る企業の好事例を収集・提供し、効果的な活用を促進する。

等の雇用問題について、その具体的な対応事例等を掲載した定期刊行誌「エルダー」を毎月作成・発行し、事業主等に配布する。なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえ誌面の一層の充実を図る。

さらに、高齢化・高齢者雇用に関する統計データを取りまとめた冊子を作成し、事業主等に配布するほか、ホームページを活用した情報提供及びマスメディア等を活用した啓発広報活動を行う。

② 生涯現役を目指す職場づくりに向けた先進事例の収集・提供

企業における高年齢者の働き方等の雇用環境整備を推進するため、「高年齢者雇用開発コンテスト」の応募事例や70歳以上の従業員がいきいきと働いている先進的な職場事例について事例集を作成するほか、各種イベント等で情報を発信し、生涯現役を目指す職場づくりに向けた先進事例の提供を行う。

- ・企業の人事、労務担当者及び高齢者雇用問題に关心を持っている者等を対象に毎月60,000部発行した。
- ・読者アンケートでは、「非常に参考になる」「参考になる」との回答が合計89.5%（平成24年度89.7%）であった。
- ・購読層の拡大のため、ホームページにバックナンバーを掲載するとともに、3月から電子ブックの掲載を開始した。また、一般書店やオンライン書店で販売を行ったほか、イベントなどで周知活動を行った。

○編集委員会の助言・指摘、アンケートにより把握した読者ニーズ等を踏まえた誌面の充実

- ・改正高年齢者雇用安定法の施行に伴い、5月号で「徹底討論！65歳までの希望者全員雇用～改正高齢法への対応～」と題して高年齢者雇用アドバイザーの座談会を開催、採録したほか、4月号から5回連載で「改正高齢法Q&A」を掲載した。
- ・編集委員や読者からも掲載希望の高い「人事・賃金制度」「若年者とのワークシェアリング」について、特集を組んで事例を交えて解説した。
(8月号：高齢労働者のマネジメント（人事制度）、11月号：高齢労働者の賃金をめぐって（賃金制度）、2月号：ベストミックスで知識や技能を伝承する（ワークシェアリング）)
- ・「事例が役に立つ」との読者の声に応え、毎号の特集で解説の後に事例を取り上げるなど、多く掲載した。
- ・高齢者雇用問題をわかりやすく解説するため、高年齢者雇用アドバイザーの活動を紹介するマンガを掲載した。

○マスメディア等による啓発広報活動

- ・高年齢者雇用支援月間に於ける新聞広告として、地域ワークショップを周知するため、各都道府県をエリアとする地方新聞（49紙）に開催案内や「高年齢者雇用安定助成金」の紹介を掲載した。また、当該新聞社のHPへの広告掲載（15社）や、地域ワークショップに関する取材記事【事前（22紙）及び事後（27紙）】の掲載が行われた。
- ・高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・共同研究の成果、収集している先進的な企業事例等についてマスコミへ積極的な情報提供等を行い、その内容が報道されることによって広く社会一般の高齢者雇用についての理解を促進した（テレビ報道の実績：NHK及びBS11のニュース等）。
- ・「70歳まで働く企業」実現に向けたシンポジウムの開催内容の周知を行うため、日本経済新聞（全国版全面）に記事広告を掲載した。
- ・高年齢者の雇用を取り巻く高齢化社会の実態と見通しの要点をまとめた、国際比較を含む関係統計の要覧「高齢社会統計要覧（2014年版）」を作成した。

② 生涯現役を目指す職場づくりに向けた先進事例の収集・提供

○事例集の作成

- ・機構本部において厚生労働大臣表彰企業の事例を取りまとめたコンテスト事例集、高障センターにおいてコンテスト入賞事例を中心に取りまとめた地域版事例集を作成した。
- ・先進的な事例について、定期刊行誌エルダーで紹介し、広く参考に供した。

○「70歳いきいき企業100選」取りまとめの実施

- ・2008年から2012年に発行した「70歳いきいき企業100選」の70歳雇用を実現している企業の取組事例から、企業における高齢者活用の工夫をトピックとして抽出・整理し、「高齢者戦力活用のポイント」、「先進企業の特徴的な人事管理」の2種の資料をパネルとして作成し、高年齢者雇用開発フォーラムで展示した。

○「70歳まで働く企業」実現に向けたシンポジウムの開催

- ・「70歳まで働く企業」について、企業や国民の理解を深めるとともに生涯現役社会の実現に向けた国民的な気運の醸成を図るため、企業の人事労務担当者をはじめ、広く国民全般を対象としたシンポジウムを開催した。
- ・アンケート調査を実施した結果、「非常に満足している」「満足している」との回答が、両会場平均で87.7%（平成24年度実績88.3%）であった。

・東京会場

日時 平成26年1月16日（木）

会場 品川THE GRAND HALL（港区港南2-16-4）

内容 講演「超高齢社会で働くこと 生きること」

（講師：樋口 恵子 氏（東京家政大学名誉教授））

解説「生涯現役社会の実現を目指して」

<p>(4) 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現に向けて労働者が早い段階から自らの希望と能力に応じた多様な働き方を選択し、実現できるようにするために、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行うこと。</p>	<p>(4) 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現に向けて労働者が早い段階から自らの希望と能力に応じた多様な働き方を選択し、実現できるようにするために、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行う。</p>	<p>(4) 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項</p> <p>生涯現役社会の実現に向けて労働者が早い段階から自らのキャリア設計を含めた職業生活の設計を行い、65歳以降まで多様な働き方を選択し、自らの希望と能力に応じて働くことができるようになるため、職業安定機関等と密接な連携を図りながら、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行う。</p> <p>実施に当たっては、企業に対する相談・援助を行う過程で把握したニーズに応じ、高齢者雇用アドバイザーが企業等を会場として研修等により行う。</p>	<p>(講師：中山 明広 氏(厚生労働省高齢者雇用対策課長) パレディカッショ「70歳雇用～これからどうする～」 実績 参加者380名</p> <p>・大阪会場 日時 平成26年1月23日(木) 会場 大阪新阪急ホテル(大阪市北区芝田1-1-35) 内容 講演「70歳雇用時代の人事制度と働き方」 (講師：今野 浩一郎 氏(学習院大学経済学部教授)) 解説「生涯現役社会の実現を目指して」 (講師：中山 明広 氏) パレディカッショ「70歳雇用～これからどうする～」 実績 参加者 242名</p> <p>(4) 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項</p> <p>○高齢期における職業生活の設計のための研修の実施 ・高齢者雇用アドバイザーが企業に対して相談・援助を行う過程で把握したニーズに応じ、当該企業の中高年従業員等を対象に、早い段階から自らのキャリア設計を含めた職業生活の設計を行い、65歳以降まで多様な働き方を選択し、自らの希望と能力に応じて働くことができるようになるため、退職後の年金、雇用保険やセカンドライフの生活設計と働き方などについて研修(平成25年度の実績17件279人)を新たに実施した。</p>
<p>評価の視点等</p> <p>【評価項目1 高年齢者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等】</p>	<p>自己評価</p> <p>A</p>	<p>【理由及び特記事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助について、改正高齢法を踏まえ、企業のニーズに対応した結果、相談・援助実施件数及び事業主に対する追跡調査から、課題改善効果が見られたとする割合が過去最高となったことを評価し「A」とした。 	<p>評定</p> <p>A</p> <p>【委員会としての評定理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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結果が過去最高、かつ高齢者雇用に関する業種別ガイドラインなど実践的な取組みも高い達成度であることは高く評価できる。 また、高年齢者雇用アドバイザーのスキル向上の仕組みが具体的な成果を伴って達成されるようになっている。特に機構とアドバイザー間のコミュニケーションが円滑であることは評価できる。 <p>【各委員の評定理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主への追跡調査の結果が高い評価を得ている。高齢者雇用に関する業種別ガイドラインなど実践的な取組みも高い達成度である。アドバイザーのスキル向上の仕組みが具体的な成果を伴って達成されるようになっている。とりわけ機構とアドバイザーのコミュニケーションが良好。 数値目標につき、目標を上回る達成をしていると認められる。
<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者雇用アドバイザーが、事業主等に対して、毎年度延べ30,000件の相談・援助を計画的かつ細かく実施すること。 ・相談・援助を行った事業主等に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち70%以上の事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようになること。 ・継続及び新規に活動している団体と併せて、計10団体について高年齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に策定することを支援すること。 	<p>・高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助件数が、42,160件と中期計画の目標を大幅に上回り過去最高となった。(業務実績：①のイ「高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の実施」(P 2) 参照)</p> <p>・事業主等に対する追跡調査から、課題改善効果が見られた旨の評価を得た割合が90.4%と中期計画の目標を大幅に上回り過去最高となった。(業務実績：○「追跡調査の実施」(P 3) 参照)</p> <p>・継続及び新規に活動している団体と併せて計10団体に対してガイドライン策定支援を行い、年度計画の目標を達成した。(業務実績：②のハ「産業別ガイドライン策定支援」(P 7) 参照)</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者雇用確保措置の未実施企業や経過措置により継続雇用制度の対象者の基準を設けている企業等に対し、希望者全員65歳までの継続雇用に向けて、職業安定機関からの要請に積極的に対応して相談・援助を実施しているか。 	<p>【その他意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者をいかに活用できるのか、実践的手法の開発、提供、普及もこれまで以上の拡がりが求められる。 ・高齢者雇用の増加に伴い、相談・援助ニーズは益々高まっており、件数目標の引き上げ及び、質の向上が求められる。
			<p>10</p>

<ul style="list-style-type: none"> ・希望者全員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、65歳を超える定年延長等の企業の自主的な取組を支援するための相談・援助を実施しているか。 	<p>より早期に「希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入」が実施されるよう、改正高齢法の趣旨と併せ、早期に取り組むことのメリットについて説明するなどし、相談・助言を行った。</p> <p>(業務実績:①のイ「高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の実施」(P2) 参照)</p>	<p>・社会保障への財源が厳しいなか、高齢者は福祉の対象ではなく、就労促進の対象であるという国民的な意識変革が求められている。その最前線に立っているという自覚をもったますますの事業展開を期待したいが、障害者分野に比べると全体に意欲が薄いように思われる。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの一層の質の向上を図るため、企業等のニーズに応じた専門的・技術的支援が可能となるよう、相談・援助スキルの向上のための研修、相談・援助等の好事例の提供等を実施しているか。 	<p>実績:○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・希望者全員を対象とする65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業については、「70歳まで働く企業の実現」に向けて、また、70歳雇用を実現している企業については、特に「生涯現役社会の実現」に重点を置き、高齢労働者を戦力として活用することができる制度の構築等について企業の自主的な取り組みを促し、これを支援するべく相談・助言を積極的に実施した。 <p>(業務実績:①のイ「高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の実施」(P2) 参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>実績:○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・改正高齢法の施行に併せて、従前65歳までの継続雇用制度の導入を支援していた「高年齢者雇用アドバイザー」を70歳まで働く企業の実現に向けた支援を実施していた「70歳雇用支援アドバイザー」に一元化し、新たな「高年齢者雇用アドバイザー」として、年齢にかかわりなく働く企業の普及を図り、「生涯現役社会の実現」に向けた雇用環境整備等に関する相談・援助を行うため、これまで高年齢者雇用アドバイザー2年目に受講させていた70歳まで働く企業の実現に向けた支援を行うための研修を初年度に受講させた。また、新たに全ての高年齢者雇用アドバイザーを対象として、国の施策や機構の取組を5年ごとに再研修する5年次研修を実施するなど、研修体系及び内容を見直した。 ・全国6ブロックにおいて、高年齢者雇用アドバイザーの活動実態の把握及び事例発表・意見交換等を行う高年齢者雇用アドバイザー等ブロック別経験交流会を開催した。 <p>(業務実績:①のニ「高年齢者雇用アドバイザーの質的向上の取組」、①のホ「高年齢者雇用アドバイザーに対する実務研修等の実施」(P4) 参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・実践的手法の開発により得られた成果について、情報を蓄積・管理した上で、ホームページ等を通じて提供しているか。 	<p>実績:○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業における高年齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資するため、事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する実践的手法を開発するための調査研究、生涯現役をめざす職場づくりに向けた調査研究、産業別高齢者雇用推進事業を実施した。 ・高年齢者雇用アドバイザーが相談・援助を行う際に必要な情報、効果的な手法等についてアンケート等を通じたニーズ把握を行い、それをもとに事業主支援手法等の開発等を行っている。 <p>(業務実績:「② 実践的手法の開発・提供」(P5)、②のイ「事業主支援手法等の開発」(P6) 参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用を支援する月間を設け、改善事例の発表等を内容とする行事を実施するほか、定期刊行誌の発行、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等の活用、経済団体等との連携により、啓発広報活動を実施しているか。 	<p>実績:○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助活動への活用を図るとともに、報告書の作成配布、ホームページへの掲載等を通じて事業所への情報提供を行った。 ・ホームページ上へ5団体(延べ65件)の産業別ガイドラインを掲載し、公開した。 <p>(業務実績:「② 実践的手法の開発・提供」(P5)、②のハ「産業別ガイドライン策定支援」(P7) 参照)</p>	
	<p>実績:○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者雇用支援月間における啓発活動を効果的・効率的に行うため、高年齢者雇用開発コンテスト表彰式と併せて記念講演、事例発表、トークセッションを内容とするフォーラムを開催し、高齢者がいきいきと働く職場の実現に向けた今後の取組を来場者とともに考える行事とし開催した。 ・高障センターにおいて、高年齢者雇用支援月間である10月を中心に高年齢者雇用に先進的な企業等の事例発表、専門家による講演、ディスカッションを行う地域ワークショップを当該地域の事業主団体、業種別団体及び都道府県労働局と連携し、開催した(47都道府県で開催、参加者2,072名)。 	

<p>・高年齢者等の雇用に係る企業の好事例を収集・提供しているか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 定期刊行誌「エルダー」を、企業の人事、労務担当者及び高齢者雇用問題に関心を持っている者等を対象に毎月60,000部発行した。 地域ワークショップを周知するため、各都道府県をエリアとする地方新聞(49紙)に開催案内や「高年齢者雇用安定助成金」の紹介を掲載した。また、当該新聞社のHPへの広告掲載(15社)や、地域ワークショップに関する取材記事【事前(22紙)及び事後(27紙)】の掲載が行われた。 <p>(業務実績:「① 啓発広報活動等の実施」(P 8) 参照)</p>	
	<p>実績:○</p> <ul style="list-style-type: none"> 機構本部において厚生労働大臣表彰企業の事例を取りまとめたコンテスト事例集、高障センターにおいてコンテスト入賞事例を中心に取りまとめた地域版事例集を作成した。 2008年から2012年に発行した「70歳いきいき企業100選」の70歳雇用を実現している企業の取組事例から、企業における高齢者活用の工夫をトピックとして抽出・整理し、「高齢者戦力活用のポイント」、「先進企業の特徴的な人事管理」の2種の資料をパネルとして作成し、高齢者雇用開発フォーラムで展示した。 <p>(業務実績:「② 生涯現役を目指す職場づくりに向けた先進事例の収集・提供」(P 9) 参照)</p>	

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。 2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (1) 高年齢者等の雇用の安定等に資する事業主等に対して給付金を支給することに関する事項 ① 高年齢者等の雇用の安定等を図るため、機構が実施する各種給付金支給業務については、法律の目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図ること。	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (1) 高年齢者等の雇用の安定等に資する事業主等に対して給付金を支給することに関する事項 高年齢者等の雇用の安定を図るため、機構が実施する各種給付金支給業務については、その政策目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図る。 ア 効率的な給付金支給事務の実施 適正支給に配慮しつつ、申請様式及び添付書類の見直し、進捗状況の適正な管理による事務手続の合理化を図る。 給付金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行う。	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (1) 高年齢者等の雇用の安定等に資する事業主等に対して給付金を支給することに関する事項 高年齢者等の雇用の安定を図るため、機構が実施する各種給付金支給業務については、その政策目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図る。 ① 効率的な給付金支給事務の実施 イ 支給決定案件ごとの処理期間を把握し、必要に応じて審査業務の見直しを行い事務処理の効率化を図る。 また、機構本部が高障センターに対し支給申請書の処理期間を厳守するように個別指導するなど進捗管理の徹底を図る。 ロ 高障センターの窓口において円滑かつ迅速な支給、支給申請の際のトラブル防止のため、事業主等に対して、支給申請書等の記入方法、審査に要する手続及び期間等について、十分に事前説明を行うとともに、適正かつ効率的な点検確認を行う。 ハ 効率的な支給業務を実施するため、機構本部は、高障センターの給付金業務担当者会議等を開催し、審査手順、審査に当たっての留意事項等の説明及び事例検討の実施により、窓口担当者の審査能力向上等を図る。	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 2 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項 (1) 高年齢者等の雇用の機会の確保等に資する事業主等に対して給付金を支給することに関する事項 ① 効率的な給付金支給事務の実施 イ 給付金システムを活用した事務処理の効率化及び高障センターにおける処理期間の徹底のための取組 ・機構本部では、給付金システムを活用して、支給決定の都度、支給決定件数及び処理期間、未審査件数がわかる帳票を出し、申請件数の増減の状況に対応して、遅滞が生じた場合はその理由を速やかに解明し、必要な対応をすることにより、年間を通じて処理の滞留の防止、迅速な審査を実現した。 ・また、受理日ごとに審査終了予定日を設定した上で、給付金システムにより毎日の処理の進捗状況を把握・確認することにより、確実に当該予定日以前に審査が終了するように取り組んだ。 ・給付金システムを活用して、毎月各高障センターごとの処理期間を把握し、申請受理から機構本部送付までの15日以内の処理期間ルールが徹底されていない高障センターに対しては、原因の分析と、遅延を生じさせないための処理体制の整備、スケジュール管理の徹底、労働局との連携強化等について個別指導を実施した。 高障センターの平均処理期間 13.3日（平成24年度13.1日） ロ 事業主に対する十分な事前説明等 ・5月14日の給付金業務担当者全国会議において、給付金別に申請書の記入方法等について、よくある記入誤りや記載の確認ポイントを例示するとともに、特に新設された給付金の趣旨や目的、受給に必要な手続、不適正受給に該当する事例などについて、申請者の立場に立った十分な事前説明を行うよう指示した。 ・また、給付金ごとに「審査・点検マニュアル」を作成・配付し、審査・点検業務の効率化及び統一化を図った。 ハ 業務担当者会議の開催等による審査能力の向上 ・5月14日に給付金業務担当者全国会議を開催し、高障センターの給付金業務担当者に対して、改正された給付金制度の内容、審査の手順、相談・審査等における留意事項や疑義解釈及び不正受給防止対策の説明を行い、審査能力の向上を図った。 ・また、7月に全国4地区（宮城、千葉、兵庫、福岡）で給付金調査業務担当者地区別研修会を開催し、給付金の審査について、審査・点検マニュアルを用いて審査のポイントについて詳細に説明を行い、審査能力の向上を図った。 ・特に中小企業定年引上げ等奨励金について、申請前の事前相談時、実際の申請時での誤りやすい事項を再

② 給付金の効果的活用を図るために、事業主等に対する積極的な周知・広報を図ること。

イ 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報

事業主等の利便性を図るために、各種給付金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から速やかにホームページ等で公開する。

給付金の効果的活用を促進するため、職業安定機関との連携を図り、様々な機会を通じて事業主等に対する積極的な周知・広報を行い、特に給付金の説明会については、毎年度500回以上実施する。

ニ 適正支給に配慮しつつ、申請様式及び添付書類の見直し等を検討する。

② 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報

イ 事業主等が給付金を容易に理解できるよう各種給付金の支給要件、助成額、申請方法、申請書等の様式及び申請書等に添付する添付書類一覧表等の説明について、ホームページに公開する。

支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から速やかにホームページ等で公開する。

ロ 高障センターは職業安定機関、関係機関・団体等との連携の下、様々な機会を通じて事業主等に積極的な周知・広報を行う。特に給付金の説明会については、高障センターごとに説明会実施回数の目標値を示し、高障センターはこれに基づき、説明会を500回以上実施する。

また、高障センターは職業安定機関との間に連絡会議を設け、相互の情報交換を密にするとともに、事業主説明会の共催、各種対外配布文書等への給付金関係記事の掲載依頼等を行う。さらに、機構本部は高障センターの周知活動の状況を把握し、その結果について全国の高障センターにフィードバックすることにより、連携による給付金の効果的な活用の更なる促進を図る。

ハ 生涯現役社会の実現に向けた企業の取組を促進・支援するため、制度の内容を新聞広告、事業主団体の広報誌等を活用して広く周知を図る。

度説明するとともに、10人未満規模の事業主については、就業規則の作成・届出義務がないことから、定年制度等の実施状況をより厳格に確認するため、確認の実施方法、手順、実施後の対応等について、チェックリストや確認の流れ図等を用いて実践的な研修を行い、審査能力の向上を図った。

ニ 事務手続の簡素合理化

・高年齢者活用促進コースの申請様式及び添付書類については、高年齢者職域拡大等助成金（平成24年度廃止）を参考にし、計画申請時の提出書類の簡素化を図った。（出勤簿、賃金台帳等）

② 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報

イ ホームページを活用した周知

・高年齢者活用促進コースについては、利用促進を図るため、問い合わせが多い取組内容についての活用事例集を作成し1月31日に掲載した。
・平成25年4月1日及び平成25年5月16日の給付金取扱いの一部改正については、それぞれ即日にホームページで公開した。

ロ 給付金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知

・給付金等の効果的な周知を図るため、高障センターにおいて、以下の取組を行った。
・当該給付金の給付内容・手続等について周知するため、関係機関や経済団体等の支部等が実施する各種会合に積極的に参加し、説明会を792回実施した（平成24年度1,127回）。
・高障センターと都道府県職業安定機関（労働局及び公共職業安定所）と連携を行い、事業主等への周知・広報を行うため、都道府県職業安定機関等との情報交換を1,172回行った（平成24年度1,520回）。
・地方公共団体や中小企業を傘下にもつ事業主団体に対して、広報誌・機関紙等への無料掲載を積極的に依頼するなど、幅広くきめ細かな周知に努め、広報誌等に254回掲載された（平成24年度197回）。
・全国6地区（福島、千葉、富山、和歌山、鳥取、福岡）で行われた高年齢者雇用アドバイザーブロック経験交流会において、給付金の事例集等の説明を行い、高年齢者雇用アドバイザーに対して給付金制度の知識を付与するとともに、周知・広報を要請した。
・高年齢者雇用アドバイザーと高障センター担当者の両者が連携し、高年齢者雇用アドバイザーが事業主への相談・援助を行った際に各給付金の情報提供を着実に実施するよう徹底を図った結果、高年齢者雇用アドバイザーの事業所訪問によるPRを全国で23,242回行った（平成24年度28,100回）。
・機構本部より高障センター長に対し、社労士会及び経営者協会等4団体に対して、給付金活用の周知に関するトップセールスの実施を指示した。
・機構本部においては、当該給付金の計画申請件数の多い高障センターへのヒアリング等の結果、融資を行う金融機関からの利用提案が有効なことから、①金融機関と密接な中小企業庁と連携した周知（中小企業支援サイトでの広報）、②信用金庫業界（信金中央金庫）への融資制度を通しての周知協力、③計画申請件数の多い高障センターの取組事例を全高障センターへフィードバックするとともに都道府県等中小企業支援センターと連携した融資制度とセットでの広報を指示した。

ハ 新聞広告等による幅広い周知

・新設された給付金の内容について、6月から12月まで専門紙（会議所ニュース、日本経団連タイムス及び月刊商工会）に18回（平成24年度14回）、10月に47都道府県の地方新聞紙49紙に広告を掲載して、広く周知を図った。この新聞広告の活用に当たっては、注目度を高め効果的な周知を図るため、10月の高年齢者雇用支援月間期間中にワークショップの開催告知と併せて掲載を行った。
・定期刊行誌「エルダー」（平成25年6月号～平成26年3月号）、労経ファイル（7/15号）及び機構のメールマガジン（7月及び9月配信）において、給付金の高年齢者活用促進コース及び高年齢者労働移動支援コースそれぞれの制度内容等を掲載し、給付金制度の活用促進を図った。

<p>③ 高年齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給については、職業安定機関との連携、適切な情報提供等により、適正な支給業務の実施を図ること。</p> <p>また、適正な審査、調査の実施により、不正受給を防止するとともに、不正受給が発生した場合は、的確に対応すること。</p>	<p>事業主にとって分かりやすい各種給付金のパンフレットや支給申請の手引等を作成し、高齢・障害者雇用支援センター及び職業安定機関等において事業主等に配布する。</p> <p>ウ 適正な支給業務の実施</p> <p>適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行い、疑義のあるものについては追加資料の提出、実地での確認等を行うことにより、不正受給防止対策を講ずる。</p> <p>不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な対策を講ずる。</p>	<p>ニ 給付金の種類ごとに分かりやすいパンフレットや支給申請の手引等を作成し、事業主等に対して給付金の支給要件及び手続等を周知する。</p> <p>③ 適正な支給業務の実施</p> <p>イ 支給申請事業所に対する計画的な調査を実施するため、高障センターごとの調査実施件数の目標値を示し、高障センターはこれに基づき、調査を実施する。</p> <p>疑義のあるものについては追加資料の提出、実地での確認等を行うことにより、不正受給防止対策を徹底する。また、平成24年度に開設した不正受給通報メールアドレスにより、不正受給の疑いがある事業主等の情報を広範に収集する。</p> <p>ロ 不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な不正受給防止対策を講ずる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・機構本部において、日本商工会議所や全国商工会連合会等全国規模の事業主団体、産業別ガイドラインの策定に取り組んでいる業種別団体等を個別に訪問し、各給付金の制度内容について説明し、その協力を得て会員企業にリーフレット等を配付したり、団体の機関誌、メールマガジン等に記事や広告を掲載する等により広く周知を図った（34団体（平成24年度30団体））。 ・高障センターでは、給付金の個別事業所等への周知・広報を33,558回行った（平成24年度8,438回）。 <p>ニ 事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布等による周知・広報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省と連携し、高年齢者雇用状況報告調査票送付時に給付金の案内を同封（160,000社）するとともに、周知用ポスター、チラシを作成し、公共職業安定所で掲示できるよう協力要請した。また、給付金に关心のある事業主に対しては公共職業安定所から高障センターへ誘導するよう要請した。 ・新設された給付金の高年齢者活用促進コース及び高年齢者労働移動支援コースのパンフレットの作成に当たっては、支給額、申請手続の流れ、用語の解説等について、多色刷りやポンチ絵を用い見やすさを工夫することによって、分かりやすいパンフレット等を作成し、高障センターはもとより、職業安定機関その他の関係機関の協力も得て事業主に配布した。 ・高年齢者雇用と障害者雇用の双方の事業主支援ニーズに同時に応えられるよう、給付金・助成金双方の制度について、具体的に分かりやすく説明したリーフレット（電子媒体）を作成し、配布した。 ・さらに、各給付金の周知徹底を図るため、コンパクトにまとめたプレゼンテーション資料や申請の手順書等を用いて事業主団体に説明したほか、ホームページへのリンクや事業主団体のニーズに応じた資料を作成・提供するとともに、事業主団体のインターネットやメールマガジン等で傘下の企業等に周知を図った。 ・高年齢者が多い業種ごとに改善効果がある申請事例等の情報をとりまとめた「申請の案内」を作成、提供了。これに関し、建設業及び介護事業においては、「全国建設業協会」及び「介護労働安定センター」に周知を依頼し、広報誌（全建ジャーナル平成26年4月号）、ホームページに掲載された。 ・平成25年度に給付金を受給した事業主へのアンケート調査において、支給申請の手引は申請手続や申請書の記入をする際に参考になったとする割合は85.9%であった（平成24年度84.1%）。 <p>③ 適正な支給業務の実施</p> <p>イ 厳正な確認及び調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新設された給付金の高年齢者活用促進コースについては、計画申請受理後及び支給申請受理後の全事業所に対する現況確認の調査を行うなど不正受給防止のための調査確認を徹底した。 ・中小企業定年引上げ等奨励金については、10人未満規模の事業主について、就業規則の作成・届出義務がないことから、定年制度等の実態確認をより厳格に行うこととし、確認の実施方法、手順、実施後の対応等についてチェックリストや確認の流れ図等を用いて職員に対する実践的な研修を行い、厳正な事業所調査を実施した。 ・支給申請事業所に対する調査実施件数の目標値を高障センターごとに示し、高障センターはこれに基づき、調査事業所の雇用保険被保険者数による抽出又は必須調査を実施した。 ・また、不正受給の未然防止を図るため、疑義のある支給申請については、機構本部と高障センターが当該申請事業主へ訪問調査を実施した。 ・さらに、事業主に対し労働保険の適用事業所台帳データを申請時に提出させ、事業所における従業員本人との面談や出勤簿、賃金台帳等による就業実態の現場確認を行い、申請時の従業員の在籍確認を厳正に実施した。 ・機構本部が直接行う実地調査については、これまでに発覚した不正受給・不適正支給事例の内容や発生の経緯等を踏まえ、申請の経緯、支給対象経費等の内容など不正受給につながりやすい項目を盛り込んだ給付金に係る訪問事業主選定基準を設定し、この基準に該当する事業主の中から選定し調査・指導を行った。 ・機構本部による事業所訪問：15回（平成24年度42回） ・高障センターによる不正受給防止に係る事業所訪問：1,152回（平成24年度843回）（うち抽出調査分445回（平成24年度629回）、調査実施率33%（平成24年度17%）） ・不正受給件数 0件（平成24年度2件） <p>ロ 不正受給防止対策の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不正受給の発見の契機は、①関係者からの告発、②システム上のチェック機能、③事業所の現地確認調査が主であり、それぞれに対して拡充を図った。①については、平成24年度開設した不正受給通報メールアドレスのホームページ内の掲載場所について、よりアクセスしやすい上層ページへ移動し、②については、雇用保険データや過去の申請データと申請書との内容照会等で厚生労働省と連携し、適切な情報提供を行い、③については、事業所規模等を勘案しながら事業所を抽出して訪問し、関係帳簿等の確認などの実態調査を行った。
--	--	---	--

	<p>適正な支給業務を実施するため、給付金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。</p> <p>厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 事業所の不正を抑止するため、不正を行った事業主に対しては、刑事告訴を行うなど毅然とした対応を取ることにするとともに、新たに不正受給を行った事業所名等を公表することとし、その旨をホームページ及び給付金周知広報用の各種リーフレット等にも記載し注意喚起を行った。 新設された給付金の高年齢者活用促進コース及び高年齢者労働移動支援コースのそれぞれについても、審査点検チェックリストを含む「審査・点検マニュアル」を作成した。 障害者の助成金支給業務との連携、不正受給等に関する高齢・障害担当部局間の連携のための会議を4回（6月、9月、12月、3月）開催した。 <p>ハ 適正な支給業務のための会議等の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 給付金業務担当者全国会議を5月14日に開催し、特に改正された給付金の適正な支給のための審査上の留意事項や疑義解釈等について説明を行い、審査能力の向上を図った。 また、7月に全国4地区（宮城、千葉、兵庫、福岡）で給付金調査業務担当者地区別研修会を開催し、給付金の審査について、審査・点検マニュアルを用いて審査のポイントについて詳細に説明を行い、審査能力の向上を図った。 中小企業定年引上げ等奨励金について、10人未満規模の事業主については、就業規則の作成・届出義務がないことから、定年制度等の実施状況をより厳格に確認するため、新たな確認の実施方法、手順、実施後の対応等についてチェックリストや確認の流れ図等を用いて職員に対する実践的な研修を行った。 <p>ニ 関係機関との密接な連携</p> <ul style="list-style-type: none"> 不正疑義事業所情報をはじめ不正受給防止マニュアル、留意すべき申請事案とその対処方法等を共有するために、厚生労働省及び職業安定機関と情報交換を行った。 機構本部と厚生労働省との情報交換：12回（平成24年度11回） 高障センターと都道府県職業安定機関（労働局及び公共職業安定所）との支給業務の問題点等に係る情報交換：1,172回（平成24年度1,520回） 平成26年3月に給付金の受給事業主746社に給付金制度をより良くするためのアンケートを実施した。 平成26年4月末日迄に取りまとめ、厚生労働省や高障センターに情報提供し、今後の給付金等業務におけるサービス向上を図る予定である。
<p>評価の視点等</p> <p>【評価項目2 給付金の支給業務】</p>	<p>自己評価</p> <p>【理由及び特記事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主等に対する給付金の説明会を、目標を大きく上回り実施するとともに、様々な手段、機会を通じて周知・広報に努めたほか、不正受給防止の努力を評価し「A」とした。 	<p>評定</p> <p>【委員会としての評定理由】</p> <p>支給業務を実施する上で判明した問題点等を厚労省へフィードバック、厚労省実施の高年齢者雇用状況調査送付時の助成金案内同封などの厚労省と機構の連携が効率的であり、評価できる。</p> <p>また、結果として25年度の不正受給件数が0件となった点は評価できる。</p>
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主等に対する給付金の説明会については、毎年度500回以上実施すること。 	<ul style="list-style-type: none"> 給付金の説明会を792回実施し、中期計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：②の②「給付金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知」（P14）参照） 	<p>【各委員の評定理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ほぼ目標を達成している。 厚労省へのフィードバックや、調査票との助成金案内の同時配布などの連携は効率的。 本年度の不正受給件数が0件となった点は評価したい。
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 適正支給に配慮しつつ、申請様式及び添付書類の見直し、進捗状況の適正な管理による事務手続の合理化を図っているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 機構本部では、給付金システムを活用して、支給決定の都度、支給決定件数及び処理期間、未審査件数がわかる帳票を出し、申請件数の増減の状況に対応して、遅滞が生じた場合はその理由を速やかに解明し、必要な対応することにより、年間を通じて処理の滞留の防止、迅速な審査を実現した。 高年齢者活用促進コースの申請様式及び添付書類については、高年齢者職域拡大等助成金（平成24年度廃止）を参考にし、計画申請時の提出書類の簡素化を図った。（出勤簿、賃金台帳等） <p>（業務実績：「① 効率的な給付金支給事務の実施」（P13）参照）</p>	<p>【その他意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> 一部の指標はさらに高い成果を達成しているが、例えば、給付金受給事業主アンケートの参考になったとする割合85.9%のうち、「ある程度参考になった」が60.9%となっており、もう少しの向上を期待する。 申請手順書など、中小企業に分かりやすい周知・広報努力は認められるが、25年度はあまり処理期間が短縮されていない。処理プロセス毎に事務を分解してボトルネックになる課題を抽出し、実効的な対策を検討してほしい。 諸外国の事例からは、このように手厚い補助を行う制度は見当たらない。その意味でも健全な運営を見直すことの重要性への認識にいささか欠けていのではないかと思われる。
<p>・給付金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 5月14日に給付金業務担当者全国会議を開催し、高障センターの給付金業務担当者に対して、改正された給付金制度の内容、審査の手順、相談・審査等における留意事項や疑義解釈及び不正受給防止対策の説明を行い、審査能力の向上を図った。 7月に全国4地区（宮城、千葉、兵庫、福岡）で給付金調査業務担当者地区 	

	<p>別研修会を開催し、給付金の審査について、審査・点検マニュアルを用いて審査のポイントについて詳細に説明を行い、審査能力の向上を図った。 (業務実績：①のハ「業務担当者会議の開催等による審査能力の向上」(P13) 参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ホームページ等で事業主等の利便性に配慮した情報提供を行うとともに、支給要件等に変更があった場合は、速やかに修正しているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者活用促進コースについては、利用促進を図るため、問い合わせが多い取組内容についての活用事例集を作成し1月31日に掲載した。 ・平成25年4月1日及び平成25年5月16日の給付金取扱いの一部改正については、それぞれ即日にホームページで公開した。 (業務実績：②のイ「ホームページを活用した周知」(P14) 参照) 	
<ul style="list-style-type: none"> ・事業主等に対する積極的な周知・広報を行うため、職業安定機関との連携を図っているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高障センターと都道府県職業安定機関（労働局及び公共職業安定所）と連携を行い、事業主等への周知・広報を行うため、都道府県職業安定機関等との情報交換を1,172回行った。 ・厚生労働省と連携し、高年齢者雇用状況報告調査票送付時に給付金の案内を同封(160,000社)するとともに、周知用ポスター、チラシを作成し、公共職業安定所で掲示できるよう協力要請した。 (業務実績：②のロ「給付金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知」(P14)、②のニ「事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布等による周知・広報」(P15) 参照) 	
<ul style="list-style-type: none"> ・事業主にとって分かりやすい各種給付金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新設された給付金の高年齢者活用促進コース及び高年齢者労働移動支援コースのパンフレットの作成に当たっては、支給額、申請手続の流れ、用語の解説等について、多色刷りやポンチ絵を用い見やすさを工夫することによって、分かりやすいパンフレット等を作成し、高障センターはもとより、職業安定機関その他の関係機関の協力も得て事業主に配布した。 (業務実績：②のニ「事業主にとって分かりやすい資料の作成配布等による周知・広報」(P15) 参照) 	
<ul style="list-style-type: none"> ・不正受給防止を図るため、適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新設された給付金の高年齢者活用促進コースについては、計画申請受理後及び支給申請受理後の全事業所に対する現況確認の調査を行うなど不正受給防止のための調査確認を徹底した。 ・支給申請事業所に対する調査実施件数の目標値を高障センターごとに示し、高障センターはこれに基づき、調査事業所の雇用保険被保険者数による抽出又は必須調査を実施した。 ・高障センターによる不正受給防止に係る事業所訪問：1,152回 (業務実績：③のイ「厳正な確認及び調査の実施」(P15) 参照) 	
<ul style="list-style-type: none"> ・不正受給が発生した場合は、原因を究明し、関係機関に情報提供を行うとともに、必要な対策を講じているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不正受給の発見の契機は、①関係者からの告発、②システム上のチェック機能、③事業所の現地確認調査が主であり、それぞれに対して拡充を図った。 ①については、平成24年度開設した不正受給通報メールアドレスのホームページ内の掲載場所について、よりアクセスしやすい上層ページへ移動し、②については、雇用保険データや過去の申請データと申請書との内容照会等で厚生労働省との連携し、適切な情報提供を行い、③については、事業所規模等を勘案しながら事業所を抽出して訪問し、関係帳簿等の確認などの実態調査を行った。 ・事業所の不正を抑止するため、不正を行った事業主に対しては、刑事告訴を行うなど毅然とした対応を取ることとともに、新たに不正受給を行った事業所名等を公表することとし、その旨をホームページ及び給付金周知広報用の各種リーフレット等にも記載し注意喚起を行った。 (業務実績：③のロ「不正受給防止対策の強化」(P15) 参照) 	
<ul style="list-style-type: none"> ・適正な支給業務を実施するため、給付金業務担当者会議を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行っているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給付金業務担当者全国会議を5月14日に開催し、特に改正された給付金の適正な支給のための審査上の留意事項や疑義解釈等について説明を行い、審査能力の向上を図った。 ・7月に全国4地区（宮城、千葉、兵庫、福岡）で給付金調査業務担当者地区 	

<p>・厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行っているか。</p>	<p>別研修会を開催し、給付金の審査について、審査・点検マニュアルを用いて審査のポイントについて詳細に説明を行い、審査能力の向上を図った。 (業務実績：③のハ「適正な支給業務のための会議等の開催」(P16) 参照)</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不正疑義事業所情報をはじめ不正受給防止マニュアル、留意すべき申請事案とその対処方法等を共有するために、厚生労働省及び職業安定機関と情報交換を行った。 ・機構本部と厚生労働省との情報交換：12回 ・高障センターと都道府県職業安定機関（労働局及び公共職業安定所）との支給業務の問題点等に係る情報交換：1,172回 <p>(業務実績：③のニ「関係機関との密接な連携」(P16) 参照)</p>	
---	--	--

高齢・障害・求職者雇用支援機構 評価シート（3）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施すること。そのために、各関係機関との連携を図るとともに、職業リハビリテーションの実施に係る目標を設定し、厳格な外部評価を実施すること。</p> <p>・ 障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）については、職業リハビリテーションの中核的機関としての機能を最大限発揮すること。</p> <p>・ 広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるとともに、地域センターについては、各都道府県における中核的な職業リハビリテーション機関として、職業安定機関、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関等とのネットワークを構築し、連携の強化や各種情報の共有化を図り、職業リハビリテーションに係る人材の育成や関係機関に対する助言・援助に取り組むこと</p> <p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>ア 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <p>・ 地域センターについては、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限り的確に把握し、第3期中期</p>	<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限り的確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。</p> <p>また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家による厳格な評価を実施する。</p> <p>ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>① 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <p>・ 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）においては、地域における就労支援機関の整備</p>	<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>障害者職業センターにおける職業リハビリテーション関係業務については、障害者雇用納付金関係業務等と有機的な連携を図るとともに、サービスを希望する者の就労支援ニーズをできる限り的確に把握しつつ、職業安定機関を始め、福祉、教育、医療機関等の関係機関との密接な連携の下、適正かつ効果的に業務を実施する。</p> <p>また、効率的かつ効果的な業務の実施に資するため、外部のリハビリテーション専門家から構成する職業リハビリテーション専門部会において厳格な評価を実施する。</p> <p>① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施</p> <p>イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施</p> <p>・ 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）においては、地域における就労支援機関の整備</p>	<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>○支援を必要としている障害者の積極的な受け入れの推進</p> <p>・ 障害者の就労支援ニーズの高まりを踏まえ、公共職業安定所、地域の関係機関との連携を通じて、どの地域においても適切な職業リハビリテーションを均等・公平に受けられるようにした上で、適切な職業リハビリテーション計画に基づき、精神障害者や発達障害者等、他の機関では支援が困難な障害者を地域セン</p>

目標期間中に延べ 147,000 人以上の障害者に対し、より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションサービスを実施すること。

各地域における就労支援機関の状況を踏まえ、どの地域においても適切な職業リハビリテーションサービスを均等・公平に受けられるようにした上で、適切な職業リハビリテーション計画に基づき、精神障害者や発達障害者等、他の機関では支援が困難な障害者に対する職業リハビリテーションサービスを重点的に実施することとし、第3期中期目標期間中に延べ 147,000 人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施する。また、職業リハビリテーションの対象となる障害者のうち、精神障害者を 49,000 人以上、発達障害者を 22,000 人以上とすること。

なお、メンタルヘルス分野における医療機関との連携による精神障害者に対するリワーク・再就職支援を行うとともに、ニート等の自立支援機関や教育機関との連携による、発達障害を有する若者に対する支援の充実に努めること。

状況等を踏まえ、どの地域においても適切な職業リハビリテーションサービスを均等・公平に受けられるようにした上で、適切な職業リハビリテーション計画に基づき、精神障害者や発達障害者等、他の機関では支援が困難な障害者に対する職業リハビリテーションサービスを重点的に実施することとし、第3期中期目標期間中に延べ 147,000 人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施する。また、職業リハビリテーションの対象となる障害者のうち、精神障害者を 9,800 人以上、精神障害者を 49,000 人以上、発達障害者を 22,000 人以上とする。

なお、メンタルヘルス分野における医療機関との連携による精神障害者に対する復職（リワーク）・再就職支援を行うとともに、発達障害者支援センター、ニート等の自立支援機関、教育機関等との連携による、発達障害者に対する支援の充実を図る。

また、支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち 80%以上の障害者から効果があった旨の評価を得られるようにする。

状況等を踏まえ、どの地域においても適切な職業リハビリテーションサービスを均等・公平に受けられるようにした上で、適切な職業リハビリテーション計画に基づき、精神障害者や発達障害者等、他の機関では支援が困難な障害者に対する職業リハビリテーションサービスを重点的に実施することとし、第3期中期目標期間中に延べ 147,000 人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施する。また、職業リハビリテーションの対象となる障害者のうち、精神障害者を 9,800 人以上、発達障害者を 4,400 人以上とする。

なお、メンタルヘルス分野における医療機関との連携による精神障害者に対する復職支援（リワーク支援）・再就職支援を効果的に行うとともに、発達障害者支援センター、ニート等の自立支援機関や教育機関等との連携を強化し、発達障害者に対して、的確かつ幅広い職業リハビリテーションサービスを実施する。

また、支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち 80%以上の障害者から効果があった旨の評価を得られるようにする。

ターの専門的支援の対象として積極的に受け入れた。受入れに当たっては、産業保健推進センターや精神科医師等が開催する研修会への協力等を通じて、メンタルヘルス分野等における医療機関と積極的に連携した。また、公共職業安定所の若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムや地域若者サポートステーションにおける連絡会議への参加、都道府県労働局、発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター等、発達障害者の就労支援に関わる関係機関で構成する、発達障害者雇用支援連絡協議会の開催等を通じて、発達障害者支援に係る関係機関との連携を図った。特に、地域における障害者就業・生活支援センター等の関係機関に対する技術的事項の助言・援助を充実・強化する中で、地域センターに対する理解・認識が高まるとともに、連携関係をより効果的なものとすることにより、地域センターの専門的支援を必要とする関係機関利用者の円滑な受入れを促進した。その結果、支援実施対象者の総数は 31,658 人と平成 24 年度実績と同水準であるものの、他の機関では支援が困難な障害者のうち発達障害者数が 6,110 人と平成 24 年度比で 112.0%、精神障害者数が 11,012 人と平成 24 年度比で 101.3%と、それぞれ増加した。特に、新規利用者に占める精神障害者及び発達障害者等のその他の障害者の比率は、61.8%と平成 24 年度比 1.5 ポイント高まり、利用者全体に占める比率は 60.9%と平成 24 年度実績を 2.5 ポイント上回り、6 割を超えた。

(人)	合計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他 [うち発達障害者]
平成25年度	31,658	1,618	10,751	11,012	8,277 [6,110]
〈構成比〉 (平成24年度比)	<100.0% (99.5%)	<5.1% (88.4%)	<34.0% (94.3%)	<34.8% (101.3%)	<26.1% [19.3%] (107.0%) [112.0%]
うち新規利用者 〈構成比〉	17,455 <100.0%	955 <5.5%	5,716 <32.7%	6,297 <36.1%	4,487 [3,115] <25.7% [17.8%]
平成24年度	31,831	1,830	11,395	10,868	7,738 [5,457] <24.3% [17.1%]
うち新規利用者 〈構成比〉	17,636 <100.0%	1,003 <5.7%	5,992 <34.0%	6,257 <35.5%	4,384 [2,912] <24.9% [16.5%]

- ・職業リハビリテーションサービスの実施対象者の障害特性やニーズが多様化する中、平成21年度に策定した「インフォームドコンセントの徹底等による苦情やトラブルのない効果的な職業リハビリテーションサービスの提供のための留意事項」に基づき、地域センター職員に対する機構本部における研修において、苦情やトラブルの防止策や発生時の対応方法に関する事例検討をとおして対象者への適切な対応方法の修得を図るとともに、各地域センターにおける研修において、苦情等の未然防止や発生した際の組織的対応が図られるよう、職員の一層の理解を促進した。
- ・支援を受けた障害者に対するアンケート調査（職業準備支援、ジョブコーチ支援、精神障害者総合雇用支援の効果度）を実施し、「大変効果があった」、「効果があった」との回答は、93.2%であり、事業ごとの内訳は以下のとおりである。
 - ・職業準備支援 316件(93.7%)
 - ・ジョブコーチ支援 506件(90.2%)
 - ・精神障害者総合支援 356件(97.3%)
- ・平成25年度においては、平成24年度アンケート結果を踏まえ、機構本部において分析の上、各地域センターにフィードバックし、的確な支援の実施に活用するよう指導するとともに、不足や不満等の評価について

- 障害者の就労の可能性を高めるため、地域センターにおける職業準備訓練、職業講習の実施により、第3期中期目標期間中において80%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）に移行できるようすること。

また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、第3期中期目標期間中においてその修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図ること。

- 個々の障害者の特性を踏まえ作成した指導カリキュラムに基づき、職業準備訓練及び職業講習を的確かつ効果的に実施することにより、障害者の就労の可能性を高め、第3期中期目標期間中に80%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）へ移行できるようになるとともに、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、その修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図る。

- 個々の障害者の特性を踏まえ作成した指導カリキュラムに基づき、基本的労働習慣の獲得、職業に関する知識の習得、社会生活技能の向上等を図る職業準備支援（※）を的確かつ効果的に実施することにより、障害者の就労の可能性を高め、80%以上の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）へ移行できるようになるとともに、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、その修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図る。

では、地域センターに対し、その分析を行い、改善策を講じるよう指示した。具体的には、精神障害者総合雇用支援において「ストレス対処法の一つ一つのテーマをより深められるよう、教えて欲しい」等の声に対し、講習受講に係る事前相談のほか、講習後に記載された感想に基づき、必要に応じて講習内容の理解を深める機会を設定するなどの工夫を行った。その他、職業準備支援について「求職活動に対して相談しやすくしてほしい」等の声に対し、従来の求職活動支援に加え、就職相談コーナーを週1回定期的に設け、受講者に対しコーナーの利用勧奨を行うなどの改善を講じた。

○きめ細かな職業リハビリテーション計画の策定による個々の特性に応じた支援

- 職業リハビリテーション計画を的確に策定するため、所内ケース会議を計画的に設定し、支援方針について職員間で多角的な検討を行うとともに、職業リハビリテーション計画策定に係るプロセスを明確化し、進捗管理の徹底と効果的な職業リハビリテーションサービスの提供に努めた。
- 実際の作業場面を活用した職業評価の実施及びそれに基づく職業リハビリテーション計画の策定を推進した。職業評価については、実際の作業場面における、複数の作業工程を並行して行う課題、納期の前倒し、指示者の交代や急な作業分担の変更等臨機応変な対応が求められる課題等を設定することにより、様々な作業場面を体験する機会を通じて、自己理解の促進を図った。
- 障害者自身が自己決定し、主体的に取り組むことが重要であるため、支援の各段階において支援の状況、本人の意思等を踏まえて、職業リハビリテーション計画をきめ細かに策定し、支援を実施することを徹底した。
- また、個々の障害者について就職実現のためのタイムリーな支援を推進すべく、支援期間の中間段階においても、職業リハビリテーション計画に定めたセンター内での職業準備支援等の支援や求職活動に対する支援の内容や実施方法、実施期間等の見直しを積極的に行った。
- なお、精神障害者、発達障害者等の他の障害者に対する職業指導等1人当たりの実施回数は、きめ細かな聴き取りや多様なワークサンプル等の手法を用い、障害特性や職業的課題の整理と、本人自己理解の促進を行なながら、本人にとって分かりやすい職業リハビリテーション計画を提示する必要があるため、身体障害者、知的障害者の場合を大きく上回っている。

（障害者1人あたりの職業指導等の実施回数）

(回)	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
職業指導	1.98	2.12	3.83	3.44
職業評価	2.35	2.20	4.56	3.61

○就職等に向かう次の段階への移行の促進

- 他の機関では支援が困難な障害者に対し、個々の障害者の支援ニーズに対応した個別指導方式での支援を推進した。
- 特に発達障害者等の利用者の増加に対応して、平成25年度より全国の地域センターにおいて、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）職業センターで開発された「ワークシステム・サポートプログラム」による発達障害者就労支援カリキュラムに加え、「求職活動支援」と「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係る支援ノウハウを組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を本格実施した。
- 個人ごとに課題が大きく異なるため、対象者の課題に応じて次の4つの支援を柔軟に組み合わせて個別カリキュラムを策定
 - ①作業支援：地域センター内の模擬的就労場面を活用した作業遂行能力の向上
 - ②職業準備講習カリキュラム：講話、ビデオ学習、事業所見学、体験実習等による職業に関する知識の習得
 - ③精神障害者自立支援カリキュラム：対人技能訓練、グループミーティング等を通じた、精神障害者の社会生活技能等の向上
 - ④発達障害者就労支援カリキュラム（＊発達障害者に対する体系的支援プログラムの一部）：地域センター内の技能体得講座、事業所体験実習等を通じた、発達障害者の社会生活技能の向上

- さらに、発達障害者に対する支援の充実・強化を図るため、総合センターが開発した「ワークシステム・サポートプログラム」に加え、「求職活動支援」と「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係るノウハウを有機的に組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を全国実施すること。
- 発達障害者に対する支援については、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）が開発した「ワークシステム・サポートプログラム」に加え、「求職活動支援」と「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係るノウハウを有機的に組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を全国の地域センターで実施することにより、その支援の充実を図る。
- 発達障害者に対する支援については、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）が開発した「ワークシステム・サポートプログラム」に加え、「求職活動支援」と「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」に係るノウハウを有機的に組み合わせた「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を全国の地域センターで実施し、当該支援の積極的な周知及び支援に係る役割分担の確立を図るための関係機関等との連携強化に取り組み、発達障害者に対する支援の充実を図る。
- （※）「職業準備支援」は、職業準備訓練若しくは職業講習又はこれらの組み合わせにより行う、就職等に向かう次の段階へ着実に移行させるための支援である。具体的には、職業準備訓練又は職業講習を組み合わせ、地域センター内の作業支援、職業準備講習カリキュラム、精神障害者自立支援カリキュラム又は発達障害者就労支援カリキュラムの方式により、個々の対象者の特性を踏まえて実施している。
- 発達障害者の就労支援ネットワークの構築に当たっては、地域の発達障害者支援センター、公共職業安定所等の関係機関で構成する発達障害者雇用支援連絡協議会の開催等により、関係機関の役割分担と連携方策を検討した。
- 発達障害者雇用支援連絡協議会においては、発達障害者就労支援カリキュラム受講前に、利用者の自己理解促進に関する支援に取り組んだケース、地域センターの支援室で行う支援を短期間で終了し、企業におけるジョブコーチ支援に移行して支援を行ったケース等、様々な支援事例を紹介することで、発達障害者就労支援カリキュラムの支援内容や有効性を積極的に関係機関に対して周知した。また、地域センターが行う求職活動支援では、求人検索や求人内容の分析等、応募段階での支援に焦点を絞ることの重要性や、関係機関の役割分担を明確にすること等マッチングの改善に取り組んだ。
- さらに、発達障害者支援センターとの定期的な意見交換会や個別ケースに対する協同支援等を通じて、発達障害者就労支援カリキュラムの対象者像に係る認識を、双方で明確に共有し連携体制の確立を図ったほか、地域の関係機関を参考し発達障害者就労支援カリキュラムの見学・体験を行い、地域センターの支援内容を具体的に紹介するなど、支援が必要な利用者が地域センターに的確に誘導されるような基盤整備を図った。
- 職業準備支援については、地域の関係機関からの連絡・斡旋により、就職を希望する精神障害者及び発達障害者等その他の障害者が増加したことを受け、支援対象者数は平成24年度を上回る2,372人となった。また、平成24年度及び平成25年度の障害別対象者数は下表のとおりであり、精神障害者及び発達障害者等その他の障害者は、全体の83.3%（平成24年度実績80.2%）を占めている。なお、身体障害者及び知的障害者の支援対象人数が減少しているところだが、これは障害者就業・生活支援センター等の関係機関数が増加したこと、関係機関に対する支援技法に係る助言及び支援方法の専門的援助により関係機関での職業リハビリテーションが効果的に行われるようになったことによるものである。
- 精神障害者、発達障害者等に対する支援スキルの向上を図るため、地域センターにおいて職業評価や職業準備支援における作業指導や講習の実施に携わる評価アシスタント、発達障害者就労支援カリキュラムを担当する就労支援アシスタントを対象とする研修を実施し、アセスメントや障害特性に応じた職業的課題に対するアプローチ方法に係る演習等を実施した。

（職業準備支援の障害別対象者数）

（人）	合計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
平成25年度 <構成比> (平成24年度比)	2,372 <100%> (104.4%)	60 <2.5%> (89.6%)	336 <14.2%> (87.7%)	696 <29.3%> (103.4%)	1,280 <54.0%> (111.5%)
平成24年度 <構成比>	2,271 <100%>	67 <3.0%>	383 <16.9%>	673 <29.6%>	1,148 <50.6%>

※職業準備支援対象者のうち、発達障害者の数は、1,141人（平成24年度実績999人、平成24年度比114.2%）

（障害別対象者1人当たりの職業準備支援における平均支援回数）

（回）	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
平均支援回数	28.2	29.3	46.5	54.8

- 職業準備支援対象者の就職実現に向け、以下の取組を実施した。
 - 地域センターにおいては、公共職業安定所の出席を要請し具体的な求人情報に基づいたケース会議等を積極的に実施するとともに、経営者団体や個別企業を訪問しての求人要請、ジョブコーチによる職場適応指導実施と併せた求人要請等を実施。特に、未就職の修了者に対しては、就職のための相談や励ましを引き継ぎ行いながら、個々の修了者の希望条件に沿った求人開拓や求人情報の提供、採用面接への同行等を積極的に行い、ジョブコーチ等への移行促進のための所内体制の整備等を実施。
 - 発達障害者に対しては、支援開始前に模擬的就労場面を活用した職業評価やチェックリストの活用、講座の体験等を通じて、対象者の就職活動の進め方等を整理することにより支援課題を明確にし、より現

- 実的な就職活動支援を実施するとともに、障害特性に対する配慮事項をまとめたナビゲーションブックをもとに、自ら企業向け「自己紹介カード」を作成し、効果的な求職活動に向けた取組を推進。
 • その結果、職業準備支援等修了者については、就職等に向かう次の段階への移行率が87.6%と平成24年度実績と同水準を維持したほか、就職率は68.5%と過去最高を更新した。

(%)	移行率	就職率
平成25年度	87.6%	68.5%
平成24年度	88.0%	68.1%

○精神障害者、発達障害者等に対する支援ノウハウの共有

- ・全国の地域センターの精神障害者総合雇用支援担当カウンセラーを収集させ精神障害者総合雇用支援担当者会議を開催し、精神障害者に対する雇用促進支援や雇用継続支援の拡充を図るための効果的な方策について以下のとおり実践報告及び意見交換を行った。
- ①雇用促進や雇用継続を希望する精神障害者の利用を促進するための取組(公共職業安定所等の関係機関に地域センターの支援内容に係る的確な理解を促すための周知方法の工夫、業務説明会の開催等、精神障害者が利用しやすい機会の設定等)
 - ②職業評価から職業準備支援につなげるための取組(関係機関による支援を職業リハビリテーション計画で策定したケースについて、フォローアップを実施する、利用者の特性や支援ニーズに対応して支援内容を見直す等)
 - ③職業準備支援からジョブコーチ支援につなげるための取組(職業準備支援場面にジョブコーチが積極的に関わり、早期に利用者とジョブコーチとのラポール形成を促進する等)
 - ④精神障害者に対するジョブコーチ支援の利用促進を図るための取組(精神障害者の特性を踏まえたジョブコーチ支援について、その支援内容等が関係機関や利用者に的確に理解されているか、医療機関と情報共有の上、雇用継続に向けた連携体制を整備する等)
- これらの精神障害者に対する雇用促進支援や雇用継続支援を推進するためのノウハウについては、会議での討議内容や資料等を機構内LANに登載し、全国の地域センターで共有した。
- ・全国の地域センター等から参加したカウンセラー、職業訓練指導員等(101名)による職業リハビリテーション業務研究会を開催し、以下について実践報告を行うとともに、各地域センター等の取組状況について好事例の報告や意見交換を行った。
- ①精神障害者、発達障害者の地域センターの利用促進をするために、拡大ケース会議を積極的に開催する等により、公共職業安定所等の関係機関との連携体制を構築した取組
 - ②地域センターの事業主支援について、労働局、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター等の各関係機関との連携事例を紹介し、戦略的な事業主支援を展開するための役割分担や調整を地域センターが担った取組
 - ③発達障害者就労支援カリキュラムを的確に実施するための教材の整備等を推進した取組
 - ④発達障害を有する者等に対する広域障害者職業センター(以下「広域センター」という。)の職業訓練修了生に係る就職支援等について、地域センターの事業主支援と連動することにより、技能修得によって得られた訓練ノウハウ等をもとに効果的な支援を提供した取組
- ・なお、総合センター職業センターでは、「発達障害者支援技法普及講習」を14地域(千葉、広島、鳥取、長崎、茨城、埼玉、石川、愛媛、和歌山、奈良、三重、滋賀、福島、岩手)において開催し、主に演習形式で発達障害者の支援技法に係る開発成果を伝達するとともに、「精神障害者支援技法普及講習」を、9施設を収集させて実施し、ストレス対処講習を主体に支援技法の開発成果を伝達した。
- ・また、職業準備支援において精神障害者自立支援カリキュラムの実施に携わるリワークアシスタントを対象とした経験交流会を開催し、「ストレス対処技能に係る講習、幕張ストレス疲労アセスメントシート(MSFAS)の活用等による精神障害者に対する支援について」等について講義・演習を行った上で、障害特性に応じた自己理解や課題改善を促す効果的なカリキュラム設定、就職に向けた次の段階への移行を促進するためのジョブコーチとの連携方法、スタッフ間の情報共有、就職促進の取組など、テーマごとにグループに分かれて意見交換を行い、支援ノウハウの共有を図った(46人)。
- ・さらに、リワークアシスタント、職業評価や職業準備支援において作業指導や講習の実施に携わる評価アシスタントに加えて、発達障害者就労支援カリキュラムを担当する就労支援アシスタントを対象とした研修を、それぞれ年2回実施し、支援を重点的に行う必要のある精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者等の障害特性と職業的課題に係る講義、アセスメントや障害特性に応じた職業的課題に対する

- ・ ジョブコーチ支援事業については、支援を必要とする障害者に着実に支援を実施した上で、他の機関では支援が困難な障害者に対して重点的に支援を実施し、第3期中期目標期間中において 80%以上の定着率を達成すること。

- ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）による障害者、事業主等への支援については、支援を必要とする障害者に着実に支援を実施した上で、他の機関では支援が困難な障害者に対して重点的に支援を実施し、第3期中期目標期間中支援終了者の職場への定着率が 80%以上となるようにする。

- ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）による障害者、事業主等への支援については、支援を必要とする障害者に着実に支援を実施した上で、他の機関では支援が困難な障害者に対して重点的に支援を実施し、支援終了者の職場への定着率が 80%以上となるようにする。

また、ジョブコーチ支援事業推進協議会の開催等により、地域センターのジョブコーチ及び社会福祉法人等に配置されるジョブコーチが、それぞれ又は協同して行う支援が効果的に実施されるよう、当該支援事案についてのケーススタディ、支援技法等に関する情報交換・提供、連携方法の協議等を行う。

- アプローチ方法に係る演習を行い、支援のスキルアップを図った。
 ・ 各地域センターの支援カリキュラム、教材、ツール等の新たな作成例や工夫例を機構本部で収集し、機構内 LANにより広く共有（平成25年度新たに32件を追加）し、全国の地域センターにおいてそれらを活用することにより効果的な支援の実施に努めた。

○地域センターにおけるジョブコーチ支援の推進及び福祉施設等によるジョブコーチ支援の促進

- ・ 福祉から雇用への流れを踏まえ、地域センターのジョブコーチ支援については、他の機関では支援が困難な障害者に対する支援を重点的に実施することとし、知的障害者等について他の地域の関係機関でも支援が可能なケースは、地域センターと福祉施設等のジョブコーチの協同支援やジョブコーチ支援事業推進協議会におけるケース検討の実施等により、福祉施設等のジョブコーチに対して、支援方法に係る専門的援助を行い、福祉施設等のジョブコーチのみによる支援の拡充とその効果的な実施を図った。協同支援における専門的援助の実施に当たり、これまででは、事業所内支援が中心であったが、支援計画書の作成の取組にまで範囲を広げることで、福祉施設等のジョブコーチによる支援計画作成から事業所内支援に至る一貫した単独での支援が可能となるよう取り組んだ。
- ・ 地域センターのジョブコーチによる支援については、福祉施設等のジョブコーチでは支援が困難な精神障害者、発達障害者等への支援の増加に対応して、個々の対象者の態様に対応した、障害者に対する職場内コミュニケーションの向上支援や事業主に対する雇用管理・職務内容に関する助言など充実した内容の支援を行った。さらに、支援終了後のフォローアップの効果的・計画的な実施及び事業所内のナチュラルサポート体制の構築を推進した。
- ・ ジョブコーチ支援については、増加する発達障害者に対してより的確な支援を行えるよう、職業準備支援の段階からジョブコーチが関わるとともに、職業準備支援担当職員とのミーティングを行い、ジョブコーチ支援への移行を想定し早期から、個々の対象者の障害特性や状態を共有する取組を推進した。
- ・ 地域センターにおける精神障害者及び発達障害者への的確なジョブコーチ支援の実施や福祉施設等のジョブコーチへの効果的な専門的援助を行うため、機構本部において実務経験が2年以上の地域センターのジョブコーチを対象に、精神障害者、発達障害者等に関するケーススタディ、経験の少ないジョブコーチに対する指導技法、事業主に対する支援技法等の研修を実施し、受講者が地域センターにおいて伝達研修を行った（40人受講）。
- ・ その結果、地域センターのジョブコーチ支援対象者については、福祉施設等のジョブコーチのみによる支援の進展等により知的障害者が減少する一方で、精神障害者及び発達障害者等のその他の障害者が増加した。また、精神障害者及び発達障害者等のその他の障害者の占める割合は52.0%（平成24年度実績50.6%）と高まっている。
- ・ 地域センターのジョブコーチ支援終了後の職場適応指導対象者数は、対象者及び事業主のニーズを踏まえた計画的なフォローアップを積極的に実施したことにより6,281人（平成24年度実績6,119人）と2.6%増加した。
- ・ また、精神障害者、発達障害者等のその他の障害者の職場適応指導の1人当たりの実施回数は、身体障害者、知的障害者の場合を大きく上回った。

（ジョブコーチ支援の障害別対象者数）

（人）	合計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
平成25年度 〈構成比〉 (平成24年度比)	3,749 <100.0% (102.2%)	186 <5.0% (87.7%)	1,613 <43.0% (100.8%)	885 <23.6% (99.9%)	1,065 <28.4% (109.6%)
平成24年度 〈構成比〉	3,670 <100.0%	212 <5.8%	1,600 <43.6%	886 <24.1%	972 <26.5%

※発達障害者の数は、920人（平成24年度実績845人、平成24年度比108.9%）

（職場適応指導対象者数）

（人）	平成25年度	平成24年度
職場適応指導対象者数 (平成24年度比)	6,281 (102.6%)	6,119

（障害別対象者1人当たりの職場適応指導実施回数）

（回）	対象者全体	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
-----	-------	-------	-------	-------	-----

職場適応指導実施回数	4. 20	3. 49	3. 70	5. 10	4. 44
------------	-------	-------	-------	-------	-------

- ・地域センターのジョブコーチ支援終了者の6か月後定着率は88.2%と平成24年度実績を上回った。

	平成25年度	平成24年度
定着率	88.2%	86.7%

- ・ジョブコーチ支援事業推進協議会については、ケーススタディ、知識の習得のための講習等を積極的に行い、支援方法に係る専門的援助を推進した。なお、参加者の利便性等に配慮し、1回当たりの開催時間を延長して開催回数を減らす、講習等の可能な部分については地域センター開催の他の研修と合同で実施する、個別の支援場面を通じた支援ノウハウの提供を積極的に行なうなどにより、効率的な開催を引き続き推進し、延べ参加者数では前年度同水準を維持した。

	ジョブコーチ支援事業推進協議会	
	実施回数	延参加者
平成25年度 (平成24年度比)	243回 (94.6%)	4,523人 (98.9%)
平成24年度	257回	4,573人

- ・地域センターと福祉施設等のジョブコーチとの協同支援において、アセスメントのポイントや支援計画作成方法に関する助言を行う等により協同支援の実施人数は1,902人となり、過去最高であった平成24年度と同水準を維持した。福祉施設等のジョブコーチのみによる支援は、1,032人となるなど、平成24年度実績を12.8%上回った。

(福祉施設等のジョブコーチ支援の内訳)

	地域センターと福祉施設等のジョブコーチとの協同支援(人)	福祉施設等のジョブコーチのみによる支援(人)
平成25年度 (平成24年度比)	1,902 (95.2%)	1,032
平成24年度	1,998	915

- ・精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、地域における支援ネットワークを構築して、主治医等関係者との密接な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行なう精神障害者
- ・精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行なう精神障害者
- ・精神障害者の新規雇入れ、復職及び雇用継続を促進するため、精神障害者雇用支援連絡協議会の効果的な運営等を通じ地域における精神障害者雇用支援ネットワークを構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行なう精神障害者

○精神障害者雇用支援ネットワークの充実・強化、復職支援（リワーク支援）の積極的周知及び支援ノウハウの蓄積・共有

- ・精神障害者総合雇用支援を効果的に実施するためには医療機関、事業所との連携が不可欠であり、精神障害者雇用支援連絡協議会、他の関係機関が開催する連絡会議等の場を活用した周知活動を通じて、関係機関への積極的働きかけを実施(3,504機関(平成24年度実績3,726機関))した。
- ・精神障害者雇用支援連絡協議会において、関係機関の連携体制を協議し、支援ネットワークの強化を図る等の取組を行った。具体的には、医療機関と地域センターが連携した支援事例の検討を通じて関係機関間の具体的な連携方法や役割分担を検討する、職場定着に係る課題に関する共通認識のもと具体的な対応策を地域センターより提案し同協議会でその詳細を検討する、等の取組を行った。
- ・また、メンタルヘルス分野等における医療機関等との連携体制の強化として、メンタルヘルス対策支援センターと、互いのパンフレットを備え置く等により利用者へのそれぞれが行なうサービスの周知を図るとと

総合雇用支援を実施する。

また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加や休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心となって開発した最新の支援技法を導入した個別実践型リワークプログラムにより、多様な精神障害者を対象に個別状況に応じたより効果的な復職支援を行うこと。また、その支援終了者の75%以上が復職できるようにすること。

また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加や休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心となって開発した最新の支援技法を導入した個別実践型リワークプログラムにより、多様な精神障害者を対象に個別状況に応じたより効果的な復職支援を行い、第3期中期目標期間中復職支援終了者の復職率が75%以上となるようにする。

対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行う精神障害者総合雇用支援を実施する。

また、最近におけるうつ病等の精神障害による休職者の大幅な増加や休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった復職支援の困難な事案の割合の高まりに対応するため、総合センターが中心となって開発した最新の支援技法を導入した個別実践型リワークプログラムにより、多様な精神障害者を対象に個別状況に応じたより効果的な復職支援を行い、第3期中期目標期間中復職支援終了者の復職率が75%以上となるようにする。

もに、メンタルヘルス対策支援センターがリワーク支援希望者を把握した場合には地域センターを紹介するなど相互に紹介をするほか、休職者の職場復帰に取組む事業主を対象とした事業主支援ワークショップの共同開催等を通じて、互いのサービス内容を事業主に周知する等により、より多くの精神障害者に効果的な支援を行うよう取り組んだ。

- ・さらに、地域センターへの通所が困難な遠隔地の対象者に対し、障害者就業・生活支援センター等地域の関係機関と連携して、当該機関への地域センター職員の訪問によるリワーク支援を実施し、幅広い対象者への支援を行った。
- ・休職と復職を繰り返したり、休職期間が長期化するといった困難事案の割合の高まりに対応し、個々の対象者の状況に応じて復帰後の新たな職務や環境に対する対応力の向上に関する支援や、キャリアプランの再構築に関する支援を加えた個別実践型リワークプログラムを、全国の地域センターで実施した。当該プログラムの実施に当たっては、支援効果をさらに高めるべく、対象者の主体的取組を促進できるよう、対象者が自らの復職に向けた課題に応じて必要な講習等を選択することや、社会生活リズム確立のために講習等のない時間帯も一律に地域センターに通所する方法から自ら通所以外の活動も計画し、実行する手法を活用した。
- ・また、発達障害の特徴が窺われる者等、リワーク支援対象者の有する障害特性が多様化している現状を踏まえ、当該者に対して、職業準備支援における発達障害者向け対人技能講習等の受講ができるようとともに、障害特性について復職先事業所の理解を得るために、対象者自らによる自身の障害特性を取りまとめた資料の作成及び復職先事業所に対する説明への支援を行った。
- ・対象者の復職先事業所の所在地が、療養地や休職前の事業所と異なる地域の場合に、リハビリ出勤支援などのリワーク支援の一部を復職先事業所の所在する地域の地域センターが行う等、複数の地域センターが連携して的確な支援を行った。
- ・事業主、主治医等との密接な連携を図り、より多くの精神障害者がリワーク支援を受けられるよう、納付金事務説明会で周知を図ったほか、経営者協会や商工会議所、労働基準協会等の事業主団体の協力を得て医療機関・事業所向けのリワーク支援の活用を呼びかけるパンフレット(好事例等)を配布するなど、地域の実情に応じて、企業や医療機関に対し、リワーク支援へのニーズ等を把握する調査を実施とともに、ニーズがある企業等に対しては個別訪問等を行うなどにより、リワーク支援の周知及び活用促進を図った。
- ・各地域センターにおいて、自治体の広報誌や事業主団体機関誌、産業保健推進センターの事業主向けメールマガジンへのリワーク支援紹介記事の掲載を要請するなど、支援を必要とする人達ができる限り多く利用できるよう、一層の周知に取り組んだ。
- ・これらの取組の結果、精神障害者総合雇用支援の対象者数は、平成24年度実績よりも3.9%増加した。精神障害者総合雇用支援において連携を図った医療機関は1,547機関(精神障害者総合雇用支援に係る連携のための働きかけを行った機関の内数)となった。また、復職率は83.7%と平成24年度実績を上回った。

(支援対象精神障害者数)

	支援精神障害者数(人)
平成25年度 (平成24年度比)	3,115 (103.9%)
平成24年度	2,997

(リワーク支援対象者数)

	平成25年度	平成24年度
リワーク支援 対象者数(人)	2,232	2,144

<p>イ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</p> <p>② 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</p>								
<p>地域センターにおいて、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する雇用管理に関する助言その他の援助を事業主のニーズに応じて的確に実施し、障害者の就職又は職場適応を促進すること。</p> <p>地域センターにおいて、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進することとし、第3期中期目標期間中に延べ82,000所以上の事業所に対して必要な支援を実施する。</p> <p>実施に当たっては、事業主のニーズに応じて適切な事業主支援計画を策定し、必要に応じ医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、事業主等に対する的確かつ効果的な支援が行われるようにする。</p> <p>また、採用、職場定着等の各段階での事業主の障害者雇用の取組に応じた支援を推進するため、共通の課題を有する事業主が、グループワーク方式で事例発表、意見交換等を行うことにより雇用管理上の課題や解決の糸口をつかむ機会を設けるとともに、課題解決のための助言・援助を行う事業主支援ワークショップを実施し、自主的な取組を促進する。</p>								
	<p>□ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</p> <p>地域センターにおいて、職業安定機関が実施する雇用率達成指導等と連携しつつ、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進することとし、16,400所以上の事業所に対して必要な支援を実施する。</p> <p>実施に当たっては、事業主のニーズに応じて適切な事業主支援計画を策定し、必要に応じ医療、社会教育、社会福祉、工学等の専門家と連携して、事業主等に対する的確かつ効果的な支援が行われるようにする。</p>	<p>□ 障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施</p> <p>地域センターにおいて、職業安定機関が実施する雇用率達成指導等と連携しつつ、障害者の雇用管理に関する事項について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進することとし、16,400所以上の事業所に対して必要な支援を実施する。</p>						
	<p>○事業主ニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用のノウハウが不足している企業への職業安定機関との同行訪問など、職業安定機関が行う雇用率達成指導への協力、事業主のニーズに応じたジョブコーチ支援の積極的な実施、事業主支援ワークショップの実施、事業主支援計画に基づく体系的支援の実施など、障害者の雇用管理に関する事項について事業主への相談・援助に積極的に取り組んだ。実施に当たっては、あと1人の雇用で雇用率達成となる事業所に対して職業安定機関が行う雇用率達成指導に同行し、地域センター利用者の求職情報提供と雇用に向けた具体的な職務内容の提案を行うなど積極的に協力した。 ・企業同士がグループワーク方式により障害者雇用管理上の課題を発見し、その解決の糸口をつかむための事業主支援ワークショップを障害者雇用率未達成企業を重点として実施し、障害者雇用率達成に向けた取組を始めるきっかけとなるよう先行企業の事例発表やそれを踏まえた意見交換等を行った。その際、各企業の具体的な課題等について意見交換が活発に行われるよう同一業種の企業を対象にすることや、各回のワークショップそれぞれで、異なる障害特性をテーマに設定し、同じ課題を持つ企業を対象にする等対象範囲を工夫した。事業主支援ワークショップで、個々の企業の課題やニーズを把握した上で、必要に応じ、地域センターのジョブコーチ支援など個別支援に加えて、障害者の雇用促進のための助成金や就労支援機器の貸出し措置を結びつけることにより、効果的に事業主支援を展開した。また、精神障害者の職場復帰に取り組もうとしている企業を対象に事業主支援ワークショップを実施し、職場復帰の取組のきっかけ作りを行い、職場復帰に取り組むこととなった企業に対してはリワーク支援を実施した。 ・地域センターの主任カウンセラーを参考させ会議を実施し、以下のとおり事業主援助業務の充実・強化に向けた効果的な方策についての実践報告及び意見交換を行い、討議内容及び資料等を機構内LANに登載し、支援ノウハウ等を共有した。 <ul style="list-style-type: none"> ①広域センターとの連携等による効果的な事業主援助業務を実施するための取組（納付金関係業務や広域センターとの連携により、更なる質の高い事業主支援を実施する等） ②労働局・公共職業安定所との連携による事業主援助業務を充実・強化するための取組（公共職業安定所等に地域センターの行う事業主援助業務の内容・効果・連携方法に係る適切な周知を図るための工夫、雇用率達成指導の計画作成段階から地域センターが関与し、雇用率未達成事業所等に計画的な支援を行う等） ③精神障害者を雇用する、または継続雇用する事業主への援助を充実・強化する取組（支援機関の利用に消極的な公共職業安定所利用者に地域センターの利用を提案する資料作成等の工夫） ・職業準備支援修了者等の就職促進対策の強化の取組の一環として、相談が寄せられた事業主に対する継続的なフォローアップを通じて、助成金を活用した障害者の雇入れ等事業主への提案型の助言・援助と、事業主支援計画の策定を推進した。 ・その結果、障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数は17,767所と、平成24年度実績と同水準となった。 ・また、職業安定機関が実施する雇用率達成指導と連携した事業主支援の実施企業数は、1,807社となり、平成24年度比6.0%増加した（平成24年度1,703社）。 	<p>(対象事業所数、事業主支援ワークショップ実施回数)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>事業主支援ワークショップ実施回数</th> <th>障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>復職率</td> <td>83.3%</td> <td>83.7%</td> </tr> </tbody> </table>		事業主支援ワークショップ実施回数	障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数	復職率	83.3%	83.7%
	事業主支援ワークショップ実施回数	障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数						
復職率	83.3%	83.7%						

平成25年度 (平成24年度比)	17,767所 (99.8%)	157回 (95.7%)
平成24年度	17,800所	164回

当該計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の事業主において具体的な課題改善効果が見られるようにする。

当該計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の事業主から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られるようにする。

ホ 職業リハビリテーション関係業務と障害者雇用納付金関係業務との協力・連携の強化

障害者雇用納付金関係業務について、質の高い事業主支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進するため、定期的な連絡会議の開催、相互の業務に関する職員研修、事業主からの照会・相談等に係る迅速な取次ぎ、事業所への同行訪問を実施する等により、職業リハビリテーション関係業務と障害者雇用納付金関係業務との協力・連携の強化を図る。

- ・追跡調査（事業主支援）
アンケート調査の結果、916事業主より回答があり、そのうち「大変満足している」「満足している」との回答が93.1%（平成24年度90.2%）であった。（実施期間1月6日～3月10日）
 - ・平成25年度においては、平成24年度アンケート結果を踏まえ、機構本部において分析の上、各地域センターにフィードバックし、的確な支援の実施に活用するよう指導とともに、不足や不満等の評価については、地域センターに対し、その分析を行い、改善策を講じるよう指示した。具体的には、「一定期間経過しても職務能力が伸びない」という意見に対して、地域センターが原因分析を実施したところ、障害者の特性に応じた作業指示をすることにより職務能力が向上する可能性が判明した。事業主に対して職務分析の必要性や従業員への啓発研修が必要と判断し、改めて事業主に支援策を提案した。

六 職業リハビリテーション関係業務と障害者雇用納付金関係業務との協力・連携の強化

- ・質の高い事業主支援を実施し、障害者の就職又は職場適応を促進するため、高障センターとの定期的な連絡会議、相互の業務に関する職員研修、事業主からの照会・相談等に係る連絡票等を用いた迅速な取次ぎ、事業所への同行訪問等を実施するとともに、地域センターが行う事業主支援ワークショップにおいて、高障センターによる障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の説明を行う等により、障害者雇用納付金関係業務との協力・連携の強化を図った。
 - ・具体的な連携事例としては、①役割分担や連携方法を具体的に整理し、職リハ部門と高障センターが共同で連携要領を作成、②高障センターを訪問した事業主に対してアンケートを実施し、障害者雇用に関する支援ニーズを把握し、効果的な事業主支援の実施につなげる等の取組を行った。
 - ・また、特に納付金適用対象企業の拡大に伴い、支援が必要となる中小企業に対しては、納付金事務説明会において事業主支援業務を周知するとともに、高障センター担当者と連携した訪問により、企業側の支援ニーズの的確な把握に努めた上で、地域センターの事業主支援業務について、積極的な活用を奨奨した。

評価の視点等	自己評価	S	評定	A
【評価項目3 地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援】	【理由及び特記事項】 <ul style="list-style-type: none">全ての数値目標を達成しており、そのうち5つの数値目標については過去最高の実績を更新していること、精神障害者、発達障害者の特性を踏まえた専門性の高い支援が実施されていることを高く評価し「S」とした。		【委員会としての評定理由】 <p>本事業だけがめざましい評価を上げたという根拠は希薄であるようにも思 うが、各項目の目標達成状況は、一部は大幅に上回っており、就職支援にとど まらず、ジョブコーチ支援や職場復帰支援など、定着支援まで実施してい ることや、精神障害者、発達障害者等他の機関で受入困難な障害者に対する支 援が高い実績を達成していることは評価できる。</p> <p>今後は、うつ病等の精神障害者への対応にとどまっている企業への専門的 支援がより一層なされることを期待する。</p>	
【数値目標】※（）内は第3期中期目標期間中の目標値について、年度計画 において設定した目標値	・職業リハビリテーションサービスを実施した障害者は31,658人となり、年度 計画の目標を上回った。(業務実績「○支援を必要としている障害者の積極的 な受入れの推進」(P19) 参照)		【各委員の評定理由】 <ul style="list-style-type: none">各項目の目標達成度は満遍なく高い。内容もジョブコーチなど機関の専門 的能力を活用する具体的な手法を強化するなど具体的である。能力開発、就職支援にとどまらず、ジョブコーチ支援や職場復帰、雇用継 続など、定着支援まで実施は評価できる。質問をさせていただきましたが、この事業だけが特筆すべきめざましい評 価を上げたという根拠が希薄であると思いましたのでAと致しました。困難事業における成功を評価した。各項目の達成状況をみると、一部は確かに大幅に上回っているように思 えるが、全体としてはA評定であると考えた。	
・第3期中期目標期間中に延べ147,000人以上の障害者に対し、より就 職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションサービスを実施す ること。 29,400人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービ スを実施すること。	・職業リハビリテーションサービスを実施した精神障害者は11,012人となり、 年度計画の目標を上回り、過去最高となった。(業務実績「○支援を必要とし ている障害者の積極的な受入れの推進」(P19) 参照)			
・第3期中期目標期間中の職業リハビリテーションサービスの対象者のうち、 精神障害者は延べ49,000人以上とすること。	・職業リハビリテーションサービスを実施した発達障害者は6,110人となり、			
職業リハビリテーションサービスの対象者のうち、精神障害者は9,800人 以上とすること。				
・第3期中期目標期間中の職業リハビリテーションサービスの対象者のうち、				

<p>発達障害者は延べ22,000人以上とすること。</p> <p>職業リハビリテーションサービスの対象者のうち、発達障害者は4,400人以上とすること。</p>	<p>年度計画の目標を上回り、過去最高となった。(業務実績「○支援を必要としている障害者の積極的な受入れの推進」(P19) 参照)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 他の機関で受入困難な障害者に対して高い実績を達成しており、業務の困難性を勘案した。
<ul style="list-style-type: none"> 支援を受けた障害者に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の障害者から効果があった旨の評価が得られるようにすること。 第3期中期目標期間中に職業準備支援の対象者の80%以上が就職等に向かう次の段階(職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等)へ移行できるようにすること。 第3期中期目標期間中において職業準備支援の修了者の就職率が50%以上となることに資するため、その内容の充実を図ること。 	<ul style="list-style-type: none"> 支援を受けた障害者から効果があった旨の評価を得た割合は、93.2%であり、中期計画の目標を大幅に上回った。(業務実績「○支援を必要としている障害者の積極的な受入れの推進」(P19) 参照) 職業準備支援の対象者が就職等に向かう次の段階へ移行した割合は、87.6%となり、中期計画の目標を上回った。(業務実績「○就職等に向かう次の段階への移行の促進」(P21) 参照) 	<p>【その他意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> 対象人数については、さらなる拡大を期待したい。うつ病等、精神障害者にとまどっている企業は益々増加しており、事業所への専門的支援には応えきれていないのではないか。 数値やパーセントで示すことの出来ない要素があれば、教えていただけないと依然として思っております。
<ul style="list-style-type: none"> ジョブコーチによる支援については、第3期中期目標期間中支援終了者の職場への定着率が80%以上となるようにすること。 第3期中期目標期間中復職支援終了者の復職率が75%以上となるようにすること。 第3期中期目標期間中に延べ82,000以上の事業所に対して必要な支援を実施すること。 <p>〔16,400以上の事業所に対して必要な支援を実施すること。〕</p>	<ul style="list-style-type: none"> 職業準備支援の修了者の就職率は68.5%となり、中期計画の目標を大幅に上回り、過去最高となった。(業務実績「○就職等に向かう次の段階への移行の促進」(P21) 参照) ジョブコーチ支援終了者の職場への定着率は88.2%となり、中期計画の目標を上回り、過去最高となった。(業務実績「○地域センターにおけるジョブコーチ支援の推進及び福祉施設等によるジョブコーチ支援の促進」(P24) 参照) 復職支援終了者の復職率は83.7%となり、中期計画の目標を大幅に上回った。(業務実績「○精神障害者雇用支援ネットワークの充実・強化、復職支援(リワーク支援)の積極的周知及び支援ノウハウの蓄積・共有」(P25) 参照) 支援を実施した事業所数は17,767所となり、年度計画の目標を上回った。(業務実績「○障害者の雇用管理に関する専門的支援の実施」(P27) 参照) 	
<p>事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の事業主において具体的な課題改善効果が見られるようにすること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 事業主に対する追跡調査から、課題改善効果が見られた旨の評価が得られた割合は、93.1%となり、中期計画の目標を大幅に上回り、過去最高となった。(業務実績「○障害者の雇用管理に関する専門的支援の実施」(P27) 参照) 	
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 広域センターについて、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れができるよう、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を行っているか。 	<p>実績：○ ※評価シート6に別記</p>	

高齢・障害・求職者雇用支援機構 評価シート（4）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>ウ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施</p> <p>各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関、その他の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施すること。</p>	<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>③ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施</p> <p>各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関、その他の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションサービスの事業を実施することができるよう、地域の就労支援ネットワークの充実を図る。このため、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施すること。</p>	<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>ハ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施</p> <p>各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、教育機関、医療機関、その他の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションサービスの事業を実施することができるよう、地域の就労支援ネットワークの充実を図る。このため、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うとともに、総合センターとの共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施すること。</p> <p>実務的研修については、次により実施する。</p>	<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>ハ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施</p> <p>○地域の関係機関に対する効果的な職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言・援助の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の関係機関において就職に結びつく効果的な支援が行われるよう、各地域センターにおいて、次のとおり技術的事項についての助言・援助を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ・地域の関係機関が実施する個別の支援に係るケース相談、ケース会議等において、職業評価の結果や職業リハビリテーション計画の策定内容を説明する中での具体的な支援方法等についてのアドバイス：4,601機関（平成24年度実績4,584機関 0.4%の増）、延べ16,963回（平成24年度実績17,990回 5.7%の減）実施 ・地域の関係機関から要請された職業前訓練などの職業リハビリテーションサービスの見直しや、支援ツールの利用方法などの職業リハビリテーションに関する技術的事項についての提案、解説（技術的助言）：1,029機関（平成24年度実績934機関 10.2%の増）、延べ2,098回（平成24年度実績2,424回 13.4%の減）実施 ・地域の関係機関の職員とカウンセラーによる実際の協同支援の場面を通しての支援の実施方法等についての説明、解説（協同支援）：706機関（平成24年度実績684機関 3.2%の増）、延べ2,451件（平成24年度実績2,494件 1.7%の減）実施 ・地域センターが行う職業準備支援等の支援場面を活用して地域の関係機関職員を実習生として受け入れての支援ノウハウの説明、解説（実習）：558機関（平成24年度実績352機関 58.5%の増）、延べ682件（平成24年度実績401件 70.1%の増）実施 ・地域の関係機関の職業リハビリテーションの実施状況等の情報を収集して、職業リハビリテーションの実施に意欲的な機関や新設されて間もない機関、これまで地域センターとの連携が十分形成されていない機関のうち、地域のニーズや実情を的確に把握した上で、重点的に助言・援助を実施する機関を選定し、技術的助言、協同支援や実習受入れとマニュアル・教材の提供や研修の実施等を組み合わせた総合的な助言・援助を計画的に実施した。さらに、就労支援ネットワークの構築に当たって、積極的な役割が期待できる関係機関を選定し、重点的に助言・援助を行い、地域の就労支援ネットワークの充実を図った。 ・助言・援助の実施に当たっては、地域自立支援協議会や、障害者就業・生活支援センター連絡協議会等関係機関が主催する会議へ出席し、地域の就労支援の状況を把握するとともに、支援事例を盛り込んだ説明資料を作成する等の工夫を行い、助言・援助業務を周知した。 ・また、ジョブコーチ支援等の要請や研修講師依頼のあった機関に対して、潜在的なニーズをさらに聴取し有効な協同支援や実習等の助言・援助の提案に繋げることにより、関係機関が抱えるニーズへの対処方法を具現化する取組を推進した。なお、意見交換等により、当該機関の就労支援に係る課題や支援ノウハウの蓄積状況等の把握に努めた。 ・こうした取組を重点的に行った結果、より実践的な技術的援助への高いニーズが把握され、協同支援及び実習の実績において、対象機関数及び実施件数が増加した。 ・さらに、助言・援助業務に係るノウハウ共有及びスキル向上のために、以下の取組を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ・各地域センターにおいて、助言・援助に的確に繋げるために必要な支援要請の受理に係る具体的なプロセスや、支援ニーズを把握するポイントをとりまとめ、事例集として機構内 LAN に掲載した。 ・全国の地域センター等からカウンセラー、職業訓練指導員（101人）を参考し開催した職業リハビリテーション業務研究会において、地域自立支援協議会への参加等を通じて、各障害保健福祉圏域にある障害者就業・生活支援センター等の支援機関の支援ニーズを数年間にわたり把握・分析の上、地域の基盤整備を図るための助言・援助業務の方策を検討した取組等の報告を行い、各地域センター等の取組状況について意見交換を行った。 ・関係機関に対する助言・援助業務をカウンセラーが円滑に進める上で必要な、問題解決に向けた関係機関の調整・支援方針の共有・合意形成・相互理解を促す、コーディネイトに係るスキル全般について、

平成 24 年度からカウンセラーの専門研修に導入し、特に助言・援助を行う上で重要なファシリテーション（会議・ミーティング等で、参加者の合意形成や相互理解を促す手法）については、各年次研修において段階的にスキル向上が図られるよう研修カリキュラムを見直した。

- 助言・援助業務の主体となるカウンセラーの専門研修においては、関係機関の間で生じる意見の対立や葛藤を協調に変える「コンフリクトマネジメント（機関・個人間の対立・衝突を協調に変える手法）」を、新たにファシリテーションに係る講座に追加した。

○職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のための実務的研修等の実施

＜マニュアル・教材の提供等＞

- 平成 24 年度に改訂した地域の関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材を、就業支援基礎研修の受講者、就業支援基礎研修と全部又は一部が同様の研修を自ら実施する関係機関、当該研修を受講する職員及び支援方法に係る援助を受ける関係機関の職員に対して提供した。
- また、マニュアル・教材の提供を受けた地域の関係機関等から改善・追加の意見・要望を聞き、「障害特性や職業的課題」の科目において、より実践的な手法を取り入れた研修を行いたいという要望を踏まえ、総合センター職業センターで開発した「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム」の支援技法の一部である「職場対人技能トレーニング」や、平成 24 年度に作成した「ジョブデザインサポートプログラム」の支援技法の一部である「休職中の精神障害者に対するストレス対処講習」で、さらに実践的な手法を盛りこんだマニュアル・教材の追加等を行った。
- さらに、各地域センターにおいては、マニュアル中に、地域独自の障害別支援事例、労働施策と福祉施策との連携状況、労働市場データ等の新たな情報を盛り込むなど、地域の現状を踏まえた関係機関にとってより有益なものとなるよう改善を図った

- 地域センターにおける就労移行支援事業者の就労支援員等に対する職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のための実務的研修（年 47 回）

＜就業支援基礎研修＞

- 各地域の障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等において就業支援を担当する者を対象として、全国の地域センターにおいて概ね 3 日間にわたり合計 63 回実施した（受講者数 2,639 人（平成 24 年度実績 2,518 人））。
- 受講者の募集に当たっては、特に精神障害者の雇用促進に係る地域の就労支援ネットワークの充実を図るために、医療機関に対する周知を強化した。具体的には、地域において精神障害者の就職・職場復帰のための支援プログラムを開始しようとしている医療機関に対して、助言・援助業務のニーズ把握等と併せて就業支援基礎研修の案内を周知する、個別の障害者に対する支援において連携した医療機関に対して周知する等の工夫を行った。その結果、医療機関からの受講者が 119 名（平成 24 年度は 68 名）と前年度比で 75.0%（51 名）増加した。
- 就業支援基礎研修実施に当たっては、平成 24 年度における受講者数の増加を鑑み、より多くの受講希望に対応するため定員枠をあらかじめ拡大し周知する、平成 24 年度に引き続き受講者のニーズと利便性に配慮し、開催日を連続でなく分散させる等の配慮をした。
- 研修内容については、平成 24 年度アンケート結果を踏まえ、受講者参加型の意見交換や演習等の割合を高めた構成とし、また、多角的な意見交換の実施に資するため、意見交換時のグループを受講者の所属機関の種類、経験年数に偏らないよう編成する、1 日ごとにグループ構成員を入れ替える等の工夫を行った。さらに、一部の地域センターにおいては、「就業支援に必要な精神医学の基礎知識」、「発達障害の特性に応じた支援技法」、「プレゼンテーション」、「ビジネスマナー」等の新たな科目を追加する等の充実を図った。
- また、講義の実施に当たっては、就労支援の具体的な取組のイメージを持ってもらいやすいよう、支援事例を多く紹介する、DVD の動画を交えわかりやすく解説する等の工夫を引き続き行った。

＜その他の援助の実施＞

- 各地域センターにおいては、多くの関係機関がより効果的な職業リハビリテーションを実施できるよう、発達障害者の障害特性に関する勉強会や総合センター研究部門で開発した「トータルパッケージ」（※）の効果的な活用方法など、職業評価の具体的手法等に関する講習会、就業支援基礎研修終了者の更なるスキルアップのための講習会等、地域の関係機関から寄せられる研修ニーズの高いテーマを設定し開催するとともに（62 回、延べ 365 機関参加）、県教育庁が主催する特別支援学校教員に対する就業支援に関する研修等他機関主催の研修、講習会への講師派遣協力（270 機関、延べ 332 回）を行った。

（※）トータルパッケージとは、ストレス・疲労アセスメントシート、情報整理スキル獲得のためのメモリーノート、パソコンデータ入力作業などワークサンプル等により構成され、障害者が自己の障害状況を的確に把握し、必要なスキルを身に付けることにより、作業遂行力の向上を図る支援ツール。その結果、1,716 か所（平成 24 年度 1,474 か所）の関係機関に助言・援助を実施した。

<p>7,800 所以上の関係機関を対象に、助言・援助等を積極的に実施する。</p>	<p>の関係機関を対象に助言・援助等を積極的に実施する。</p>	<table border="1" data-bbox="1826 190 2969 505"> <thead> <tr> <th></th><th>技術的助言</th><th>協同支援</th><th>実習の受入れ</th><th>重複を除く実機関数</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成25年度 (平成24年度比)</td><td>1,029 (110.2%)</td><td>706 (103.2%)</td><td>558 (158.5%)</td><td>1,716 (116.4%)</td></tr> <tr> <td>平成24年度</td><td>934</td><td>684</td><td>352</td><td>1,474</td></tr> </tbody> </table>		技術的助言	協同支援	実習の受入れ	重複を除く実機関数	平成25年度 (平成24年度比)	1,029 (110.2%)	706 (103.2%)	558 (158.5%)	1,716 (116.4%)	平成24年度	934	684	352	1,474
	技術的助言	協同支援	実習の受入れ	重複を除く実機関数													
平成25年度 (平成24年度比)	1,029 (110.2%)	706 (103.2%)	558 (158.5%)	1,716 (116.4%)													
平成24年度	934	684	352	1,474													
<p>実施後は、助言・援助を受けた関係機関及びマニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関等から有用であった旨の評価を得られるようする。</p>	<p>実施後は、助言・援助を受けた関係機関及びマニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関等から有用であった旨の評価を得られるようする。</p> <p>なお、これらのアンケート結果を踏まえ、助言・援助及びマニュアル・教材の内容、研修カリキュラム等の充実を図る。</p> <p>また、地域センターにおいて、障害者の就業支援に関する関係機関等の共通認識を形成するための職業リハビリテーション推進フォーラムを開催する。</p>	<p>実施後は、助言・援助を受けた関係機関及びマニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関等から有用であった旨の評価を得られるようする。</p> <p>実施後は、助言・援助等を受けた関係機関へのアンケート調査</p> <ul style="list-style-type: none"> 「大変有用であった」「有用であった」との回答：96.9%（平成24年度実績：98.4%） マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対するアンケート調査 「大変有用であった」「有用であった」との回答：94.5%（平成24年度実績：94.3%） <p>○就労移行支援事業者等との職業リハビリテーションネットワークの形成、整備</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成25年度の地域職業リハビリテーション推進フォーラムについては、助言・援助業務の更なる推進に向け、地域の状況に応じた職業リハビリテーションネットワークの基盤整備、障害者に対する具体的な支援方策に関する共通認識の形成によるネットワークの円滑な活用を目的とするとともに、精神障害者、発達障害者の雇用の促進等、特にネットワークの機能強化が必要な領域に係るテーマを設定して実施した。また、特に就業支援ネットワークの充実・強化が必要な地域を選定した上で、当該地域において開催し、当該地域の課題を検討する等の取組も積極的に行った。 具体的には、平成25年4月からの法定雇用率の引き上げを踏まえた事業主支援のあり方や、公共職業安定所が行うチーム支援（就職を希望する障害者に対し、福祉等の関係者からなる「障害者就労支援チーム」による、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援）の推進等の各地域の実情に応じたテーマ設定に配慮した。 実施に当たっては、シンポジウム、事例報告等の方法を組み合わせて行うことにより、地域の関係機関の役割分担、連携のあり方等について、参加関係機関の共通認識の形成を図った。 その結果、実施回数は52回（平成24年度実績52回）、受講者数は3,679人（平成24年度実績3,460人）となつた。アンケートの結果については、88.2%（平成24年度実績85.5%）が「有用であった」と回答し、平成24年度実績を上回つた。 関係機関を集めた就労支援における役割分担に関する連絡会議の開催（259回、延べ765機関参加（平成24年度実績215回、延べ713機関））や他機関が主催する各種会議等への参加（1,179回、延べ621機関（平成24年度実績1,054回、延べ565機関））を通じて役割分担を調整する等関係機関との連携関係の形成を図つた。 また、これまで連携が十分形成されていない関係機関を重点に個別訪問等により事業内容、専門性、事業実績等について情報収集、現状や動向の把握を行い、円滑な就労支援のための連携や助言・援助に係るニーズ等について意見交換を実施した（858機関、延べ1,667回（平成24年度実績809機関、延べ1,435回））。 															
<p>エ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p> <p>職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資するため、総合センターにおいて、障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施するとともに、障害者就業・生活支援センターの職員や医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する専門的・技術的研修</p>	<p>④ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p> <p>職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資する職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を総合センターにおいて実施する。</p> <p>また、医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する次の専門的、技術的研修を</p>	<p>ニ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成</p> <p>職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資する職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施する。</p> <p>また、医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する次の専門的、技術的研修を</p>															

を実施し、職業リハビリテーション人材の育成を図ること。

職種別・課題別に実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を図る。さらに、第3期中期目標期間中に、就労支援の裾野の拡大に伴う多様な研修ニーズに対応した研修内容の見直し、再構築を行い、総合センターと地域センターとの密接な連携の下、人材育成機能の強化を図る。

- ・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修
- ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修
- ・ 医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を養成するための研修

職種別・課題別に実施する等により、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を図る。さらに、第3期中期目標期間中に、就労支援の裾野の拡大に伴う多様な研修ニーズに対応した研修内容の見直し、再構築を行うべく、検討を進める。

- ・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修（年7回）

- ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修（年9回）

- ・ 発達障害者支援センターや発達障害者の支援をしている機関において就業支援を担当する職員を養成するための研修（年2回）

- ・ 医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を養成するための研修（年2回）

【実施状況】 ※（ ）内は平成24年度実績

○障害者就業・生活支援センター職員研修

- ・ 新任就業支援担当者研修：実施3回（3回） 受講者179人（165人）
- ・ 新任主任就業支援担当者研修：実施3回（3回） 受講者88人（55人）
- ・ 就業支援スキルアップ研修：実施1回（1回） 受講者24人（28人）

○職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修

- ・ 第1号ジョブコーチ養成研修：実施4回（4回） 受講者83人（112人）
- ・ 第2号ジョブコーチ養成研修：実施3回（3回） 受講者31人（39人）

○職場適応援助者（ジョブコーチ）スキル向上研修

- ・ 第1号ジョブコーチスキル向上研修：実施1回（新規） 受講者19人（—）
- ・ 第2号ジョブコーチスキル向上研修：実施1回（新規） 受講者7人（—）

○発達障害者就業支援セミナー

- ・ 実施2回（2回） 受講者387人（387人）

（ 福祉機関37.5%、就業・生活支援センター等18.3%、教育機関11.6%、事業主14.5%、発達障害者支援センター5.4%、職業能力開発施設1.8%、地域若者サポートステーション1.0%、医療機関2.3%、その他7.5% ）

○職業リハビリテーション実践セミナー

- ・ 実施2回（2回） 受講者432人（456人）

（ 知的障害コース128人、精神障害コース185人、高次脳機能障害コース119人 ）

【アンケートの結果等を踏まえた研修内容の見直し】

・ 平成23年度及び平成24年度に実施した研修の直後、追跡、所属長各アンケート調査による個々の講座に対する意見、要望等を踏まえ、研修講師の選定やカリキュラム構成の再検討、講座内容に関する講師との調整等研修の改善・充実に向けた取組を以下のとおり実施した。

- ・ 「障害者就業・生活支援センター職員研修」について、受講者から、「人口規模等の地方事情が全く異なると議論がしにくいため、グループ編成を配慮して欲しい」との意見を踏まえ、障害者就業・生活支援センターの人口規模・地域の社会資源・就業支援ネットワーク等の現状・課題が近い地域同士で取組やノウハウを共有できるよう工夫した。具体的には、各受講者に事前アンケートを実施し、活動区域内の人口規模を把握した。また、新任主任就業支援担当者研修においては、これまでの受講者アンケートの結果等から、個別支援計画策定の取組が十分に進んでおらず、同計画作成に係る研修を希望する施設が多いため、新たに「個別支援計画の策定」について講義・演習を含む科目を新たに設定した。
- ・ 「職場適応援助者養成研修（ジョブコーチ養成研修）」について、ジョブコーチ支援スキル向上研修と同様に、各講義・演習に発達障害者、精神障害者等に対する支援内容が充分盛り込まれるよう講師と調整した。
- ・ 「職場適応援助者（ジョブコーチ）支援スキル向上研修」の実施に当たっては、平成24年度の研究部門がとりまとめた調査研究（「ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査研究」）の結果、支援スキル向上のため受講ニーズが高かった精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者に対する支援方法について、講義・演習の際に障害特性を踏まえた支援事例を盛り込むよう配慮した。
- ・ 「発達障害者就業支援セミナー」について、「他機関の取組内容について知りたい」「バズ・セッショ

ンにおける意見交換の目的が曖昧である」という意見を踏まえ、新たに「テーマ別意見交換」の科目を設定した。具体的には、「高等教育機関におけるキャリア支援の取組」、「就労系福祉サービス事業所における就労支援の取組」、「就労支援機関・企業におけるジョブマッチングの取組」からいずれか一つのテーマを選択し、各テーマに連動して続くバズ・セッションで受講者がテーマを踏まえた意見交換ができるようにした。また、過去に配付している用語ガイドについて、昨今の障害者雇用対策の動向等の情報を加える等、用語ガイドの内容を見直し配付した。

- ・「職業リハビリテーション実践セミナー」について、「障害者の雇用事例を多く知りたい」との要望に対応するため「職場における雇用管理の実際」の講義時間を拡大し、1事例をより詳細に検討する等の内容の充実を図るとともに、障害者の就職・職場定着に関する支援方策についてバズ・セッションを行った。
- ・「発達障害者就業支援セミナー」及び「職業リハビリテーション実践セミナー」について研修受講者拡大を図るため、受講ニーズが見込まれる企業、大学等の周知先に加え、新たに今年度新設された全国の就労移行支援事業所に開催案内リーフレットを送付したほか、総合センター研究部門が各種学会等で研究成果の普及を図る際に併せて周知した。

○平成24年度職業リハビリテーション人材育成検討委員会報告書に基づく研修の見直し

- ・平成24年度実施した職業リハビリテーション人材育成検討委員会報告書に基づき、機構のカウンセラーに対する専門研修については、①様々な障害特性に応じた質の高い職業リハビリテーションを自ら実施するだけでなく、地域の関係機関との連携による効果的な支援を行うことができるような知識・支援技法の早期修得を図り、各専門研修カリキュラムの充実、強化を図ること、②厚生労働大臣指定講習や年次研修とOJT、自己啓発等の有機的な連携を図ること、これら2つの観点から、平成25年度の各専門研修カリキュラムの見直しを行った。具体的には、精神障害者、発達障害者への支援技法を修得する講座、関係機関との連携や事業主も含めた関係者間の調整力を高める講座、人材育成や業務マネジメントに関する講座をこれまでより若い年次から導入し、年次研修ごとに段階的なスキルアップが図られる構成にした。また、就職等の困難性がより高い障害者への支援の質を高めるべく、すべての年次研修において、支援の基本となるアセスメントに係る講座の充実を図った。
- ・医療、福祉等の分野の職員等に対する研修については、地域の職業リハビリテーション人材の多様化に伴う研修体系の再構築に向けて所要の準備を進めている。具体的には、平成26年度における①総合センターで現在実施している職業リハビリテーション実践セミナーの地域開催の試行実施（中・四国ブロックで実施予定）、②総合センターにおける研究及び技法開発の成果を中心に、より実践的・応用的な内容で構成し総合センターで実施する「職業リハビリテーションスキルアップセミナー」の開催に向けて、カリキュラムの策定、全国共通部分に関するマニュアル・教材の作成に取り組むこととしている。

【研修効果の把握及び結果】※（）内は平成24年度実績

- ・研修受講者の満足度のみならず、研修が職業リハビリテーションの現場での実務に役立っているか等について把握するため、追跡調査として研修受講者及び所属長へのアンケートを実施し、研修効果の測定を実施した。
- ・また、研修内容の更なる充実を図るため、当機構が実施していないものも含めて、今後受講してみたい研修内容に関するニーズ把握を行った。

○受講直後アンケートの結果

- ・研修受講者に対し、研修受講直後にアンケート調査を実施した。その結果、「有用であった」との回答が98.7%（98.2%）であった。
- ・研修別に見ると、障害者就業・生活支援センター職員研修においては99.6%（99.2%）、ジョブコーチ養成研修においては100.0%（99.3%）、ジョブコーチ支援スキル向上研修においては100.0%（-）、発達障害者就業支援セミナーにおいては97.8%（97.9%）、職業リハビリテーション実践セミナーにおいては98.2%（97.5%）が「有用であった」と回答した。

○研修受講者及び研修受講者の所属する所属長に対する追跡調査の結果

- ・研修受講者に対しては研修修了後6カ月後に追跡調査を行い、研修受講者の所属する所属長に対しては研修修了後2カ月後に追跡調査を実施した。その結果、「実務に役立っている」との回答が、95.1%（93.6%）であった。
- ・そのうち研修受講者に対する追跡調査の結果、「実務に役立っている」との回答は95.2%（94.8%）であり、研修別の結果は以下のとおりである。
 - ・障害者就業・生活支援センター職員研修 96.7%（99.4%）
 - ・ジョブコーチ養成研修 96.7%（97.7%）

研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講者から有用であった旨の評価が得られるようとする。また、研修受講者及び研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の受講者及び所属長から実務において研修が役立っている旨の評価が得られるようとする。なお、これらのアンケート結果を踏まえ、研修カリキュラム等の充実を図る。

		<ul style="list-style-type: none"> ・発達障害者就業支援セミナー 90.7% (93.2%) ・具体的活用状況としては、「利用者に対する支援や情報提供に役立った」が回答の8～9割と高い割合を占めた。 ・また、受講者の所属長に対する追跡調査の結果、「実務に役立っている」との回答が95.0% (92.2%) であり、研修別の結果は以下のとおりである。 <ul style="list-style-type: none"> ・障害者就業・生活支援センター職員研修96.7% (93.7%) ・ジョブコーチ養成研修95.5% (93.8%) ・ジョブコーチ支援スキル向上研修94.4% (100.0%) ・発達障害者就業支援セミナー94.9% (92.5%) ・職業リハビリテーション実践セミナー94.9% (89.3%) ・具体的効果としては、「就業支援の専門的知識や技能が深まった」が回答の8～9割、「障害特性や職業的課題を踏まえ、個々に応じた効果的な支援が行われるようになった」「法定雇用率・助成金などの障害者雇用対策についての理解が深まった」が回答の7～8割見られた。
--	--	--

評価の視点等	自己評価	A	評定	A
【評価項目4 地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成】	【理由及び特記事項】 ・地域センターと関係機関による協同支援及び地域センターにおける実習生受入れの実績が増加していること、実務的研修において医療機関の受講者が増加していること、職業リハビリテーションの専門的人材の育成の研修において、新たな科目の設置等、内容の見直しを図っていることを評価して「A」とした。		【委員会としての評定理由】 全ての数値目標が達成されており、特に、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成に当たって、協同支援の実施や地域の関係機関とのつながりを強化する試みは評価できる。	【各委員の評定理由】 ・地域の関係センターと協同の実施も具体的であり、つながりを強化する試みなど高く評価する。 ・目標に対して、概ね上回っているためA評定とした。
【数値目標】※（）内は第3期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値 ・地域センターにおける就労移行支援事業者の就労支援員等に対する職業リハビリテーションに関する実務的研修を年47回実施すること。 ・第3期中期目標期間中に延べ7,800所以上の関係機関を対象に、助言・援助等を積極的に実施すること。 〔1,560所以上の関係機関を対象に、助言・援助等を積極的に実施すること。 ・助言・援助を受けた関係機関に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の関係機関から有用であった旨の評価が得られるようにすること。 ・マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対してアンケート調査を実施し、有効回答のうち80%以上の所属長から有用であった旨の評価が得られるようにすること。 ・障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を養成するための研修を年7回以上実施すること。 ・職場適応援助者（ジョブコーチ）を養成するための研修を年9回以上実施すること。 ・発達障害者支援センターや発達障害者の支援をしている機関において就業支援を担当する職員を養成するための研修を年2回実施すること。 ・医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を養成するための研修を年2回実施すること。 ・研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査を実施し、有効回答のうち85%以上の受講者から有用であった旨の評価が得られるようにすること。 ・研修受講者及び研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の受講者及び所属長から実務において研修が役立っている旨の評価が得られるようにすること。	・実務的研修を63回実施し、年度計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：「○職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のための実務的研修等の実施」（P31）参照） ・関係機関に対する助言・援助を1,716所に実施し、年度計画の目標を上回った。（業務実績：「○地域の関係機関に対する効果的な職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言・援助等の実施」（P30）参照）	・助言・援助を受けた関係機関から有用であった旨の評価が得られた割合は、96.9%となり、中期計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：「○アンケート調査の実施」（P32）参照） ・マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長から有用であった旨の評価が得られた割合は94.5%となり、中期計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：「○アンケート調査の実施」（P32）参照）	・合計7回実施し、年度計画の目標を達成した。（業務実績：「二 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」（P32）参照） ・合計9回実施し、年度計画の目標を達成した。（業務実績：「二 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」（P32）参照） ・合計2回実施し、年度計画の目標を達成した。（業務実績：「二 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」（P32）参照） ・合計2回実施し、年度計画の目標を達成した。（業務実績：「三 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」（P32）参照） ・研修受講者から有用であった旨の評価の割合が98.7%となり、年度計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：「○受講直後アンケートの結果」（P34）参照） ・研修受講者及び研修受講者の在籍する所属長の追跡調査から、役に立っている旨の評価の割合が95.1%となり、年度計画の目標を大幅に上回った。（業務実績：「○研修受講者及び研修受講者の所属する所属長に対する追跡調査の結果」（P34）参照）	
【評価の視点】 ・地域の就労支援ネットワークの充実を図るため、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助を行うとともに、マニュアル・教材の作成、提供及び実務的研修を実施しているか。	実績：○ ・地域の関係機関において就職に結びつく効果的な支援が行われるよう、各地域センターにおいて、次のとおり技術的事項についての助言・援助を実施し			

	<p>た。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ケース相談、ケース会議における支援方法のアドバイス：4,601 機関 16,963 回 ・職業リハビリテーションサービスの見直し、支援ツール活用方法などの提案、解説：1,029 機関 2,098 回 ・関係機関職員と地域センターカウンセラーの協同支援：706 機関 2,451 件 ・関係機関職員を実習生としての受入れ：558 機関 682 件 ・マニュアル・教材の作成、提供については、以下の取組等を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ・就業支援基礎研修の受講者、就業支援基礎研修と全部又は一部が同様の研修を自ら実施する関係機関、当該研修を受講する職員及び支援方法に係る援助を受ける関係機関の職員に対して提供した。 ・「職場対人技能トレーニング」や「休職中の精神障害者に対するストレス対処講習」について、実践的な手法を盛りこんだ。 ・実務的研修の受講者の募集に当たっては、精神障害者の雇用促進に係る地域の就労支援ネットワークの充実を図るために、医療機関に対する周知を強化した。その結果、医療機関からの受講者が 119 名（平成 24 年度は 68 名）と前年度比で 75.0%（51 名）増加した。 <p>(業務実績:「ハ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施」(P30) 参照)</p>
<p>・職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資する職業リハビリテーション専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施しているか。</p>	<p>実績: ○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助言・援助業務に係るノウハウ共有及びスキル向上のために、以下の取組等を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ・助言・援助を行う上で重要なファシリテーション（会議・ミーティング等で、参加者の合意形成や相互理解を促す手法）については、各年次研修において段階的にスキル向上が図られるよう研修カリキュラムを見直した。 ・助言・援助業務の主体となるカウンセラーの専門研修においては、関係機関の間で生じる意見の対立や葛藤を協調に変える「コンフリクトマネジメント（機関・個人間の対立・衝突を協調に変える手法）」を、新たにファシリテーションに係る講座に追加した。 ・平成24年度実施した職業リハビリテーション人材育成検討委員会報告書に基づき、機構のカウンセラーに対する専門研修については、①様々な障害特性に応じた質の高い職業リハビリテーションを自ら実施するだけでなく、地域の関係機関との連携による効果的な支援を行うことができるよう知識・支援技法の早期修得を図り、各専門研修カリキュラムの充実、強化を図ること、②厚生労働大臣指定講習や年次研修とOJT、自己啓発等の有機的な連携を図ること、これら 2 つの観点から、平成25年度の各専門研修カリキュラムの見直しを行った。 <p>(業務実績: 「○地域の関係機関に対する効果的な職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言・援助の実施」(P30) 及び「平成24年度職業リハビリテーション人材育成検討委員会報告書に基づく研修の見直し」(P34) 参照)</p>
<p>・就労支援の裾野の拡大に伴う多様な研修ニーズに対応した研修内容の見直しを行ったか。</p>	<p>実績: ○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医療、福祉等の分野の職員等に対する研修については、平成23年度及び平成24年度に実施した研修の直後、追跡、所属長各アンケート調査による個々の講座に対する意見、要望等を踏まえ、研修講師の選定やカリキュラム構成の再検討、講座内容に関する講師との調整等研修の改善・充実に向けた取組を実施した。 ・地域の職業リハビリテーション人材の多様化に伴う研修体系の再構築に向けて所要の準備を進めている。 <p>(業務実績: 「ニ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」(P32) 参照)</p>

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>(2) 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>総合センターにおいて、福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大を図る観点から、新たな職業リハビリテーション技術や支援ツールの開発を行い、その成果の機構内外への普及を積極的に行うとともに、成果の具体的な活用状況を把握し、それを関係機関で共有化し、さらなる活用を図ること。</p> <p>ア 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <p>職業リハビリテーションの充実、向上に資するため、職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施すること。</p> <p>また、各研究テーマについて、研究の質を評価することが可能な指標を設定すること。</p>	<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>イ 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>① 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <p>障害者の職業リハビリテーションに関する施策の充実及び障害者職業センター等における関係業務の推進に資するため、次の事項に重点を置いて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施する。</p> <p>なお、通常の研究のほか、総合的な研究テーマについてプロジェクト方式による研究を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究 ・ 職業リハビリテーション業務を行う地域センター等の現場の課題解決に資するための研究 ・ 地域の就労支援機関向けの有効な支援ツール等の開発のための研究 ・ 国の政策立案に資する研究 <p>第3期中期目標期間中に終了した調査・研究について外</p>	<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>イ 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <p>障害者の職業リハビリテーションに関する施策の充実及び障害者職業センター等における関係業務の推進に資するため、中期計画に掲げる事項に重点を置いて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施する。平成25年度に終了する下記の(i)のa、b、c、d、e及びfの6テーマについては、研究評価委員による評価を行い、中期計画に掲げる評価結果が得られるようする。</p> <p>なお、総合的な研究テーマである下記の(i)のd並びに(ii)のa及びdについては、プロジェクト方式による研究を実施する。</p> <p>(i) 継続テーマ</p> <ul style="list-style-type: none"> a 精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究 b 高次脳機能障害者の働き方の現状と今後の支援のあり方に関する研究 c 地域の職業リハビリ 	<p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項</p> <p>② 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進</p> <p>イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期計画に掲げる4つの重点事項(※)に基づき、年度計画に掲げる新規6件、継続7件の計13件の研究テーマ（このうち、プロジェクト方式による「特別研究」は3テーマ。）について調査・研究を実施した。 <p>※研究の重点</p> <ul style="list-style-type: none"> i 発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職業リハビリテーションに関する先駆的研究 ii 職業リハビリテーション業務を行う地域センター等の現場の課題解決に資するための研究 iii 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 iv 国の政策立案に資する研究 <p>・その他、「職業リハビリテーションを担う人材の専門性に関する基礎的研究」、「事業所における障害者の雇用に関する合理的配慮の状況に関する研究等」等、7テーマの調査・研究を実施している。</p> <p>○外部の研究評価委員による評価（6テーマ）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成25年度に終了する6テーマについて、外部の研究評価委員による評価を受けた結果、6テーマとも中期目標に掲げる目標に達する評価を得た。このうち、「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～F&T感情識別検査拡大版に基づく検討～」については、全ての研究評価委員から「優れている」との最高評価を得た。

<p>イ 職業リハビリテーションに 係る技法の開発</p> <p>福祉、教育、医療から雇用 への流れを踏まえ、障害者雇 用対策の対象者の拡大に資す るため、先駆的な職業リハビ リテーション技法の開発を行 い、これまで開発した支援技 法のニーズに応じた改良を行 うこと。</p>	<p>② 職業リハビリテーションに 係る技法の開発</p> <p>福祉、教育、医療から雇用 への流れを踏まえ、障害者雇 用対策の対象者の拡大に資す るため、発達障害者や精神障 害者等これまでの支援技法で は効果の現れにくい障害者に 対して、①で行う調査・研究 とあいまって、障害特性及び</p>	<p>テーション・ネットワー クに対する企業のニ ーズに関する調査研究</p> <p>d 就労支援機関等にお ける就職困難性の高い 障害者に対する就労支 援の現状と課題に関する 調査研究</p> <p>e 発達障害者のコミュ ニケーション・スキルの 特性評価に関する研究 ～F & T感情識別検査 拡大版に基づく検討～</p> <p>f 障害のある労働者の 職業サイクルに関する 調査研究（第3期）</p> <p>g 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</p> <p>(p) 新規テーマ</p> <p>a 精神障害者の雇用に 係る企業側の課題とそ の解決方策に関する研 究</p> <p>b 視覚障害者のキャリ ア形成に向けた事業主 の支援のあり方に関する 研究</p> <p>c 難病の症状の程度に 応じた就労困難性の実 態及び就労支援のあり 方に関する研究</p> <p>d 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</p> <p>e S S Tを活用した人 材育成プログラムの普 及に関する研究</p> <p>f 発達障害者の職業生 活への満足度と職場の 実態に関する調査研究</p> <p>□ 職業リハビリテーションに 係る技法の開発</p> <p>福祉、教育、医療から雇用 への流れを踏まえ、障害者雇 用対策の対象者の拡大に資す るため、発達障害者や精神障 害者等これまでの支援技法で は効果の現れにくい障害者に 対して、イで行う調査・研究 とあいまって、以下の3テー</p>	<p>□ 職業リハビリテーションに 係る技法の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・発達障害、精神障害、高次脳機能障害の3障害について新たな技法の開発を行い、実践報告書、マニュアルの作成、研究発表、研究部門ホームページにおける開発成果の公開、支援技法普及講習の実施等により、その成果の普及に努めた。 ・開発した技法は、職業センターが行うプログラムとして採用し、その有効性を検証するとともに、必要な改良を加えた。
--	---	---	---

<p>ウ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>事業主や関係機関に対して、研究・開発の成果の普及</p>	<p>事業主のニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法を開発する。</p> <p>新たに開発した技法を活用した職業準備訓練等を実施するなどにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを実施するとともに、必要に応じ開発した技法に改良を加える。</p>	<p>マについて障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を行い、実践報告書、研究発表、支援技法普及講習等を通じて、その普及に努める。また、職業センターにおいて新たに開発した技法を活用したプログラムを実施するなどにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションサービスを提供するとともに、開発した技法に改良を加える。</p> <p>(イ) 発達障害者の就労支援に 関し、個々人の多様な職業的課題に対応した支援技法や事業主支援技法の開発</p> <p>(ロ) 在職精神障害者の職場復帰に 関し、障害特性に対応した効果的な支援技法の開発</p> <p>(ハ) 高次脳機能障害者の就労支援に 関し、働く上で必要とされる基本的労働習慣の獲得に重点をおいた支援技法の開発</p>	<p>(イ) 発達障害者の就労支援に 関し、個々人の多様な職業的課題に対応した支援技法や事業主支援技法の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> 「ワークシステム・サポートプログラム (WSSP)」の開発をさらに進め、発達障害者が自ら疲労・ストレスの状態及びその原因等を適切に把握し、疲労・ストレスの状態や個々の特性に応じて心身の緊張等を緩和するスキルを習得するための「リラクゼーション技能トレーニング」について、具体的な実施方法及び支援ツールを分かりやすくまとめたマニュアルを作成した。 地域センターの職業準備支援における疲労・ストレスへの対処及びリラクゼーションのスキル習得のための支援、ジョブコーチ支援における疲労・ストレスの状態に着目した支援の実施等の充実が図られ、また、事業主が行う雇用管理等における疲労・ストレスへの対処の充実が図られた。 <p>(ロ) 在職精神障害者の職場復帰に 関し、障害特性に対応した効果的な支援技法の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> 「ジョブデザイン・サポートプログラム」の開発をさらに進め、在職精神障害者の職場復帰支援の実施に当たって、職業リハビリテーション機関と精神科医療機関のより効果的な連携モデルを検討するため、リワーク機能を有する医療機関と連携した職場復帰支援を試行し、連携の内容、流れ、留意事項等について実践報告書を作成した。 地域センターのリワーク支援における医療機関との円滑な連携及び協働体制の構築、また、精神科医療機関における職業リハビリテーションの領域と役割分担に関する理解の促進が図られた。 <p>(ハ) 高次脳機能障害者の就労支援に 関し、働く上で必要とされる基本的労働習慣の獲得に重点をおいた支援技法の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> 「職場復帰支援プログラム」及び「就職支援プログラム」の開発をさらに進め、職業リハビリテーションを効果的に進めるために心身の準備を整えるための導入プログラムの開発と試行を行い、職業リハビリテーション研究発表会で発表した。また、これまで職業センターが実践を通じて蓄積した職場復帰支援及び就職支援に係る支援技法について、症状別に、障害特性、職業上の課題、アセスメント及び支援の実施に当たっての留意事項等に関する支援者向けのマニュアルを作成した。 従来の知見では対応が困難な者に対する新たなプログラムの試行、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等関係機関の支援者の支援技法の充実、底上げが図られた。
	<p>③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>研究・開発成果の普及・活用を図るため、研究発表会の</p>	<p>ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>(イ) 職業リハビリテーション研究発表会の開催</p>	<p>ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用</p> <p>(イ) 職業リハビリテーション研究発表会の開催</p>

を図るための場を設けるとともに、職業リハビリテーションに関して職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアルや教材等を作成・公開すること。また、成果を関係機関で共有化するため、具体的な活用状況を把握し、さらなる活用を図ること。

開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行うとともに、職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を第3期中期目標期間中に20件以上作成する。

研究・開発成果を関係機関で共有化するため、広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果の更なる普及・活用を図る。

職業リハビリテーションに関する調査・研究、実践活動の成果を発表し、成果の普及を図り、我が国における職業リハビリテーションの質的向上に資するため、職業リハビリテーションの研究及び実践に携わる関係者の参加を得て職業リハビリテーション研究発表会を総合センター及び地方会場（3か所以上）において開催する。

○第21回職業リハビリテーション研究発表会の開催
・開催日：平成25年12月17日（火）・18日（水）
・参加者：1,064人（平成24年度950人）
・研究発表の題数：104題（平成24年度110題）
・分科会数：18分科会（平成24年度17分科会）
・特別講演：「我が社の障害者雇用～職域の拡大と支援の充実～」
・パネル・ディスカッション：「障害者の雇用とその継続のために～計画的な職域の拡大～」
・テーマ別パネルディスカッション：I「精神障害者の雇用とその継続のために」、II「発達障害者の雇用とその継続のために」
・統一的なテーマとして「障害者の雇用とその継続のために～職域拡大と支援の充実～」を設定し、障害者雇用を取り巻く様々な環境の変化の中で、企業や就労支援機関がこれまでの取組を踏まえ、今後の職場定着や職域の拡大をいかに進めていくかについて、特別講演、パネルディスカッション及びテーマ別パネルディスカッションを実施した。
・テーマ別パネルディスカッションについては、精神障害者雇用の動向、アンケート調査の結果等を踏まえて、精神障害者、発達障害者の雇用をテーマとして設定した。
・参加者アンケート調査：「大変参考になった」「参考になった」との回答は、研究発表会全体で95.8%（平成24年度97.2%）であった。
自由記述からは、「企業の方の発表や取組がとても参考になった。支援機関としてどうすべきか考えさせられた」「現状を当たり前と思うのではなく、これまでの状況を振り返ったり、改善策について検討していくために、研究的な視点を持つことは重要だと感じさせられた」、「トータルとして職業リハビリテーションの重要性についてあらためて認識できた」、「日頃行っている支援が本当に必要な事なのか、きちんと出来ているのかを改めて考える事ができ、とても勉強になった」などの評価が得られた。
・なお、プログラムの構成や内容等について次年度に向けより満足度の高いものになるよう検討することとする。

○地域における研究成果の発表

・地域での研究成果の一層の普及を図るべく、「地域における研究成果の発表」（地域職業リハビリテーション研究発表会）を近年の終了研究テーマの中から地域のニーズに応えて実施することとし、希望があり本発表会の実施が効果的と判断された6地域（鹿児島、高知、長崎、栃木、京都、多摩）で実施した。
・なお、上記発表会の場を活用し、研究成果の発表に加えて発表テーマに関するものを中心で研究成果物を展示・解説することにより、参加関係機関職員等の関心に沿った普及に努めた。
・参加者アンケート調査：研究成果の今後の活用について、「大いに活用したい」「活用したい」が6地域平均で90.5%であった。自由記述からは「研究等にしっかりと目を通し、業務に活かしたいと思った」「現場ではなかなか立ち止まることができないので、日々色々な知識を身につける必要を感じた」「障がい者雇用に係る全体的な傾向などが分かり現状理解のために有意義であった。」等の感想を得た。

(d) 学会等での発表、各種研修での講義等

研究・開発成果について、関係学会等で20件以上発表する。また、各種研修、講演会等で講義等を行うとともに、技法普及のための支援技法普及講習等を行う。

(e) インターネット等による研究成果の情報発信

職業リハビリテーションに関する調査・研究及び支援技法の開発の成果を研究部門ホームページに

(f) 学会等での発表、各種研修での講義

・「日本職業リハビリテーション学会」をはじめ関係学会等での発表（23件）のほか、研究員・職業センター職員が計143件の研修等の講義（機構が実施する研修での講義101件、外部機関が実施する研修等の講義42件）を担当した。具体的には、国立保健医療科学院「特定疾患医療従事者研修」等において難病者の雇用支援に係る研究成果の講義を、千葉県総合教育センター「高等学校における発達障害者支援研修」、明治安田こころの健康財団「発達障害・専門講座」等において発達障害者の就労支援に係る研究成果の講義をそれぞれ研究員が行った。
・開発した支援技法について、一層の普及・活用を図るため、主に演習形式で技法を伝達する「支援技法普及講習」を実施した。発達障害者支援技法普及講習は、地域センター及び関係機関の職員を対象に、14地域で実施した（岩手、福島、茨城、埼玉、千葉、石川、三重、滋賀、奈良、和歌山、広島、鳥取、愛媛及び長崎。参加者数は、計336人）。また、新たに精神障害者支援技法普及講習を関東圏の広域センター及び地域センターの職員を対象に、総合センターにおいて試行的に実施した（参加者数は、18人）。

(g) インターネット等による研究成果の情報発信

・研究成果物については、PDFで研究部門ホームページに掲載している。
・研究部門ホームページへのアクセス件数については1,060,713件（うち研究成果物へのアクセス件数：824,098件。）
・研究の成果を紹介するパンフレット、サマリー、調査研究報告書等を職業リハビリテーション関係機関、

において公開する。

企業に幅広く配付しているほか、研究部門ホームページ等を見ての配付要請があった機関等には個別に送付するなど、ニーズを踏まえた普及に努めた。
利用者からは、「パンフレットがあることで目的や活用のポイントがわかりやすく活用しやすい。」「研究報告書と実際の支援に使えるツール等しっかりと区分できていて使いやすい。」等の感想が寄せられた。

- 当センターの調査研究に関連すると考えられる14の学会、大会等（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、日本高次脳機能障害学会、日本発達障害学会、日本産業精神保健学会、日本産業衛生学会、SST普及協会学術集会、日本障害者リハビリテーション協会主催の総合リハビリテーション研究大会、難病・慢性疾患全国フォーラム、全国難病センター研究会研究大会、NPO法人グリーンワーク21障害者就業支援研究会、日本精神保健福祉士学会学術集会、首都圏障害者雇用企業連絡会セミナー、全国障害者特例子会社連絡会）において、成果物の展示、サマリー、パンフレット等の配布を行う等、効果的な普及活動を実施した。
- 障害者職業訓練推進交流プラザや障害者雇用促進講習において、研究成果物、パンフレット及びサマリーを展示、配布を行った。
- 平成24年度に引き続き、障害者ワーカフェア（11月）の就労支援関係展示コーナーにおいて、研究成果物、パンフレット及びサマリーを展示、配布による普及を行った。
- 当機構が発行する「働く広場」に研究成果を「研究開発レポート」として掲載した。
- また、日本自閉症協会の機関誌に研究成果（発達障害関係）が掲載されたほか、大阪府のホームページに障害理解（難病）啓発用資料として研究成果物が紹介され、内容が引用された。
- 研究成果が、日本精神障害者リハビリテーション学会機関誌「精神障害とリハビリテーション」等、関係誌に掲載された。
- 研究員がNHKの難病者の就労をテーマとした番組に出演し、研究成果に基づいた提言等を行った。
- 研究員が、国等の委員会に委員として参画し研究成果の情報発信に努めた。具体的には、厚生労働省「医療機関と連携した精神障害者の就労支援モデル事業に係る企画書評価委員会」、同省厚生科学審議会難病対策委員会、文部科学省委託事業「キャリア・エンカレッジ推進協議会」等に参画している。

(ニ) マニュアル、教材、ツール等の作成

職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を4件以上作成する。

(ホ) 研究・開発成果の共有化

広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センターを対象に、アンケート調査により研究・開発成果の活用状況を把握し、十分に活用していない旨の回答に対しては、自由回答欄の記載を分析し、その原因等を把握する等により、一層利用しやすいマニュアル、教材、ツール等となるよう見直しを行い、研究・開発成果の更なる普及・活用を図る。

(ニ) マニュアル、教材、ツール等の作成

・職業リハビリテーションに係る調査・研究及び職業リハビリテーション技法の開発の成果を踏まえ、現場のニーズに即した活用しやすいものを目指し、

- 「発達障害者のためのリラクゼーション技能トレーニング」
- 「リワーク機能を有する医療機関と連携した復職支援」
- 「高次脳機能障害者のための就労支援～対象者支援編～」
- 「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」
- 「難病患者の就労支援における医療と労働の連携のために」

計5件を作成した。

(ホ) 研究・開発成果の共有化

○広域・地域センターにおける研究成果の活用状況の把握・分析

・広域・地域センター27所に対して、研究成果の活用状況把握のためのアンケート調査を実施した。
(結果)

- 平成25年度中に利用したと回答のあった調査研究報告書・資料シリーズの延数は合計371件で利用場面（複数回答）は利用率の高い順に、自己研鑽67.1%、障害者支援業務31.3%、事業主支援業務29.9%、関係機関支援業務25.3%等であった。
- 平成25年度中に利用したと回答のあったマニュアル、教材、ツール等の延数は合計241件で利用場面（複数回答）は利用率の高い順に、障害者支援業務62.7%、自己研鑽57.3%、関係機関支援業務46.9%、事業主支援業務26.1%等であった。
- 研究成果の活用性については、「非常に分かりやすい」「分かりやすい」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが96.1%、マニュアル、教材、ツール等が94.7%であった。活用の効果については、「非常に有用である」「有用である」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが87.8%、マニュアル、教材、ツール等が93.4%であった。

○障害者就業・生活支援センターにおける研究成果の活用状況の把握・分析

・障害者就業・生活支援センター316所に対して、研究成果の活用状況把握のためのアンケート調査を実施した。
(結果)

- 平成25年度中に利用したと回答のあった調査研究報告書・資料シリーズの延数は合計376件で利用場面（複

数回答)は利用率の高い順に、自己研鑽47.6%、障害者支援業務45.2%、事業主支援業務24.2%、関係機関支援業務15.4%等であった。

- ・平成25年度中に利用したと回答のあったマニュアル、教材、ツール等の延数は合計116件で利用場面(複数回答)は利用率の高い順に、自己研鑽48.3%、障害者支援業務40.5%、事業主支援業務31.9%、関係機関支援業務16.4%等であった。
- ・研究成果の活用性については、「非常に分かりやすい」「分かりやすい」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが86.0%、マニュアル、教材、ツール等が91.5%であった。活用の効果については、「非常に有用である」「有用である」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが94.0%、マニュアル、教材、ツール等が97.4%であった。

○研究成果の活用状況の把握・分析を踏まえた改善

- ・上記アンケート結果の分析を基に、研究への要望や利用場面、わかりやすさ等について把握し、今後も引き続きより活用しやすい研究成果物の作成等に向けた改善を図っていくこととしている。
- ・具体的には以下のとおり。
 - ・アンケート結果からは、「活用していない」との回答において、「文字や文章が多く読みづらい」といった記述が多いため、図表等を使い研究内容を分かりやすく紹介したパンフレットを積極的に活用した周知に努めた。
 - ・研究成果物を配付するだけでなく、各種研修、セミナー、就業・生活支援センターが参集する会議等の場を利用した積極的な周知に努めた。
 - ・利用者から「ホームページ上で成果物が探しにくい。」という声が聞かれたため、ホームページについて研究成果物の検索システムを25年度に追加し、利用者の利便性を高める工夫を行った。
 - ・「職リハレポート」を活用し、活用事例の多い研究成果物を紹介し、利用の促進を図ることを検討している。

評価の視点等	自己評価	A	評定	A
【評価項目5 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び技法の開発】	【理由及び特記事項】 ・終了した研究6テーマについて、3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価を得ていること、発達障害者などに対する支援技法が開発され、その技法の普及が着実に進められていること、職業リハビリテーション研究発表会の内容の充実が図られ、参加者が過去最多となったことを評価し「A」とした。		【委員会としての評定理由】 すでに高いレベルの調査・研究であるが、その水準を更に高めるべく時宜を得た研究テーマを厳選するなどの試みは高く評価する。 今後、さらに現場のニーズや課題を踏まえた研究になることを期待する。	
【数値目標】※()内は第3期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値 ・第3期中期目標期間中に終了した調査・研究について外部評価を行い、各調査・研究について、3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られるようにすること。	・平成25年度終了した6テーマについて3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価を得て目標を達成した。「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～F&T感情識別検査拡大版に基づく検討～」については、すべての研究評価委員から最高評価を得た。 (業務実績:「○外部の研究評価委員による評価」(P37)参照)	・すでに高いレベルの調査・研究であるが、その水準を上げようとするさらなる試みを高く評価する。 ・職リハに係る調査・研究は実際の支援と結びつく実践的であるものが望まれる。理論だけでなく現業のニーズや課題を把握するとともに、施策の効果測定などに努め実態に裏付けされた説得力のある研究をしてほしい。	【各委員の評定理由】 ・外部評価委員がどのような視点からどのように評価しているか等の基準や、外部評価委員の選出基準は示されてもよいと思われる。	【その他意見】 ・外部評価委員がどのような視点からどのように評価しているか等の基準や、外部評価委員の選出基準は示されてもよいと思われる。
・障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を3テーマ実施すること。 ・職業リハビリテーション研究発表会を障害者職業総合センター及び地方会場3か所以上で開催すること。	・技法の開発を3テーマ実施し、中期計画の目標を達成した。(業務実績:「○職業リハビリテーションに係る技法の開発」(P38)参照)			
・研究成果について関係学会等で20件以上発表すること。	・職業リハビリテーション研究発表会を障害者職業総合センター及び地方会場6か所(鹿児島、高知、長崎、栃木、京都、多摩)で実施し、年度計画の目標を上回った。(業務実績:ハの(イ)「職業リハビリテーション研究発表会の開催」(P39)参照)			
・職業リハビリテーション関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を第3期中期目標期間中に20件以上作成すること。 〔職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を4件以上作成すること。〕	・研究成果について関係学会等で23件発表し、年度計画の目標を上回った。(業務実績:ハの(ロ)「学会等での発表、各種研修での講義」(P40)参照) ・マニュアル、教材、ツール等を5件作成し、年度計画の目標を上回った。(業務実績:ハの(ニ)「マニュアル、教材、ツール等の作成」(P41)参照)			
【評価の視点】 ・発達障害等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究、職業リハビリテーション業務を行う現場の課題解決に資するための研究等に重点をおいて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施しているか。	実績:○ ・発達障害、精神障害等の職業リハビリテーションに関する先駆的研究、現場の課題解決に資するための研究等に重点をおいて、新規6件、継続7件の計13件の研究テーマについて調査・研究を実施した。(業務実績:「イ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施」(P37)参照)			

<p>・福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、先駆的な職業リハビリテーション技法の開発や開発した技法の改良を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・発達障害、精神障害、高次脳機能障害の3障害について、新たな技法の開発を行い、実践報告書、マニュアルの作成、研究発表、研究部門ホームページにおける開発成果の公開、支援技法普及講習の実施等により、その成果の普及に努めた。 ・開発した技法は、職業センターが行うプログラムとして採用し、その有効性を検証するとともに、必要な改良を加えた。 <p>(業務実績：「ロ 職業リハビリテーションに係る技法の開発」(P38) 参照)</p>	
<p>・研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第21回職業リハビリテーション研究発表会の開催 <ul style="list-style-type: none"> ・開催日：平成25年12月17日(火)・18日(水) ・参加者：1,064人(平成24年度950人) ・研究発表の題数：104題(平成24年度110題) ・分科会数：18分科会(平成24年度17分科会) ・地域での研究成果の一層の普及を図るべく、「地域における研究成果の発表」(地域職業リハビリテーション研究発表会)を近年の終了研究テーマの中から地域のニーズに応えて実施することとし、希望があり本発表会の実施が効果的と判断された6地域(鹿児島、高知、長崎、栃木、京都、多摩)で実施した。 ・「日本職業リハビリテーション学会」をはじめ関係学会等での発表(23件)のほか、研究員・職業センター職員が計143件の研修等の講義を担当した。 ・開発した支援技法について、一層の普及・活用を図るため、主に演習形式で技法を伝達する「支援技法普及講習」を実施した。発達障害者支援技法普及講習は、地域センター及び関係機関の職員を対象に、14地域で実施した(参加者数は、計336人)。また、新たに精神障害者支援技法普及講習を関東圏の広域センター及び地域センターの職員を対象に、総合センターにおいて試行的に実施した(参加者数は、18人)。 ・研究成果物については、PDFで研究部門ホームページに掲載している。研究部門ホームページへのアクセス件数については1,060,713件(うち研究成果物へのアクセス件数：824,098件) ・研究の成果を紹介するパンフレット、サマリー、調査研究報告書等を職リハ関係機関、企業に幅広く配付しているほか、研究部門ホームページ等を見ての配付要請があった機関等には個別に送付するなど、ニーズを踏まえた普及に努めた。 ・日本自閉症協会の機関誌に研究成果(発達障害関係)が掲載されたほか、大阪府のホームページに障害理解(難病)啓発用資料として研究成果物が紹介され、内容が引用された。 ・研究員がNHKの難病者の就労をテーマとした番組に出演し、研究成果に基づいた提言等を行った。 <p>(業務実績：「ハ 研究・開発成果の積極的な普及・活用」(P39) 参照)</p>	
<p>・広域センター、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果の更なる普及・活用を図っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・広域・地域センター27所に対して、研究成果の活用状況把握のためのアンケート調査を実施した結果、活用の効果については、「非常に有用である」「有用である」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが87.8%、マニュアル、教材、ツール等が93.4%であった。 ・障害者就業・生活支援センター316所に対して、研究成果の活用状況把握のためのアンケート調査を実施した結果、活用の効果については、「非常に有用である」「有用である」を合わせた回答は、調査研究報告書・資料シリーズが94.0%、マニュアル、教材、ツール等が97.4%であった。 ・上記アンケート結果の分析を基に、研究への要望や利用場面、わかりやすさ等について把握し、今後も引き続きより活用しやすい研究成果物の作成等に向けた改善を図っていくこととする。 <p>(業務実績：ハの(ホ)「研究・開発成果の共有化」(P41) 参照)</p>	

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p> <p>機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加えた先導的な職業訓練を実施すること。</p> <p>① 特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、関係機関との一層緊密な連携を図り、特別支援障害者を重点的に受け入れること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p> <p>機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加え、他の障害者職業能力開発校等に成果を提供できるような先導的な職業訓練を実施する。</p> <p>ア 特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、関係機関との一層緊密な連携を図り、特別支援障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上となるようにする。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p> <p>機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校に関しては、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）に対して、個々の訓練生の障害の程度、態様等を十分考慮し、弾力的な運営を図るほか、個々の訓練生に適した訓練内容を定めるなど、障害者の障害の特性に応じたよりきめ細かな配慮を加え、他の障害者職業能力開発校等に成果を提供できるような先導的な職業訓練を実施する。</p> <p>① 特別支援障害者に対する職業訓練の充実</p> <p>福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、受講者の拡大を図る観点から、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関との一層緊密な連携を図り、特別支援障害者を積極的に受け入れ、その定員に占める割合が50%を上回るようにするとともに、定員充足率が95%以上となるようにする。</p> <p>特に、精神障害者及び発達障害者に対する職業訓練を積極的に実施する。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構本部において中央校及び吉備校（以下「両校」という。）の毎月の業務実績の把握・分析を行うとともに、関係機関等との協力・調整を要する事項を報告させることにより、機動的に業務運営方策の見直し・検討をすすめている。機構本部及び両校（以下「三者」という。）により定期的に開催する連絡・調整会議において、機構本部が見直し・検討した業務運営方策をベースに検討を行い、三者の連携又は両校による具体的取組について決定し、実施した。特に、経済・雇用失業情勢に機動的に対応すべく、訓練受講者に対する訓練受講中からの就職支援、事業主団体への求人確保等への協力依頼、公共職業安定所及び地域センターとの連携による個別企業への採用検討の働きかけの実施等就職促進対策の一層の強化に取り組んだ。 <p>①職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）に対する職業訓練の充実</p> <p>○特別支援障害者の受講機会の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ・精神障害者及び高次脳機能障害者の訓練受講者については、平成24年度とほぼ同等の希望者数であった。発達障害者については、募集枠を大幅に超える希望者数だったことから、募集枠を超えた受入れを実施している。また、両校において、平成24年度に引き続き、特別支援障害者の一般訓練科における積極的な受入れを行った。 ・中央校においては、一般訓練科における精神障害者、発達障害者等の特別支援障害者へのより効果的な職業訓練を行うため、職域開発科の訓練内容の一部を含めた横断的な個別カリキュラム設定や、実習場や訓練機器等の柔軟な活用による効果的訓練を実施した。また、訓練指導員及び障害者職業カウンセラー等が参加するケース会議を開催し、職域開発科の訓練指導員等から支援ノウハウの提供を受ける等の連携強化を図った。一般訓練科に在籍する精神障害者等の特別支援障害者については、当初想定していない訓練適応上の課題が訓練途中で生じることもあるため、それらの状況にいち早く対応することができるよう、一般訓練科における日々の心身両面の健康チェック体制の強化、障害者職業カウンセラーや健康管理員による相談体制を強化し、2名での状況確認の体制を4名に増加し、より多くの複数体制で対象者の健康チェック等を行うこととした。 ・吉備校においても、一般科に在籍する特別支援障害者の増加を踏まえ、平成26年度のより効果的な訓練の実施に向け、職域開発科の訓練内容の一部を含めた横断的な個別カリキュラムの設定や、実習場や訓練機器等の柔軟な活用について、平成25年度は準備を進めた。 ・以上の取組の結果、一般訓練科での特別支援障害者の受入れは、平成24年度に引き続き特別支援障害者の半数を超える（特別支援障害者162人中、一般訓練科在籍者95人）、うち精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者については70名が一般訓練科に在籍している（平成24年度は62名）。

定員と受入れの状況

精神障害者

中央校：平成25年度定員20人のところ、35人を受入れ
吉備校：同7人のところ7人を受入れ

発達障害者

中央校：同20人のところ35人を受入れ
吉備校：同17人のところ25人を受入れ

高次脳機能障害者

中央校：同25人のところ23人を受入れ
吉備校：同6人のところ12人を受入れ

- ・定員充足に向けて、三者の密接な連携のもと、厚生労働省の協力を得て、都道府県労働局及び都道府県の職業能力開発主管課に対して、両校における特別支援障害者の職業訓練の受入れについての周知及び受講希望者の円滑な情報提供を依頼した。
- ・また、両校の協力連携による公共職業安定所、福祉機関等の関係機関への訪問、地域センターによる訓練対象者の把握及び両校への情報提供等を引き続き積極的に実施するとともに、平成25年度は通信制高校やいわゆるサポート校等への周知活動も実施した。
- ・訓練実施方法や内容等を理解しやすい動画による受講者募集用のDVDについて、広範な周知が図られるよう、両校の訓練受講希望者、企業の人事担当者、施設見学者等のほか、地域センターの利用者で職業訓練の受講希望者等に対する説明の際に活用し、両校のホームページにも引き続き掲載し、また、千葉県にて開催された障害者ワーキングフェアにおける上映を行うことによって訓練内容の周知に努めた。
- ・両校に初めて訪れた訓練受講希望者に対しては、入所に係る相談・見学等において、各訓練コースの訓練実施内容を担当訓練指導員から直接、具体的な情報提供による訓練コースのイメージ構築を促す働きかけを行う等の丁寧な説明を行った。
- ・さらに、特別支援障害者の積極的な受入れに向け、発達障害者支援センターなど特別支援障害者に係る施設を対象とした見学会を積極的に開催した。
- ・特に、重度上肢障害者、重度視覚障害者の受入れの促進に向けて、中央校においては、肢体不自由者及び視覚障害者等が在籍する教育機関への訪問地域を拡大（平成24年度50校→平成25年度76校）、肢体不自由者及び視覚障害者等が在籍する福祉機関への訪問地域を拡大して実施（平成24年度51機関→平成25年度113機関）し、特別支援障害者の支援事例等を盛り込んだリーフレットの活用により重度上肢障害者、重度視覚障害者の訓練実績を紹介しつつ受講希望者の情報提供を要請した。
- ・吉備校においては、リハビリテーション科を有する病院（33か所）に募集要項等を送付したほか、理学療法士及び作業療法士協会、医療ソーシャルワーカー団体の会報への情報掲載による医療従事者への周知活動を行うとともに、引き続き回復期リハビリテーションを実施している病院への訪問により、入通院患者に対する職業訓練に関する情報提供を依頼した。
- ・また、大学・短期大学及び高等専門学校を卒業した障害者に未就職者が少くない現状を踏まえ、平成24年度に開始した独立行政法人日本学生支援機構が主催する障害学生修学支援ブロック別地域連携シンポジウム及び全国就職指導ガイダンス等においてパンフレット配布による訓練内容の周知を引き続き行った。また、新たに、吉備校におけるオープンキャンパスを同機構のメールマガジンによって周知する取組を行った。
- ・休職中の障害者に対する職場復帰に向けた職業訓練について幅広いニーズの掘り起こし及び受入を行うため、職場復帰訓練の周知用リーフレットを作成し、中国地域の経営者協会、中小企業団体同友会等に配布して周知を図り、休職中の従業員等に対する情報提供を依頼した。
- ・平成24年度に両校が共同作成した事例入り・音声コード付き視覚障害者用リーフレットに、事例を加筆する等内容の充実を図り、配布時期を例年より2か月早め早期募集に努めたほか、重度視覚障害者が在籍する生活訓練施設等に訪問し、特別支援障害者等卒業後に未就職となっている者の状況を把握するとともに、訓練内容の情報提供、応募勧奨の要請を行った。
- ・平成23年度より行っている難病相談・支援センターの訪問について、関東地方・中国地方だけでなく、新たに佐賀県、熊本県、長崎県の九州地方3か所を加えた8か所に訪問範囲を拡大し、同センターの相談中の利用者に対して、職業訓練に関する情報提供を依頼した。
- ・教育、福祉からの円滑な移行を促進するため、吉備校においては、オープンキャンパスに出席した関係機関職員に対して訓練校へのニーズに係るアンケート調査を実施し、その結果「教職員向け説明会」の開催ニーズを把握したため、特別支援学校等教職員用説明会を開催し、吉備校の訓練内容や利用手続等について、周知を図った。
- ・以上の取組の結果、特別支援障害者の定員に占める割合は57.9%と平成24年度比で1.5ポイント増加した。
- ・定員（280人）充足率は、101.8%と概ね平成24年度水準を維持した。

※（ ）は平成24年度比

	平成25年度	平成24年度
受講者数	285人 (98.6%)	289人
うち特別支援障害者 〔定員に占める割合〕	162人 〔57.9%〕 (102.5%)	158人 〔56.4%〕

(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項

① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施

ア 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施

・ 広域センターについては、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、地域センターと連携して対象者の把握・支援を行う等運営の改善を図ること。

(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項

ア 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施

① 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施

・ 広域障害者職業センター(以下「広域センター」という。)については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を行い運営の改善を図る。

(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項

① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施

イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施

広域障害者職業センター(以下「広域センター」という。)については、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れるという本来の役割を十分に果たすよう、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関との積極的な連携により対象者の把握・支援等を行い運営の改善を図る

(1) 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項

① 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施

イ 障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施

○広範な地域からの職業的重度障害者の受け入れ

- ・両校が協力連携し、公共職業安定所、福祉機関等の関係機関への訪問、要請を全国展開するとともに、地域センターによる訓練対象者の把握及び両校への情報提供に積極的に取り組んだ。
- ・吉備校においては、引き続き精神障害者5人について、入寮による受け入れを実施した(平成24年度4人)。また、平成23年度から開始した障害者本人、家族、関係機関を対象として、吉備校の訓練内容等の説明と併せ、施設見学や訓練体験の機会を提供するオープンキャンパスを開催し、参加者は323人と平成24年度と比較し7.0%増加した(平成24年度302人)。開催にあたっては、障害別に身体障害者、知的障害者、精神障害者・発達障害者等の3つの見学コースを設定し、訓練体験内容の充実、時間の拡充を図るとともに、見学範囲を広範に設定する等、個々の見学ニーズに配慮した情報提供を行った。
- ・参加者に対するアンケート調査では、100%から「参考になった」との回答を得るとともに、「訓練体験によって、受講したい気持ちが固まった」「いろいろな障害のある人に対応していることがわかった」「丁寧な説明で参考になった。進路選択の参考にしたい」等、開催を評価する意見が多数寄せられた。
- ・中央校においては、国立障害者リハビリテーションセンター(以下「障リハ」という。)の入所者で職業訓練受講希望者が円滑に訓練を受講できるよう、受講希望者、訓練科目、訓練カリキュラム、受け入れ時期等の情報交換を行う会議の開催のほか、障リハと共同で募集活動を行う等、協力関係を強化する取組を引き続き行った。
- ・さらに、平成24年度に引き続き、札幌、千葉、東京、大阪、福岡の5地域で開催された障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会において、両校の紹介用パネルを展示するとともに、両校のパンフレットを配布し、訓練内容等の周知を行った。
- ・以上の取組を行った結果、受講者の出身地域は47都道府県のうち40都府県(平成24年度42都道府県)、埼玉県、東京都(中央校)及び岡山県(吉備校)外からの受け入れ者数は94人(平成24年度97人)といずれも平成24年度の同水準を維持した。

(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項

① 特別支援障害者に対する職業訓練の充実

また、企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、より就職に結びつく職業訓練の実施に努めること。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、雇入れ可

(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項

ア 特別支援障害者に対する職業訓練の充実

企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、より就職に結びつく職業訓練の実施に努める。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、雇入れ可能性のある

(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項

① 特別支援障害者に対する職業訓練の充実

広域センターが実施する企業アンケートを通じて、あるいは、企業を対象として行う訓練見学会や受入講座の機会等を活用して、企業の訓練ニーズの広範な把握をし、企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、個別力

○企業ニーズへの対応と職域拡大のための訓練カリキュラムの充実等

- ・企業を対象としたアンケート調査や、障害者採用準備講座の開催、公共職業安定所や高障センターの企業向けセミナー等への参加を通じて企業ニーズの把握に努めた。
- ・中央校においては、平成24年度に実施した製造業・建築業を対象としたアンケート調査により、複数のCADソフトに対応できる技能、データベース管理等のパソコンを主体とした事務能力、電話応対や接客対応等の事務補助業務等のスキルアップの必要性を把握したことに基づき、訓練カリキュラムを作成し、訓練を実施した。
- ・さらに、両校において対象者が自ら記載するツールを用いたストレス対処に係るセルフマネジメント訓練の

能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組むこと。

また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、第3期中期目標期間において修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえたカリキュラムの見直し等による訓練内容の充実を図ること。

企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組む。

また、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、訓練修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図る。

リキュラムによる個別訓練など、より就職に結びつく職業訓練の実施に努める。このため、企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、雇入れ可能性のある企業の協力・連携の下に、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組む。

また、引き続き厳しい経済・雇用失業情勢に対応して、訓練受講者に対するより早期からの就職支援及び事業主に対する訓練受講者の職業能力の情報提供等を実施するとともに、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り訓練修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図る。

取組等により、職場適応や健康管理に関わる支援体制の更なる充実を図った。

- ・吉備校においては、重度視覚障害者、発達障害者等の特別支援障害者の就職を円滑に進めるため、より幅広い技能習得の必要性があることから、以下の取組を行った。
 - ・システム設計科に視覚障害者を専門に受け入れるコース(ITビジネスコース)を立ち上げ、アクセス機器、アクセスソフトを活用したより専門的なカリキュラム構築を図り、重度視覚障害者を積極的に受け入れた。
 - ・さらに同科(システム設計・管理コース)においてアプリケーション開発に関する訓練カリキュラムを、OA事務科(OAビジネスコース)において医療事務に関する訓練カリキュラムを作成し、発達障害者等を対象に試行的に訓練を開始した。
 - ・また、アンケート調査において、障害者の採用に際しては専門的技術・技能以外のコミュニケーション能力やビジネスマナー等のスキルの修得が期待されていることから、平成26年度はより効果的な教材開発や訓練カリキュラムの充実を図っていくこととしている。

○特注型企業連携訓練の推進

- ・異なる就業環境下では業務の円滑・的確な遂行が困難となる訓練生や身体動作の制限が多く特別の機器設備の下で職業訓練を行い職業能力を身につけることが必要な訓練生を対象に、雇入れを検討している企業との密接な協力により、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職業訓練や採用・職場定着のための支援を引き続き実施した。
- ・具体的には、職業訓練開始後の早期の段階で、雇入れを検討している企業と連携し、以下の支援を実施。
 - ・企業に対し、雇用された場合に必要となる特別な機器・設備の配備、職場の上司や同僚による作業遂行に係る支援等、就職・定着のための条件を整備するための助言等を実施
 - ・企業で雇用された場合に必要となる職業能力を取得するための特注型の訓練メニューを作成し、施設における訓練に加え、企業内での訓練を実施
 - ・就業を継続できるようにするため、企業における技術面でのフォローアップ及びキャリアプラン作りのための支援を実施
- ・また、平成25年度は特注型企業連携訓練の内容の充実及び受入れ企業の拡大に向け、以下の取組を行った。
 - ①受講者に対しては、作業の量とスピードが求められる企業内訓練で自信を失い、当該企業への就職が不調に終わる事例がみられたことから、施設内訓練の段階から、できるだけ早期に実施目標水準を設定し、対象者の達成状況をみながら段階的にこれを引き上げていく手法を用いた。さらに、施設内訓練での技能修得状況に基づき、就職後の職務内容や必要な職場環境整備に係る調整を企業側と行った上で、これらを再現した施設内訓練により、対象者の不安を軽減し、自信の向上を図った。
 - ②一方、受入れ企業に対しては、企業内訓練が効果的に実施できるよう、職務遂行上の課題とその対応方法、障害特性を踏まえた指導方法、支援ツールの活用方法等について説明するとともに、当該企業の職員を対象とした研修を必要に応じて行い、支援ノウハウをわかりやすく提供した。
 - ③当該訓練の受講を希望し、あるいは必要とする障害者や訓練に協力していただける企業を広く募るため、両校及び機構本部のホームページに対象となる障害内容及び訓練の内容等を分かりやすく紹介する資料を掲載するとともに、商工会議所、経営者協会、中小企業家同友会等の事業主団体への訪問を実施し、当該訓練の説明と会員企業への周知を依頼した(平成24年度8団体→平成25年度28団体)。さらに、事業主団体発行の機関誌へ、機構營校の紹介も含めた周知記事の掲載を依頼するとともに、事業主団体を通じ団体会員企業へパンフレットを送付した。
 - ④中央校においては企業連携訓練周知用リーフレットの改訂を行い、吉備校においては平成23年度に作成した当該訓練の有効性を企業に対して効果的に説明するための職員用マニュアルの所内における確認を行った上で、企業連携訓練の事業主向けリーフレットを、公共職業安定所主催の雇用促進会議、就職面接会で引き続き活用し、当該訓練の受入検討への働きかけを行った。
- ・以上の取組の結果、実施者37人、修了者37人(平成24年度未修了者のうち、平成25年度修了者3名を含む。平成24年度実施者43人、修了者42人)と減少傾向にあるものの、訓練先企業での就職者は28人で当該企業への就職率75.7%であり、平成24年度実績を4.3ポイント上回った(平成24年度の訓練先企業での就職者は30人で就職率は71.4)。また、訓練先企業以外での就職者も含めると、修了者37人中36人が就職し、就職率は97.3%となり平成24年度実績を維持した(平成24年度の訓練先企業以外も含めた就職者は41人で、就職率は97.6%)。

○精神障害者及び発達障害者に対する支援技法の向上と支援ノウハウの共有

- ・精神障害者及び発達障害者に対する支援技法の向上を図るために専門研修を訓練指導員等に対し実施した。また、訓練指導員、全国の地域センター等から参加した障害者職業カウンセラー(101人)による職業リハビリテーション業務研究会を開催し、発達障害者に係る広域センターにおける訓練修了生の就職支援・フォローアップ等と地域センターの事業主支援との連携事例等の取組を報告し、意見交換を行った。また、より困難性の高い者が増加していることから、個別事例においては、医療情報助言者の専門的助言を

得ながら、支援ノウハウの向上及び共有を図った。

- ・両校及び地域センター間の支援ノウハウの共有化を図るため、精神障害者等の支援のために開発されたカリキュラム、教材、ツール等の新たな作成例や工夫例を機構本部において収集し、機構内 LANにより広く共有（平成25年度新たに36件を追加）し、両校においてそれらを活用することにより、効果的な支援の実施に努めた。

○重度視覚障害者等の職場復帰支援に係る地域センターとの連携強化

- ・疾病等により中途障害者となった休職中の重度視覚障害者に対して、職場復帰に必要な技能修得を図りつつ、企業との当初相談の段階から地域センターとの連携を図り、広域センターの有する重度視覚障害者への支援ノウハウを活用し、事業所内の職務創出・環境調整等の助言を行うことで、地域センターの職場復帰に向けた取組に係るバックアップを積極的に行った。当該事例については、全国の地域センター等から主任障害者職業カウンセラーを参考した事業主援助業務支援事例分析会議において報告し、地域センターとの事業主支援に係る連携について意見交換を行った。

○経済・雇用失業情勢に対応した就職促進対策の実施

- ・訓練生の就職を促進するため、職業訓練の実施に当たっては、個々の訓練生の障害特性、能力及び適性等に応じた個別カリキュラムの設定を行うとともに、事業所開拓による実際の職場での実習指導について、就職経験のない者や職種転換をする者に対して、就労イメージを持ち具体的な訓練目標が設定できるよう訓練受講の早期段階に体験型の短期間の職場実習を追加して実施したほか、就職活動の長期化に伴う就職意欲の低下や心身の不調を生じさせないようにするためにグループミーティングを繰り返し開催するとともに、事業主に対し修得した能力を効果的に自己アピールできるようになるための個別支援の時間数を増やすなど職業生活指導の充実を図った。
- ・また、機構本部から地域センターに対して、事業主に対する両校の訓練修了予定者及び修了未就職者に関する情報の提供、訓練生の採用の可能性のある事業所情報の両校への連絡を指示した。
- ・両校においては、訓練生の就職先確保に向け、訓練期間中からの求人開拓の実施要請のための公共職業安定所等を訪問する（平成24年度302所→平成25年度410所）とともに、公共職業安定所の担当官を招聘した特別職業相談会を開催したほか、修了予定の特別支援障害者等の希望就職地を管轄する地域センターに対し、遠隔地における特注型企業連携訓練の実施時における訓練生及び事業主へのフォローや、訓練生から応募希望があった企業へのジョブコーチ支援の実施の働きかけ及び調整などの協力依頼を行った。
- ・中央校においては、労働局を通じて、各公共職業安定所に定期的に求職者情報を提供し、求人開拓等の就職促進に係る協力を依頼した。また、事業所が障害者雇用及び雇用管理を円滑に進めるに当たって、中央校において提供可能なサービスについて広く周知するため、訓練受講から就職までの流れや技能指導の内容、障害ごとの雇用事例、在職者を対象としたスキルアップ訓練に関する情報等を盛り込んだ「障害者雇用ガイド」を作成し事業所に配布するとともに、機構ホームページに掲載し、広く周知を図った。
- ・企業に対しては、求人の拡大を図るために、訓練見学会、障害者採用準備講座の開催、訓練指導員等が訓練生の採用面接に同行し修得能力等を企業へ情報提供する等による企業における訓練修了者の職業能力の理解促進、雇用管理のアドバイスを行うとともに、両校の求職者情報のホームページによる提供については、情報を毎月更新するとともに、更新時にはトップページで更新告知を行い、これらを通じて、雇入れに関する問合せをしてきた事業所や、採用意向が把握された事業所に対しては直ちに働きかけを行った。
- ・さらに、会員企業への求人確保等の協力依頼のための訓練生の希望就職地の事業主団体への直接訪問を実施（平成24年度8団体→平成25年度28団体）、求職者情報の就職面接会等での企業の人事担当者への配付を行うほか、企業の人事担当者が訓練生と面談しながら行う会社説明会（平成24年度49社→平成25年度59社）を積極的に開催し、特別支援障害者等の就職機会の確保に努めた。
- ・中央校においては、訓練の実施状況や訓練生の求職情報の取得方法等について、社会保険労務士から事業主への情報提供を依頼する記事を埼玉、東京、千葉の社会保険労務士会会報誌に掲載を依頼するとともに、埼玉職業能力開発促進センターの修了生の就職先約750社へ中央校訓練生に係る求職情報周知用チラシを配付した。また昨年度に引き続き、埼玉職業能力開発促進センターと中央校のホームページに、双方の訓練生に係る求職者情報を相互にリンクし、より多くの企業からアクセスが可能となるよう配慮した。
- ・吉備校においては、平成24年度より開始した障害者採用準備講座の規模を拡大して開催し（平成24年度41社→平成25年度48社）、障害者の採用に不安を抱える企業に対して、採用時の留意点や職場内での配慮事項等について、支援事例をもとに紹介した。同講座においては、視覚障害者の雇用実態や配慮事項等について、イメージがもちにくいといった事業所からのニーズに応じ、重度視覚障害のある訓練生から訓練成果、障害特性や配慮事項について発表を行うと共に、施設見学会、会社説明会、相談会も併せて実施した。さらに、独立行政法人日本学生支援機構が主催する全国就職指導ガイドにおいて、企業向け訓練生採用ガイドや求職者情報を配布した。
- ・訓練生に対しては、早期就職が実現できるよう、両校において、訓練期間中の早期から就職支援を開始するとともに、公共職業安定所が開催する就職面接会への積極的な参加を促進した（平成24年度51回、延べ290

人参加→平成25年度41回、延べ300人参加)。
・その結果、就職率は87.8%と平成24年度実績の同水準を維持した。

	平成25年度 <平成26年6月末実績>	平成24年度 <平成25年6月末実績>
就職率	87.8%	88.1%
就職者数	230人	230人
修了者数	262人	261人

(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項

② 障害者に対する訓練技法等の開発・普及

ア 障害者に対する指導技法等の開発による先導的な職業訓練実施の成果をもとに、特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等のマニュアル等を作成し、他の障害者職業能力開発校や、職業能力開発校等に提供すること

イ 障害者職業能力開発校及び職業能力開発校での特別支援障害者等の受入れの促進に係る取組を強化するため、職業訓練指導員を対象とした長期の実務演習と当該校への訪問等による助言等により特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り組むこと等により、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献すること。

(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項

イ 障害者に対する指導技法等の開発・普及

障害者に対する指導技法等の開発による先導的な職業訓練実施の成果をもとに、次の取組を行うことにより、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献する。指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施又は実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち80%以上のものから有用であった旨の評価が得られるようとする。

① 特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等のマニュアル等を作成し、他の障害者職業能力開発校等に提供するとともに、その訓練指導員に対して指導技法等の解説やグループ別検討会での課題に応じた助言を実施すること

(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項

② 障害者に対する指導技法等の開発・普及

障害者に対する指導技法等の開発による先導的な職業訓練実施の成果をもとに、次の取組を行うことにより、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献する。指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施又は実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち80%以上のものから有用であった旨の評価が得られるようとする。

イ 特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等のマニュアル等を作成し、他の障害者職業能力開発校等に提供するとともに、障害者職業能力開発指導者交流集会を開催し、その訓練指導員に対して指導技法等の解説やグループ別検討会での課題に応じた助言を実施する。

なお、平成25年度のマニュアル等については、精神障害者をテーマに作成する。

(2) 障害者職業能力開発校の運営業務の実施に関する事項

② 障害者に対する指導技法等の開発・普及

○精神障害者に対する先導的職業訓練の成果の取りまとめ

- ・障害者職業能力開発校において専門訓練コースの設置等の試みが開始されているものの、その取組が未だ限定期的である精神障害者について、精神障害者の雇用経験が豊富な企業の担当者や専門コース設置により受入れを行っている職業能力開発施設の職員の参画を得て、中央校に「精神障害者に対する職業訓練実践マニュアル作成委員会」を設け、精神障害者編職業訓練実践マニュアルを作成し、平成26年2月に他の障害者職業能力開発校等へ直接配布するとともに、機構ホームページへの掲載等により広く提供を行った。
- ・これらのマニュアルの作成に当たっては、当該障害者の受入実績の豊富な職業能力開発施設から、新たに受入れを行う職業能力開発施設それぞれにおいて、指導経験者及び指導未経験者に幅広く活用されるよう、①就職活動支援のポイント、②職場実習での支援方法、③関係機関・家族との連携方法、④個々の障害特性に応じた受入れ事業所との調整方法、⑤事業主への支援方法を盛り込み、作成した。
- ・また職業訓練実践マニュアルには、他の障害者職業能力開発校等で活用できる、またはそれぞれの実践内容の実態に照らし加工の上使用できるよう、教材やツール等を収録したCDを添付し提供した。

○指導技法等の開発成果に関するアンケート調査の実施

- ・平成24年度に取りまとめた職業訓練実践マニュアル（発達障害者編III～企業との協力による職業訓練等～、及び精神障害者編I～施設内訓練～）の有用度（職業訓練の実施又は受入れの検討に役立ったか）について、発達障害者や精神障害者を受け入れている又は受け入れることを検討している障害者職業能力開発校等を対象にアンケート調査を実施し、92.8%（平成24年度94.7%）から「有用であった」との回答を得た。

○指導技法の開発成果等の普及

【ホームページによる指導技法等の普及】

- ・平成24年度までの先導的な職業訓練の成果を取りまとめた各種マニュアル等をホームページに掲載し、広く普及を図った。
- ・さらに、指導技法の普及に係る支援内容がより分かりやすいものとなるよう、機構ホームページを改修するとともに、新たに指導技法提供に係る支援内容のリーフレットを作成、配布した。また、職業訓練実践マニュアルに係る平成25年度版のPRリーフレットを作成し、障害者能力開発指導者交流集会の開催通知に同封し、他の障害者職業能力開発校等へ送付するとともに、当機構主催の職業リハビリテーション研究発表会（12月）、職業能力開発総合大学校主催の障害者職業訓練をテーマとした訓練指導員研修において配布したほか、当機構発行の定期刊行誌「働く広場」（9月号）に紹介記事を掲載することにより、指導技法普及に係る支援内容及び職業訓練実践マニュアル等の存在を広く周知することに努めた。

【障害者能力開発指導者交流集会の開催】

- ・民間及び公共の障害者職業能力開発施設や障害者委託訓練実施拠点校、専修学校及び企業等において障害者職業能力開発に携わる者等を対象として、平成24年度に実践研究の成果として取りまとめた発達障害者及び

② 障害者職業能力開発校及び職業能力開発校での特別支援障害者等の受入れの促進に係る取組を強化するため、職業訓練指導員を対象とした長期の実務演習と当該校への訪問等による助言等により特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り組むこと

□ 障害者職業能力開発校及び職業能力開発校での特別支援障害者等向け訓練コースの設置による受入れを促進するため、次の取組を行う。

- ・ 特別支援障害者等向け訓練コース設置による職業訓練の有効性について理解を深めコース設置の検討を促すため、訓練場面の見学や訓練体験等により構成する指導技法等体験プログラムを実施する。
- ・ 特別支援障害者等向け訓練コースを設置する障害者職業能力開発校等の訓練計画や訓練環境、支援ニーズ等に応じた支援プログラムを作成し、職業訓練指導員を対象とした長期の実務演習と当該校への訪問等による助言等により特別支援障

精神障害者に対する効果的な職業訓練技法をテーマとして、障害者能力開発指導者交流集会を開催し、それぞれの実践研究の成果の解説を行うことにより訓練技法の効果的な普及に努めた。

開催日：平成25年10月30日

参加者数：98人（平成24年度88人）

- ・ 平成24年度に引き続き、厚生労働省による障害者職業訓練指導員経験交流会との合同開催により、より広範な参加者を得て、最新の職業能力開発施策を説明するとともに、高次脳機能障害者、知的障害を伴う発達障害者をテーマに据え、県営障害者職業能力開発校等の職業訓練の取組についての事例発表や各テーマごとのグループに分かれ、それぞれの施設における取組状況について意見・情報交換を行い、今後推進が望まれる特別支援障害者の職業訓練内容について、集中的に情報共有等が図れるよう工夫した。
- ・ 平成25年度は新たに、障害者職業訓練の企画を担当する都道府県職業能力開発主管課による事例発表をプログラムに加え、専門訓練コース設置による精神障害者及び発達障害者の受入れについて、事例の共有を図ったことにより、都道府県職業能力開発主管課の担当者等の参加が増加するなど幅広い参加を得、情報共有を図ることができた。また、開催時間中は障害特性に応じた訓練カリキュラムや訓練教材、支援ツール等の展示を解説付きで行い、訓練実施時に使用可能な教材を参加者が持ち帰れるようにしたほか、雇用開発推進部との連携により障害者の就労支援機器等の展示・紹介・使用方法の解説を行い、職場実習を行う際等における機器貸出制度等も幅広く周知した。
- ・ それらの結果、参加者に対するアンケート調査では、97.7%（平成24年度は98.7%）から「有用であった」との回答を得た。

【指導技法等体験プログラム】

- ・ 障害者校及び一般校の訓練指導員等や障害者職業訓練の企画を担当する都道府県職業能力開発主管課の職員を対象に、訓練場面を活用した直接的な指導技法等の提供により特別支援障害者等に対する効果的な指導技法等の普及を図る指導技法等体験プログラムを新たに実施した。
- ・ 当該プログラムの周知に当たっては、障害者職業能力開発施設等及び障害者委託訓練実施拠点校等への直接的周知の他、厚生労働省の協力を得て、都道府県労働局及び都道府県の職業能力開発主管課に対して周知を行った。
- ・ 中央校においては、精神障害者に対する職業訓練、発達障害を伴う知的障害に対する職業訓練をテーマとし、吉備校においては高次脳機能障害者に対する職業訓練及び発達障害者に対する職業訓練をテーマとし、専門訓練コースにおける訓練場面の見学や指導体験、指導技法や指導方法の解説、事例検討、意見交換等の幅広い内容を盛り込み、専門訓練コース設置に関する理解促進に努めた。
- ・ 参加者数 両校計40人
- ・ 参加者に対するアンケート調査では100.0%から「有用であった」との回答を得た。
- ・ アンケートの結果を踏まえ、平成26年度は参加者ごとの状況に応じてプログラムを選択可能とする等の工夫を検討することとしている。

○特別支援障害者等を専門に受け入れる訓練コースの設置・運営に係る支援

【専門訓練コース設置・運営サポート事業】

- ・ 特別支援障害者の職業訓練機会を拡大するためには、障害者職業能力開発校等に特別支援障害者等向け専門訓練コースを設置する等、障害特性に応じた職業訓練が実施出来るよう支援することが重要であるため、中央校及び吉備校において、個々の障害者職業能力開発校等の訓練計画や訓練環境、支援ニーズ等に応じて次の支援を行う、専門訓練コース設置・運営サポート事業（以下「サポート事業」という。）を新たな取組として実施した。
- ・ 専門訓練コースの設置に向けた訓練計画策定に係る助言・援助
- ・ 専門訓練コース設置・運営に必要となる指導技法等のOJT方式による提供
- ・ 訓練開始後に生じた課題解決等を図るための支援
- ・ 平成24年度に実施した同事業の試行状況を踏まえ、平成25年度より新たな専門訓練コースの開設を行った東京障害者職業能力開発校及び広島障害者職業能力開発校に対しては、両校を訪問し訓練実施状況等の確認と助言を行うとともに、東京障害者職業能力開発校においては当該校の職員に対してOJT方式や施設見学等によるフォローアップを実施した。また広島障害者職業能力開発校に対しては、吉備校において、障害者採用準備講座に参加し、就職活動及び事業所開拓等に係るフォローアップ支援を実施した。
- ・ 平成25年度は、中央校では新たに千葉県立障害者高等技術専門校（以下「千葉校」という。）及び神奈川障害者職業能力開発校（以下「神奈川校」という。）の2校に対して、吉備校では同様に北海道障害者職業能力開発校（以下「北海道校」という。）及び福岡障害者職業能力開発校（以下「福岡校」という。）の2校に対して、特別支援障害者等向けの専門コースの設置等に向けた支援を開始した。
- ・ 各4校への支援状況は下記のとおりである。
<千葉校>

平成27年度までに開設予定の発達障害者を対象とした訓練コース設置に係るサポート事業による支援要

		<p>害者等向け訓練コースの設置及び円滑な運営を支援する。</p>	<p>請を受け、同校に設置されている校内委員会に参加。訓練期間、定員、訓練職種等について助言を実施するとともに、指導技法等体験プログラムへの参加につなげた。</p> <p>＜神奈川校＞</p> <p>平成21年度に開設した、精神障害者を対象としたビジネス実務コースの訓練内容の充実を図るために、サポート事業による支援要請を受け、訓練計画や支援ニーズ等を踏まえた支援プログラムを作成し提案。OJT方式により技能訓練、就職活動支援等のノウハウを提供。平成26年度も引き続き神奈川校のニーズを踏まえ、フォローアップを実施予定。</p> <p>＜北海道校＞</p> <p>平成28年度の訓練科の再編に向け、サポート事業による支援要請を受け、支援ニーズを聴取。その後は、吉備校の指導技法等体験プログラムへの参加につなげ、さらに、北海道校を訪問して精神障害・発達障害の職業訓練についての学習会を実施。平成26年度も引き続き訓練コース設置に向けた助言等を実施していく予定。</p> <p>＜福岡校＞</p> <p>従来の発達障害を有する知的障害者を対象とした専門訓練コースの充実に向けて、サポート事業による支援要請を受け、訓練計画や支援ニーズ等を踏まえた支援プログラムを作成し提案。支援プログラムに基づき、OJT方式により技能訓練や職業適応支援、就職活動支援等のノウハウを提供するとともに、同校を訪問し、訓練教材や指導方法に関する助言を実施。また、平成26年度もフォローアップを実施予定。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・サポート事業の対象施設等に実施したアンケートの自由記述からは、「支援の中で、当初計画にない新たなニーズに対し、即座に調整の上ご説明をいただくことができたので非常にありがたかった」「大変有意義な研修であった」「担当者との直接の意見交換が疑問・不安の解消につながり、指導の一部を担当させていただき役立った」との評価を得ているところである。 ・平成25年度の実施状況を振り返り、対象校の状況やニーズに応じた支援を実施予定。 <p>注) 中央校：中央障害者職業能力開発校 吉備校：吉備高原障害者職業能力開発校</p>
--	--	-----------------------------------	--

評価の視点等		自己評価	A	評定	A
	【評価項目6 障害者職業能力開発校の運営】	【理由及び特記事項】	【委員会としての評定理由】		
		<ul style="list-style-type: none"> ・定員充足率、訓練修了者の就職率が目標を上回っていること、企業ニーズに応じた訓練カリキュラムの充実が図られたほか、発達障害者、精神障害者、高次脳機能障害者を重点的に受け入れ、訓練をしている点を評価し「A」とした。 	<p>中期目標を概ね上回っており、特別な支援を必要とする障害者の受け入れ拡大のほか、他の障害者校等との連携など人のつながりを拡大する姿勢について高く評価できる。</p>		
【数値目標】		【各委員の評定理由】			
<ul style="list-style-type: none"> ・特別支援障害者を積極的に受け入れ、その定員に占める割合が50%を上回るようにすること。 		<ul style="list-style-type: none"> ・特別支援障害者の定員に占める割合は57.9%となり、年度計画の目標を上回り、過去最高となった。(業務実績：「○特別支援障害者の受講機会の拡大」(P44) 参照) 	<p>・特別な訓練を必要とする障害者への支援等これまでの延長として高く評価できる。他機関、組織との人による連携の仕組み等、機構の人のつながりを拡大しようとする姿勢のあらわれと評価できる。</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ・特別支援障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上となるようにすること。 	※定員 280名	<ul style="list-style-type: none"> ・定員充足率は101.8%となり、中期計画の目標を上回った。(業務実績：「○特別支援障害者の受講機会の拡大」(P44) 参照) 	<ul style="list-style-type: none"> ・全ての項目で中期計画の目標を上回っているわけではないが、概ね上回っているためA評定とした。 		
<ul style="list-style-type: none"> ・第3期中期目標期間中において修了者等の就職率が80%以上となることによるため、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等により、訓練内容の充実を図ること。 		<ul style="list-style-type: none"> ・修了者等の就職率は87.8%となり、中期計画の目標を上回った。(業務実績：「○経済・雇用失業情勢に対応した就職促進対策の実施」(P48) 参照) 			
<ul style="list-style-type: none"> ・指導技法等の開発成果については、障害者職業能力開発校等へのアンケート調査を実施し、開発した指導技法等に係る職業訓練を実施又は実施を検討している障害者職業能力開発校等の有効回答のうち80%以上のものから有用であった旨の評価が得られるようにすること。 		<ul style="list-style-type: none"> ・指導技法等の開発成果について、有用であった旨の評価が得られた割合は92.8%となり、中期計画の目標を上回った。(業務実績：「○指導技法等の開発成果に関するアンケート調査の実施」(P49) 参照) 			
【評価の視点】		実績：○			
<ul style="list-style-type: none"> ・広域センターについて、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れができるよう、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。 		<ul style="list-style-type: none"> ・両校が協力連携し、公共職業安定所、福祉機関等の関係機関への訪問、要請を全国展開するとともに、地域センターによる訓練対象者の把握及び両校への情報提供に積極的に取り組んだ。 ・受講者の出身地域は47都道府県のうち40都道府県(平成24年度42都道府県)、埼玉県、東京都(中央校)及び岡山県(吉備校)外からの受け入れ者数は94人(平成24年度97人)といずれも平成24年度の同水準を維持した。 			
		(業務実績：「○広範な地域からの職業的重度障害者の受け入れ」(P46) 参照)			

<p>・企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない特別支援障害者について、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組んでいるか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練開始後の早期の段階で、雇入れを検討している企業と連携し、以下の支援を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ・企業に対し、雇用された場合に必要となる特別な機器・設備の配備、職場の上司や同僚による作業遂行に係る支援等、就職・定着のための条件を整備するための助言等を実施 ・企業で雇用された場合に必要となる職業能力を取得するための特注型の訓練メニューを作成し、施設における訓練に加え、企業内での訓練を実施 ・就業を継続できるようにするための、企業における技術面でのフォローアップ及びキャリアプラン作りのための支援を実施 <p>(業務実績：「○特注型企業連携訓練の推進」(P47) 参照)</p>	
<p>・特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等のマニュアル等を作成し、他の障害者職業能力開発校等に提供するとともに、その訓練指導員に対して指導技法等の解説等を実施しているか</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中央校に「精神障害者に対する職業訓練実践マニュアル作成委員会」を設け、精神障害者編職業訓練実践マニュアルを作成し、平成26年2月に他の障害者職業能力開発校等へ直接配布するとともに、機構ホームページへの掲載等により広く提供を行った。 ・民間及び公共の障害者職業能力開発施設や障害者委託訓練実施拠点校、専修学校及び企業等において障害者職業能力開発に携わる者等を対象として、平成24年度に実践研究の成果として取りまとめた発達障害者及び精神障害者に対する効果的な職業訓練技法をテーマとして、障害者能力開発指導者交流集会を開催し、それぞれの実践研究の成果の解説を行うことにより訓練技法の効果的な普及に努めた。 ・障害者校及び一般校の訓練指導員等や障害者職業訓練の企画を担当する都道府県職業能力開発主管課の職員を対象に、訓練場面を活用した直接的な指導技法等の提供により特別支援障害者等に対する効果的な指導技法等の普及を図る指導技法等体験プログラムを新たに実施した。 <p>(業務実績：「②障害者に対する指導技法等の開発普及」(P49) 参照)</p>	
<p>・障害者職業能力開発校等での特別支援障害者等の受入れの促進に係る取組を強化するため、職業訓練指導員を対象とした長期の実務演習等、特別支援障害者等向け訓練コース設置等の支援を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特別支援障害者の職業訓練機会を拡大するためには、障害者職業能力開発校等に特別支援障害者等向け専門訓練コースを設置する等、障害特性に応じた職業訓練が実施出来るよう支援することが重要であるため、中央校及び吉備校において、個々の障害者職業能力開発校等の訓練計画や訓練環境、支援ニーズ等に応じて次の支援を行う、専門訓練コース設置・運営サポート事業を新たな取組として実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ・専門訓練コースの設置に向けた訓練計画策定に係る助言・援助 ・専門訓練コース設置・運営に必要となる指導技法等のOJT方式による提供 ・訓練開始後に生じた課題解決等を図るための支援 <p>(業務実績：「○特別支援障害者等を専門に受け入れる訓練コースの設置・運営に係る支援」(P50) 参照)</p>	

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため設けられた「障害者雇用納付金制度」に基づく、障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的にのつとり、適正かつ効率的な運営を図ること。</p> <p>また、障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、啓発の事業を効果的に実施することにより、事業主の障害者雇用の取組を支援し、障害者の雇用促進を図ること。</p> <p>なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査や就労支援機器の貸出などの業務については、サービスの質の維持や不正受給の防止に努めつつ、業務を効率的かつ効果的に実施すること。</p> <p>① 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給に関する業務の適切な実施</p> <p>ア 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金等の支給</p> <p>障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進を図るため、関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を第3期</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>ア 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給</p> <p>イ 障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進</p> <p>障害者雇用納付金制度につ</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>① 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給</p> <p>イ 障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進</p>

奨金の支給については、機構においてより厳正な審査及び効率的な手続等を行うことはもとより、事業主に対して障害者雇用納付金制度を十分に周知徹底し、理解の促進を図るため、関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を幅広く実施すること。

また、平成27年4月から障害者雇用納付金制度の適用対象企業が拡大（200人超企業→100人超企業）することを踏まえ、地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請や新たに対象となる中小企業への個別訪問等による周知・啓発を実施するなどにより、中小企業等における制度の理解の促進に努めること。また、障害者雇用納付金徴収業務については、現行の収納率目標（99%以上）の水準を目指すとともに、それに向けた適正な制度運営を行うこと。

イ 障害者雇用納付金については、厳正な審査、調査の実施により、常用雇用労働者数が200人を超える事業主については99%以上の収納率を維持するとともに、平成27年4月から新たに適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超える200人以下の事業主については、中期目標期間終了時までに、同様の収納率を目指すこと。

中期目標期間中、毎年度平均で420回以上開催するほか、パンフレット、記入説明書等の配布を行う。

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）に基づき、障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給を行うため、より厳正な審査を実施するほか、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対して調査を的確に実施することにより、障害者雇用納付金については、常用雇用労働者数が200人を超える事業主については99%以上の収納率を維持するとともに、平成27年4月から新たに適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超える200人以下の事業主については、第3期中期目標期間終了時までに、同様の収納率を目指すものとする。

また、適用対象事業主が拡大することを踏まえ、地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請や新たに対象となる中小企業への個別訪問等による制度の周知・啓発を実施し、中小企業等における障害者雇用の促進を図る。

上記の納付金関係業務を行うに当たっては、障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行う。

いへは、事業主からの的確な申告、支給申請がなされるよう、以下の各事業を実施する。

(イ) 事業主説明会の開催

事業主説明会について
は、関係機関との連携を図りつつ、事業主が制度及び事務手続を十分に理解し、申告、支給申請が的確になされるよう420回以上開催するほか、今後の事業主説明会の説明内容及び制度、事務手続についての周知徹底、理解の促進を図るために作成するパンフレット、記入説明書等の充実に資するため、引き続き、事業主説明会において参加者アンケートを実施する。

(ロ) パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配付

制度及び事務手続について適切な周知、理解の促進を図るため、制度について分かりやすく記載したパンフレット、様々な記入例を交えた申告書の記入説明書等を作成、配布する。また、その内容は（イ）の参加者アンケート結果等の事業主からの意見及び前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項についての対応策を十分踏まえたものとする。

また、パンフレット等の内容をホームページに掲載することにより、事業主の制度、手続に対する理解を深めるとともに円滑かつ的確な申告・申請に資するものとする。

(ハ) 職業安定機関との連携及び高障センターの担当者会議の開催

障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行うと

(イ) 事業主説明会の開催

・開催回数：473回
・事業主説明会は、平成26年度の申告・申請が円滑・適正に行われるよう、平成26年度に初めて納付金等の申告・申請の事務を行う担当者等を対象とする説明会を加えて、第4四半期に集中的に開催した。
・平成25年12月中旬に全国の事業主説明会の開催日程をホームページ上に一括掲載し、事業主説明会開催の周知に努めるとともに、事業主団体等に協力依頼し、傘下事業主等への周知を図った。
・事業主説明会用パワーポイント資料について、平成25年度に開催した事業主説明会において実施した参加者に対するアンケートの結果も踏まえ、申告・申請書の記入説明書の記載項目ごとに平成24年度までの申告・申請において誤りの多かった事項等に重点を置き分かりやすく説明する構成とし、申告・申請書等の作成手順ごとに、記入上の注意点を吹き出しで示すなどの充実を図り、1月に高障センターに対して通知した。また、平成24年4月から新たに利用が始まった電子申告・申請について、事業主が行う作業手順に沿って申告・申請手順をより分かりやすく解説したパワーポイント資料を作成し事業主説明会において配付・説明した。
・事業主説明会を一層効果的に開催するため、開催準備の段階から、高障センターが必要とする情報提供や指示をタイミングを捉えて的確に行なった。平成26年1月には、パワーポイント資料の利用方法や特に重点的に説明すべき事項、アンケート調査の実施方法等を取りまとめ、「平成25年度における事業主説明会開催」に係る部長通達を作成し、高障センターに指示した。

・障害者の雇入れに関する事業の個別の相談事項がある場合に、その内容を幅広く迅速に把握するための「相談票」を作成し、事業主説明会の場において配付するほか、報奨金事務説明会用アンケートについては、申請時の添付書類の追加に係る説明への理解度を把握するための設問を新たに加えた。

(ロ) パンフレット、申告書の記入説明書等の作成、配付

・制度周知用パンフレット 40,000部作成
・記入説明書 39,000部作成
・作成したパンフレット等については、機構ホームページに掲載するとともに、平成25年度に実施した事業主説明会の場において配付し、参加できなかった事業主に対しては郵送により配付した。
・記入説明書については、事業主説明会のアンケート結果等を踏まえ、フローチャートや一般的な記入例のほか個別具体的なケースの記入例の掲載を行い、さらに、申告・申請において誤りの多かった就業規則等における所定労働時間と実態の労働時間が常態として乖離している場合の取扱い等について詳しい説明を加えるなど、分かりやすさと内容の充実を図った。

(ハ) 職業安定機関との連携及び高障センターの担当者会議の開催

○職業安定機関との情報交換会の開催

・納付金徴収業務等の適切な実施において必要となる事業主情報の提供及び事業主に対する制度の周知・指導等に当たっての連携・協力等について高障センターから都道府県労働局に対し依頼を行った。
・職業安定機関と日常的に情報交換を行うほか、情報交換会（4月、8月に実施）を活用して、納付金の未

ともに、1月に高障センターの業務担当者を対象に納付金関係業務担当者全国会議を開催し、制度及びその運営についての共通の理解と認識を深めるとともに、前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項についての対応策について指示・徹底を図る。

□ 障害者雇用納付金制度の改正に係る周知・広報

改正障害者雇用促進法により平成27年4月から適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超える200人以下の中小企業事業主が翌年4月からの申告・申請を的確に行えるようにするため、効果的な周知活動の戦略的展開について検討するとともに、平成25年度においては、次の周知・広報を積極的に実施する。

- ・ リーフレットの作成・配布及び広報誌、ホームページ、各種会議等を活用した常用雇用労働者数が100人を超える200人以下の中小企業事業主への対象事業主の拡大に係る今後のスケジュール及び具体的な申告・申請手続の広範な周知
- ・ 地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請への周知・広報
- ・ 職業安定機関との連携による、障害者雇用率達成指導と併せた周知・説明
- ・ 平成24年度にダイレクトメールを送付した中小企業事業主の要望に応じた、個別訪問等によるきめ細かな周知・説明

ハ 障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害

申告・未納付事業主に対する指導等について職業安定機関に連携・協力を依頼するよう、高障センターに指示した。

○高障センターの担当者会議の開催

・ 平成26年度申告・申請が円滑・適正に行われるためには、事業主説明会において一層効果的な説明を行うことが重要であることから、事業主説明会の開催に係る留意事項及び事業主説明会用パワーポイント資料に対応した詳細な説明シナリオを作成し、高障センターの納付金業務担当者に提供するとともに、具体的な説明手順や説明のポイント等について指導を行うほか、申告・申請において誤りの多かった就業規則等における所定労働時間と実態の労働時間が常態として乖離している場合の取扱いについて、事業主からの問合せに適切に対応できるよう指示・徹底を図った。併せて、申告申請書様式の変更及び常用雇用労働者数が300人以下の事業主の調整金及び報奨金申請の手続について重点的に説明を行うことにより、参加者の理解度を高めた。

(平成26年1月15日開催)

□ 障害者雇用納付金制度の改正に係る周知、広報

- ・ 平成27年4月から適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超える200人以下の中小企業事業主に対する周知・広報については、機構本部においては、リーフレットの作成、ホームページや広報誌への記事掲載、中央の経済団体等への協力要請を行った。また、高障センターにおいては、地域の経済団体、業界団体等への傘下企業に対する周知の協力要請、各種会議等を活用した周知・広報及び中小企業事業主からの要望に応じた個別訪問等によるきめ細かな周知・説明を行った。
- ・ 中央及び地域の経済団体、業界団体等に対して、傘下事業主等への改正納付金制度の周知及び機構が実施している障害者雇用のための支援措置の活用に関する周知・広報について協力を要請し、会合等の場における改正納付金制度の説明、団体等の広報誌、ホームページへの掲載等を依頼した（平成25年度協力要請団体数：中央4団体、地域178団体（平成24年度実績：中央3団体、地域149団体））。
- ・ 中小企業事業主から改正納付金制度に係る説明の要望があった場合は、個別訪問により説明を行うとともに、さらにその際、障害者の雇入れに関する取組について相談、要望があった場合は、公共職業安定所、地域センター又は障害者雇用エキスパート等と連携し、事業主が抱える課題の解消に取り組んだ。
- ・ 平成27年4月から新たに障害者雇用納付金制度の適用対象となる中小企業事業主に対する効果的な周知活動を行うため、職業安定機関と連携したアクションプランを策定した。

ハ 障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の適正な支給

者特例報奨金の適正な支給

障害者雇用納付金については、より厳正な審査を実施するほか、正確な申告及び納付期限の遵守についての指導・督励を行うとともに、機構本部及び高障センターにおいて、電話、文書等により積極的に納付督励・督促を実施する。

特に、引き続き多くの企業が厳しい経営環境にあることに対応し、納付金の滞納や倒産等による収納不能の事案の増加を抑制するため、事業主に対する未納付理由の把握及び納付督励をより早期に実施するとともに、倒産企業の早期把握と迅速な対応に取り組むため、次の措置を講じる。その実施に当たっては機構本部及び高障センターの密接な連携のもと、個々の事案の実情に応じた的確な対応を図る。

- ・ 障害者雇用納付金の申告が必要な事業主に対して期限内の申告・納付について電話等により勧奨を行うとともに、以後、申告・納付が遅れている事業主に対しては重ねて期限内の申告・納付に係る働きかけを行う。

- ・ 申告期限経過後、速やかに未申告の事業主に対して電話等により未申告理由の把握及び申告督励を実施するとともに、必要に応じて、個別訪問等により当該事業主に対し事務手続等に係る指導、援助を行う。

- ・ 未納付の事業主を9月以降毎月リストアップして高障センターに送付し、迅速に未納付理由の把握及び納付督励を行うとともに、その結果を踏まえて個々の事案の実情に応じた的確な対応を図る。

さらに、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対

○障害者雇用納付金の徴収

・的確な徴収を実施するため、厳正な審査を実施するほか、未納付事業主に対して電話、文書、訪問による納付督励・督促を積極的に実施した。

・特に、平成25年度は、引き続き多くの企業が厳しい経営環境にあるため、収納率の低下を防止すべく、5月15日の法定申告・納付期限経過後に銀行から送付を受ける納付済通知書による収納確認完了後、速やかに未納付事業主をリストアップし、高障センターに送付するとともに、高障センターにおいては、同リスト受領後概ね2週間以内に、事業主訪問・電話等による未納付理由の把握及び納付督励を行った。また、その後も納付金の延納第2期収納確認後及び9月以降毎月速やかに未納付事業主をリストアップし、同様に納付督励等を実施した。

この納付督励等の結果を踏まえ、確認した納付予定期日を過ぎても納付しない事業主に対しては、速やかに納付するよう改めて督励状の送付等を行い、滞納処分等についての説明も含め粘り強く納付の督励を行い、収納率の向上に努めた。

・また、期限を徒過して申告した事業主に対して機構理事長名文書による早期納付の注意喚起及び納付予定の確認を行った。

- ・電話による督励 722件（平成24年度実績 881件）

- ・督励状・督促状件数 47件（平成24年度実績 88件）

- ・督励訪問件数 3件（平成24年度実績 5件）

・なお、未納付事業主の担当者が納付督励等に対して具体的な対応を行わない場合等については、当該事業所の経理部など他の関係部署や経営幹部等に連絡をとるなどにより、企業全体としての対応を促した。

・また、高障センターを通じて、未納付事業主の状況について情報収集を行った。これらの情報収集等に当たっては、職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換や企業への同行訪問等を行った。

・なお、引き続き多くの企業が厳しい経営環境にあることを踏まえ、機構本部において、信用情報誌やインターネットの閲覧を毎日行い、企業経営状況に係る情報を収集するとともに、高障センターにおいては、地域の関係機関からの情報や報道等を注視し、経営悪化等の事業主情報を機動的に収集した。これらにより情報を把握した場合は、未納付の倒産企業について遅滞なく破産管財人等に対する交付要求を実施するなど迅速な対応を図った。

・上記の取組に加え、特に平成22年7月から適用対象となった常用雇用労働者数が200人を超える300人以下の中小企業事業主を中心に、適正な申告・申請が行われるよう次の取組を実施した。

- ・平成25年4月1日から同月末までの間に、納付義務のある事業主に対し、期限内の申告・納付について電話等により事前の勧奨を行うとともに、以後、申告・納付が遅れている中小企業事業主に対しては、重ねて電話等による働きかけを実施した。

- ・また、申告期限経過後においても、未申告の中小企業事業主に対しては、電話等により未申告理由を把握した上で、電話や訪問等による申告督励を実施するとともに、担当者が事務処理に不慣れであったり理解が不十分である場合などには、必要に応じて申告・納付の事務手続に係る指導・援助等を実施した。

・平成24年度に作成した好事例や未申告理由別の対応のフローチャートを盛り込んだ「申告督励マニュアル」に基づき、本部及び高障センターと連携のうえ、未申告督励を実施した。

・また、省令改正に伴う記載事項、添付書類が追加されたことを周知するためのリーフレットを作成し、電子申告・申請に係る事業主からのID等の取得申請に対する返信通知に同封して送付した。さらに、申告・申請において誤りが多かった事項に係る取扱いについて整理し、平成26年度申告申請に向けた記入説明書及び説明会用パワーポイント資料に同内容を盛り込んだほか、高障センターにおいて事業主からの問合せに適切に対応できるよう平成26年1月開催の担当者会議において指示し、ホームページにも掲載した。

併せて、平成26年度申告申請に向けた受理・点検業務に係る部長通達を発出し、改正様式に対応した審査体制の対応を図った。

○会計検査院からの指摘への対応

・平成23年度の会計検査院からの処置要求に対し、要領等を改正し、常用雇用労働者が300人以下の事業主に係る調整金等の支給申請において、対象となる雇用障害者の勤務実態等が確認できる関係書類を提出させるなどして記載内容を審査することとし、納付金の申告及び常用雇用労働者が300人を超える事業主に係る調整金の支給申請の確認については、平成26年度以降の事業所調査を強化することにより対応することとした。

○平成25年度の徴収実績等

・引き続き多くの企業が厳しい経営環境にある中、障害者雇用納付金の徴収について上記の取組を行った結果、300人を超える事業主に係る収納率、200人を超える事業主に係る収納率のいずれも、中期

当該年度内に収納に至らなかつた未収納付金等については、納付督励・督促を継続的に実施する等により、確実な徴収を図る。

する調査を的確に実施する。これらのことにより、99%以上の収納率を維持する。

また、障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行う。

なお、当該年度内に収納に至らなかつた未収納付金等についても、機構本部及び高障センターにおいて、未納付事業主の状況について情報を収集・把握し、その状況に応じた電話、文書等による納付督励・督促の継続的な実施とともに、未納付事業主を訪問しての納付金の確約書面の取り付け等により確実な徴収を図る。

また、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給に関しても、厳正な審査を実施し、適正な支給を行う。

さらに、より厳正な審査を実施し、適正な徴収、支給を行うため、平成25年4月1日適用の申告申請書の添付書類（障害者雇用状況等報告書）の様式の改正及び審査方法の見直しを踏まえ、機構本部と高障センターが一体となり円滑に審査を行えるようするための業務マニュアルを策定するほか、改正様式等による申告申請書の提出が本格的に行われる平成26年度以降の必要な審査体制の検討を行う。

障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上を図るために、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する。

二 障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上

障害者雇用納付金電算機処理システムを活用することにより、申告・申請の迅速かつ厳正な審査を実施するほか、事業主からの直接又は高障セ

計画の目標値である99%を超えた。

- ・収納率 99.93%（平成24年度実績 99.94%）
 - ・300人を超える事業主 99.94%（平成24年度実績 99.96%）
 - ・200人を超える300人以下の事業主 99.90%（平成24年度実績 99.85%）
- ・納付金申告事業主数 21,892件
- ・納付確定額 15,974百万円
- ・収納済額 15,963百万円
- ・過年度分の未収分についても着実に収納を進めている。

各年度末 収納率	25年度 収納率
22年度末 99.80%	22年度分 99.99%
23年度末 99.87%	23年度分 100%
24年度末 99.94%	24年度分 99.99%

※平成21年度以前及び平成23年度はすべて収納済

※平成22年度の未収分1件は破産・倒産状態

○障害者雇用調整金の支給

- ・7,313件 11,977百万円（平成24年度実績 6,585件 10,425百万円）

○報奨金の支給

- ・1,771件 4,465百万円（平成24年度実績 1,697件 4,237百万円）

○在宅就業障害者特例調整金の支給

- ・11件 4,221千円（平成24年度実績 10件 4,410千円）

○在宅就業障害者特例報奨金の支給

- ・0件 0千円（平成24年度実績 1件 51千円）

○不正受給に係る案件

- ・不正受給に係る案件はなし（平成24年度実績 0件）。

二 障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上

- ・障害者雇用納付金電算機処理システムを活用することにより、より迅速で効率的かつ厳正な審査決定等を行うとともに、事業主からの照会等に対して、速やかで的確な助言、指導を行った。
- ・なお、電算機処理システム及び電子申告申請システムについて、主に報告書の様式変更を伴い、所定及び実労働時間に係る項目について機能追加等を行ったほか、マクロ機能を活用した、従来より簡便に申告・申請を行うことができるダウンロードファイルについて、事業主の利便性のため、対応するOS等のバ

ンターを経由した照会等に対して、的確で速やかな助言、指導等を実施する。

また、事業主の申告・申請にかかる事務手続の簡素化及び利便性の向上を図るために導入した電子申告申請システムに関して、利用していない事業主の理由及び要望を把握し、利用促進のための更なる機能の向上について検討を行う。

さらに、申告申請書の添付書類（障害者雇用状況等報告書）の様式の改正及び審査方法の見直しに対応した納付金電算機処理システムの改定を行う。

ホ 調査の効率的かつ的確な実施

調査に当たっては、特に次の点に留意し実施する。

(イ) 効率的かつ的確な調査を行うため、高障センターの把握する情報を積極的に活用する。また、対象事業主の選定に当たっては、これまでの調査結果の傾向を踏まえるほか、障害者雇用納付金制度に基づく助成金に係る調査とも連携し、より効果的かつ効率的な調査を実施する。

(ロ) はじめて申告・申請を行った事業主に係る申告・申請内容全般並びに出向者、パートタイム労働者及び派遣労働者を雇用する事業主に係る常用雇用労働者数の取扱いのほか、前年度までの申告・申請において誤りの多かった事項に留意して、それらの正確な把握に努める。

(ハ) なお、障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査については、不正受給の防止に留意するとともに、専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努める。

障害者雇用納付金申告対象事業主等に対する調査については、不正受給の防止に留意するとともに、専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施に努める。

ジョンアップを行った。

・事業主の利便性を向上するとともに制度改正による申告・申請件数の増加に効率的に対応するための、インターネットを介して申告・申請を行うことができる電子申請システム（平成24年4月より稼働）の利用実績は以下のとおり。

利用件数4,039件（平成24年度実績 2,679件）

利用率 17.0%（平成24年度実績 11.5%）

・マクロ機能を活用した、従来より簡便に正確な申告・申請書が作成できるダウンロードファイルについて、地域によって利用率に大きなばらつきがあることなどから、一層の利用促進を図るため、パワーポイント資料を活用して事業主説明会において実際の入力手順や前年度作成したデータの再利用方法等、具体的な利用方法や利便性等について説明した。

ホ 事業所訪問調査の効率的かつ的確な実施

・調査件数 2,122件（平成24年度実績 2,122件）

・うち金額変更があったもの 342件（平成24年度実績 321件）

・調査実施件数に対する割合 16.1%（平成24年度実績 15.1%）

・調査に当たっては、高障センターが把握している合併、倒産等の最新の事業主情報を活用した。

・調査対象事業主の選定に当たっては、初めて申告・申請を行った事業主や非正規労働者の多い産業及び労働者派遣事業等、これまでの申告・申請で誤りの多い事例に留意するとともに、加えて、会計検査院による実地検査において指摘が多かった報奨金支給事業主を重点化するなどして選定し、それらの申告・申請内容について、裏づけ書類等により確認調査を実施した。また、助成金の調査対象事業主であっても納付金（報奨金）関係の調査対象事業主として選定した事業主と条件が合う場合には、同時調査を実施するなど、効率的な実施に努めた。

・パンフレット及び記入説明書に調査の趣旨や必要性について記載することにより、事業主の理解を得やすくするなど、調査業務の円滑化を図った。

・各調査班が複数のブロックを担当する広域的な地域分担等による編成とともに、担当ブロック相互の調査担当者間の機動的な応援による柔軟で無駄のない調査日程の編成などにより、事業主数の地域分布や季節的条件に応じた効率的な調査業務を実施した。さらに、調査担当者を対象とした研修及び現場実習を実施したほか、毎月の定例会議の開催により指示の徹底、多様な調査事例の共有化、調査手法の検討等を通じた専門性の向上等を図ったほか、「調査マニュアル」、「調査チェックリスト」に沿った効率的かつ効果的な調査を実施した。

・不正受給の防止に資するため、高障センターにおいては、裏づけ資料等による確認調査が必要な事業主等に係る情報を収集し、本部においては、障害者雇用納付金制度に基づく助成金担当部と不正受給防止に係る申請内容の確認手順・手法等について事前打合せや情報交換等を行うなどにより、機構の組織をあげた対応を図った。

の防止に留意しつつ、調査担当者間の機動的な応援による事業主の事情等に応じた柔軟な調査日程の編成、定期的な会議、研修の開催による多様な調査事例の共有化や調査手法の検討等を通じた専門性の向上等業務の効率的かつ効果的な実施を図る。

ヘ 電子申告申請システム及び電子納付システムの利用促進

事業主サービスの向上と事務処理の効率化、迅速化を図るため、電子申告申請システム及び電子納付システムについて、利用の促進を図る。

特に平成24年度から新たに運用を開始した電子申告申請については、事業主説明会において具体的な利用方法や利便性、情報セキュリティの信頼性等について説明するほか、経済団体、業界団体等に対し、傘下事業主等への利用促進のための周知・広報について協力要請を行う。さらに、機構本部が作成する選定基準に基づき高障センターが直接訪問により利用の促進を図る。また、電子納付システムについても、納付書等に利用案内チラシを同封するとともに、電子申告申請の利用促進と併せ、事業主説明会での説明のほか、経済団体、業界団体等への周知・広報の協力要請や直接訪問による利用の促進を図る。

さらに、障害者雇用納付金について電子納付システムによる収納サービスを提供していない金融機関を機構本部が訪問し、電子納付システムのネットワークへの参加及び機構本部との覚書の締結について協力要請を行う。

ト 障害者雇用納付金制度の適用事業主の拡大に対応した体制整備の検討

改正障害者雇用促進法により平成27年4月から常用雇用労

なお、制度の適用対象事業主の拡大に当たり、障害者雇用納付金の徴収、調整金等の支給の業務が適切に行われるよう体制整備に努める。

ヘ 電子申告・申請システム及び電子納付システムの利用促進

- 平成24年度から運用が開始された電子申告・申請システムについて、その利用を促進するため、窓口や郵送で行っていた各種手続をインターネットを利用して簡便に行うことができ、しかも高いセキュリティレベルで守られていることなど具体的なアピールポイント等について、制度周知用パンフレットや記入説明書及びホームページに掲載し、広く事業主に周知した。また、利用方法等のポイントや留意点を視覚的に分かりやすく解説したパワーポイント資料を活用し、事業主説明会で利用促進のための説明を行った。さらに、利用方法や利便性等を記載したリーフレットを作成して、事業主に送付する納付書や事業主説明会の開催案内に同封したほか、納付金等調査の際に利用勧奨するとともに活用に当たって事業主からの要望・意見等の聞き取り調査を実施した。また、高障センターにおいて、事業主への個別訪問や経済団体、業界団体等への周知・広報の協力要請を行った。なお、個別訪問については、マクロ機能を活用したダウンロードファイルにより申告・申請書を作成しているものの電子申告申請システムを利用していない事業主を優先的に選定するなど、効果的な実施に努めた。（個別訪問件数548回）（平成24年度実績539回）
- 電子納付システムについても、その利用を促進するため、電子納付システムの利用方法や利便性等の説明について、パソコンでいつでも納付でき、しかも高いセキュリティレベルで守られていることなど具体的なアピールポイント等を記載したリーフレットを作成し、事業主に送付する納付書や事業主説明会の開催案内に同封するとともに、納付金等調査の際の利用勧奨や、パンフレット、記入説明書、ホームページ、「働く広場」3月号へ電子納付の利用方法等を掲載するほか、経済団体、業界団体等に対し、傘下事業主等への利用促進のための周知・広報について協力要請を行うことにより周知に努めた。
- また、ホームページに掲載した電子納付システムの利用方法とトップページに最新情報として項目を表示した「納付期限のお知らせ」とリンクを貼るとともに、電子納付システムの普及促進団体のホームページとリンクを貼るなどにより周知を図っているほか、電子申告・申請システムの利用促進のための個別訪問に併せて、利用促進を行った（個別訪問件数548回）（平成24年度実績539回）。
- さらに、障害者雇用納付金について、電子納付システムによる収納サービスを提供していない金融機関等に対して、電子納付システムのネットワークへの参加及び収納サービスの諸手続や手数料等の取扱いに関する覚書の締結について協力要請を行った。
- 電子納付システムの利用促進に係る周知、事業主訪問による働きかけ等により、平成25年度までの利用件数は平成24年度比で108%増加した。
- 取扱金融機関数 90行（平成24年度実績 87行）
- 納付金に係る利用件数 3,117件（平成24年度実績 2,892件）

ト 適用拡大に対応した体制整備の検討

平成27年4月から新たに適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の中小企業事業主について、障害者雇用納付金の徴収、調整金等の支給の業務が適切に行われるよう、平成26年度以降の体制

		労働者数が 100 人を超える事業主に納付金制度の適用が拡大されることから、障害者雇用納付金の徴収、調整金等の支給の業務が適切に行われるよう、体制整備について検討を行う。	整備について検討を行った。
評価の視点等		自己評価 S	評定 A
【評価項目 7 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務】	【理由及び特記事項】 ・常用雇用労働者が 200 人を超える事業主について、99.9%を超える高い収納率を維持していることを高く評価し「S」とした。	【委員会としての選定理由】 業務の効率化に対する自覚的な取組が求められるが、中期計画の目標については概ね上回っている。 今後は業務の効率化に取り組みつつ、収納率について高い水準が維持されることを期待する。	
【数値目標】 ・事業主説明会を第3期中期目標期間中、毎年度平均で420回以上開催すること。 ・障害者雇用納付金については、厳正な審査、調査の実施により、常用雇用労働者数が200人を超える事業主については99%以上の収納率を維持するとともに、平成27年4月から新たに適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超える事業主については、中期目標期間終了時までに、99%以上の収納率を目指すこと。	・事業主説明会を 473 回開催し、中期計画の目標を上回った。（業務実績：①のイ「障害者雇用納付金制度について適切な周知、理解の促進」（P53）参照） ・常用雇用労働者数が 200 人を超える事業主の収納率については、99.93%となり中期計画の目標を上回った。（業務実績：「〇平成 25 年度の徴収実績等」（P56）参照）	【各委員の選定理由】 ・目標水準を高く達成しており評価できる。すでに高い収納率の水準であるが、これからも継続して維持されたい。 ・160億円という納付金の処理にあたっての業務の効率化に対する自覚的な取組みの意識が薄いように思われました。 ・高水準の達成だが、S とすべき根拠は不明 ・全ての項目で中期計画の目標を上回っているわけではないが、概ね上回っているため A 評定とした。	
【評価の視点】 ・適用対象事業主が拡大することを踏まえ、地域の経済団体、業界団体等に対する協力要請や新たに対象となる中小企業への個別訪問等による制度の周知・啓発を実施しているか。	実績：○ ・平成 27 年 4 月から適用対象となる常用雇用労働者数が 100 人を超える事業主に対する周知・広報については、機構本部においては、リーフレットの作成、ホームページや広報誌への記事掲載、中央の経済団体等への協力要請を行った。また、高障センターにおいては、地域の経済団体、業界団体等への傘下企業に対する周知の協力要請、各種会議等を活用した周知・広報及び中小企業事業主からの要望に応じた個別訪問等によるきめ細かな周知・説明を行った。 (業務実績：①のロ「障害者雇用納付金制度の改正に係る周知、広報」（P55）参照)		
・障害者雇用率達成指導業務を実施する職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行っているか。	実績：○ ・納付金徴収業務等の適切な実施において必要となる事業主情報の提供及び事業主に対する制度の周知・指導等に当たっての連携・協力等について高障センターから都道府県労働局に対し依頼を行った。 ・職業安定機関と日常的に情報交換を行うほか、情報交換会（4月、8月に実施）を活用して、納付金の未申告・未納付事業主に対する指導等について職業安定機関に連携・協力を依頼するよう、高障センターに指示した。 (業務実績：「〇職業安定機関との情報交換会の開催」（P54）参照)		
・当該年度内に収納に至らなかった未収納付金等については、納付督励・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。	実績：○ ・的確な徴収を実施するため、厳正な審査を実施するほか、未納付事業主に対して電話、文書、訪問による納付督励・督促を積極的に実施した。 ・過年度分の未収分についても着実に収納を進めている。 (業務実績：①のハ「障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅終業障害者特例報奨金の適正な支給」（P55）参照)		
・事業主等の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び電算機処理システムの改定等を実施しているか。	実績：○ ・電算機処理システム及び電子申告申請システムについて、主に報告書の様式変更を伴い、所定及び実労働時間に係る項目について機能追加等を行ったほか、マクロ機能を活用した、従来より簡便に申告・申請を行うことができるダウンロードファイルについて、事業主の利便性のため、対応する OS 等のバージョンアップを行った。 (業務実績：①のニ「障害者雇用納付金申告対象事業主、調整金支給対象事業主等の利便性の向上」（P57）参照)		
・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。	実績：○ ・調査件数 2,122 件 ・調査担当者を対象とした研修及び現場実習を実施したほか、毎月の定例会議		

<p>・制度の適用対象事業主の拡大に当たり、障害者雇用納付金の徴収、調整金等の支給の業務が適切に行われるよう体制整備に努めているか。</p>	<p>の開催により指示の徹底、多様な調査事例の共有化、調査手法の検討等を通じた専門性の向上等を図ったほか、「調査マニュアル」、「調査チェックリスト」に沿った効率的かつ効果的な調査を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不正受給の防止に資するため、高障センターにおいては、裏づけ資料等による確認調査が必要な事業主等に係る情報を収集し、本部においては、障害者雇用納付金制度に基づく助成金担当部と不正受給防止に係る申請内容の確認手順・手法等について事前打合せや情報交換等を行うなどにより、機構の組織をあげた対応を図った。 <p>(業務実績：①のホ「事業所訪問調査の効率的かつ的確な実施」（P58）参照)</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成27年4月から新たに適用対象となる常用雇用労働者数が100人を超える200人以下の中小企業事業主について、障害者雇用納付金の徴収、調整金等の支給の業務が適切に行われるよう、平成26年度以降の体制整備について検討を行った。 <p>(業務実績：①のト「適用拡大に対応した体制整備の検討」（P59）参照)</p>	
--	---	--

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>② 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給業務の適切な実施</p> <p>ア 障害者雇用に関する事業主等への助成金支給について は、障害者雇用に係る事業主支援・援助の実施を通じて障害者の働く場の整備を図るため、適正かつ効率的に行うこととはもとより、助成金制度、申請手続等を周知すること、事業主等が利用しやすい手続とすること、助成金を障害者雇用に効果的に活用できるように事業主等に対して助言・援助を行うこと、など事業主等に対するサービスの向上を図ること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>イ 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給</p> <p>① 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報</p> <p>事業主等の利便性を図るために、各種助成金の支給要件、助成額、申請窓口の所在地等をホームページ等で公開するとともに、支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から速やかにホームページ等で公開する。</p> <p>助成金の効果的活用を促進するため、職業安定機関、地域センター等との連携を図り、様々な機会を通じて事業主等に対する周知・広報を行う。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>② 障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施</p> <p>イ 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報</p> <p>(イ) ホームページを活用した周知</p> <p>ホームページに掲載している各種助成金の支給要件、助成額、申請方法、申請書等の様式及び添付書類一覧表等の説明について、申請事業主がその内容を一層容易に理解できるよう内容の改善を行う。</p> <p>支給要件等に変更があった場合は当該変更が確定した日から速やかにホームページ等で公開する。</p> <p>(ロ) 助成金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知</p> <p>高障センターは、助成金制度の活用に係る運営方針に基づき、職業安定機関や関係機関・団体等との連携の下、周知業務を積極的に行う。</p> <p>また、高障センターは、職業安定機関等との間で連携会議等による情報交換を行う。</p> <p>機構本部は上記の情報交換の状況を把握し、その結果について全国の高障センターにフィードバックすることにより、連携による助成金の効果的な活用の更なる促進を図る。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>② 障害者雇用納付金に基づく助成金業務の適切な実施</p> <p>イ 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報</p> <p>(イ) ホームページを活用した周知</p> <ul style="list-style-type: none"> 助成金認定の厳格化について、事業主の理解を深めるため、助成対象となる措置の要件等について具体例による解説を掲載した。 企画競争型認定申請に係る認定申請書等の受理期間の開始をホームページで告知するとともに、対象となる助成金ごとに申請に係る留意事項を掲載し、事業主への周知を行った。また、認定結果の概要についてもホームページに掲載し、事業主に対する情報提供を積極的に実施した。 限りある財源を有効に活用するために行う、一部助成金の支給繰延について周知するとともに、支給繰延助成金の請求に係る事務手続及び支給請求書の記入例をホームページに掲示し、解説を行った。 平成24年度に実施した不正受給防止・摘発対策緊急プロジェクトチームの結果を受け、4月から不正受給を行った事業主名称等の公表を行うことを周知した。 助成金受給の欠格要件の一部である社会保険未加入の取扱いについて、周知を行った。 <p>(ロ) 助成金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知</p> <ul style="list-style-type: none"> 助成金の効果的活用を促進するため、次の取組を実施した。 高障センターにおいて、事業主に対する障害者助成金の説明会を721回開催した（平成24年度実績748回）。 高障センターと職業安定機関等との間に助成金制度の周知及び情報交換等を目的とした連絡会議を設けること等により、機関外の機関の担当者の助成金制度の理解向上に努め、事業主への周知についても協力を要請した。 <p>(ハ) 助成金の対象となる措</p> <p>(ハ) 事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布等による周知・広報</p>

い各種助成金のパンフレットや支給申請の手引等を作成し、高齢・障害者雇用支援センター及び職業安定機関等において事業主等に配布する。

② 効率的な助成金支給業務の実施

円滑かつ迅速な支給、支給に係るトラブル防止等のため、事業主等に対して、支給申請書等の記入方法等の教示など事前相談を行うとともに、申請から支給決定までの期間等について十分な説明を行い、円滑な申請に資する。

適正支給に配慮しつつ、進捗状況の管理を行うことにより、現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間を、第3期中期目標の最終年度には30日程度とすることを目標とする。

助成金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等の取組を行う。

置をはじめとする支給要件、添付書類及び支給後の報告等について、事業主にとって分かりやすいパンフレットや支給申請の手引、事務手続等を記載したリーフレット等を作成し、高障センターの窓口において事業主等に配布するとともに、職業安定機関等においても事業主等に配布する。

□ 効率的な助成金支給業務の実施

助成金の支給業務については、制度の趣旨・目的に則して、申請された助成対象措置を厳格に審査するとともに、適正な支給を行う。

また、予算規模に留意して、より効果的な障害者雇用を図るものへ優先的に支給すること等とする。

これらのほか、今中期計画における1件あたりの平均処理期間（支給請求の受付から支給決定までの期間）の短縮を達成するため、平成24年度の支給業務の検証を踏まえて、次の取組を行う。

(イ) 機構本部は、助成金システムの活用により助成金支給に係る進捗状況を日常的に管理するとともに、疑義照会に対する高障センターの回答の迅速化に取り組む。

(ロ) 高障センターは、事業主等に対して、支給請求書等の記入方法、審査に要する手続及び期間等について、十分に事前説明を行うとともに、各種チェックリスト等の活用を徹底して、適正かつ効率的な点検確認を行う。

(ハ) 高障センターの助成金業務担当者を対象とした会議を8月に開催し、点検確認手順及び留意事項等について

- ・障害者雇用納付金関係助成金認定の厳格化について、事業主の理解を深めるため、助成対象となる措置の要件等について具体的に解説したチラシを作成し、高障センターにおいて事業主等に配布した。
- ・施設・設備等の設置・整備型助成金の取扱いの厳格化に係るリーフレットを作成し、高障センターにおいて事業主等に配布した。
- ・継続支給型助成金の繰延支給事務手続を説明するリーフレットを高障センターに配置したほか、対象事業主へ直接送付して周知を行った。
- ・高齢者雇用と障害者雇用の双方の事業主支援ニーズに同時に応えられるよう、給付金・助成金双方の制度について、具体的に分かりやすく説明したリーフレットを作成し、高障センターはもとより、職業安定機関その他の機関の協力も得て事業主に配布した。
- ・助成金ごとのパンフレットについては、変更された取扱い等について分かりやすく見直したものを作成し、3月末に高障センターへ配付した。

□ 効率的な助成金支給業務の実施

- ・平成25年度においても企画競争型認定を継続して実施した（平成25年5月、8月、11月及び2月に外部審査委員会を開催）。
- ・助成金の限られた予算の範囲内で支給できるよう、各月ごとの支出状況等の管理を行い、部内で情報を共有した。
- ・現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件あたりの平均処理期間の短縮を達成するため、以下の(イ)～(乙)の取組を行うとともに、一部の助成金を繰延支給した影響から、支給件数が15,553件（平成24年度24,868件）と減少したことを受け、1件あたりの平均処理期間は、本中期目標期間の最終年度の目標値30日程度を大幅に下回る28.5日（参考実績：平成24年度33.2日）であった。

(イ) 障害者助成金電算処理システムの運用

- ・障害者助成金電算処理システムは、審査担当者が進捗状況を常に把握できる機能に加え、同一の障害者についての複数事業主による雇用の有無の点検、同一の介助者の遠距離の複数事業所における配置・委嘱の有無の点検などの不正受給防止のための機能を有するものである。
- ・障害者助成金電算処理システムの活用により、申請書等の受理、審査、認定・支給決定等の状況をリアルタイムで把握することにより審査状況の進捗を管理した。
- ・組織的な不正受給への対応として、助成金の申請を代行する社会保険労務士や助成対象物件の納入業者に関する情報の管理機能を追加し、平成25年4月から運用している。

(ロ) 高障センターによる事前説明及び点検確認

- ・助成金の申請等に係るトラブル防止のため、次の取組を実施した。
 - ・助成金の厳格な認定に係る要件等について、より具体的な解説及び「障害者助成金厳格化周知チェックリスト」を加えて通達を発出し、事業主に対する説明漏れの防止を高障センターに指示した。
 - ・これまで発生したトラブル事例を基に、高障センターが事業主等に説明する事項等に係る留意点を指示した。
- ・高障センターにおける申請書等の受理・点検事項の明確化及び効率化する事務手続の見直しを加えた助成金支給業務手引を作成・配付した。

(ハ) 助成金業務担当者全国会議の開催

- ・8月8日から9日にかけて「助成金業務担当者全国会議」を開催し、助成金支給業務手引に係る説明を行い、書類の受理点検に当たって留意すべき事項について周知した。

イ 助成金については、職業安定機関との連携、適切な情報提供等により、適正な支給業務の実施を図ること。また、適正な審査、調査の実施により、不正受給を防止するとともに、不正受給が発生した場合は、的確に対応すること。

③ 適正な支給業務の実施

適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行い、疑義のあるものについては追加資料の提出、実地での確認等を行うことのほか、助成金支給前調査の対象事業所の見直し等の取組を強化することにより、更なる不正受給の防止に努める。

不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な対策を講ずる。

適正な支給業務を実施するため、助成金業務担当者会議

て説明等を行うことにより、点検確認に係る能力向上を図る。

(ニ) 助成金支給事業主等に対してアンケート調査を実施し、業務改善のポイントを把握するとともに、その結果を踏まえ、相談及び申請手続等の業務に活用する

ハ 適正な支給業務の実施

(イ) 機構本部においては、過去に不正受給が発生した業種を中心に支給前調査を、平成24年度に支給した助成金の中から抽出した事業所に対し、障害者雇用納付金等に係る調査と連携するなどして、計画的な支給後調査を、その他申請等の内容に疑義が生じた事業所に対して、確認に必要な追加資料の提出を求めるほか、必要に応じて実地調査を行う。また、平成24年度に開設した不正受給通報メールアドレスにより、不正受給の疑いがある事業主等の情報を広範に収集する。

高障センターにおいては、不正受給防止マニュアルに基づき、申請時に疑義が生じるような事案については訪問等による確認作業を行う等、チェックリストを活用した厳正な点検確認を実施する。

(ロ) 不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関に対して適切な情報提供を行うとともに、必要な不正受給防止対策を講ずる。

(ハ) 高障センターにおける不正受給防止のための点検確

(ニ) アンケート調査の実施

- ・業務改善のポイントや事業主等の満足度を把握するため、助成金支給事業主等に対するアンケート調査を実施した。(平成26年1月～2月)
- ・その結果、窓口対応については、「大変満足している」「満足している」との回答が86.6% (平成24年度83.9%)、高障センターの説明については、「大変満足している」「満足している」との回答が、84.6% (平成24年度82.3%)、手続については「利用に特に問題はない」「煩雑であるがやむを得ない」との回答が75.6% (平成24年度80.7%) であった。
- ・ホームページの利用状況については、ホームページの周知を積極的に行った結果、「利用した」との回答が83.7% (平成24年度73.7%) と利用が確実に進んだ。また「様式をダウンロードして活用」との回答が88.6% (平成24年度90.4%) であった。
- ・アンケート結果については、業務改善に役立てるため、高障センターに周知し、情報の共有を行った

ハ 適正な支給業務の実施

(イ) 厳正な調査の実施

- ・平成25年度は、過去に不正受給が発生した業種を中心に支給前調査を行うとともに、審査時に疑義が生じた案件について支給前・支給後調査を行った。また、助成金が支給された事業所を対象とした抽出調査を実施した。
- ・支給前調査については31件 (平成24年度実績: 60件)、抽出による支給後調査については264件 (平成24年度実績: 168件) 実施した。
- ・支給後調査については、報奨金が支給された事業主には助成金も支給されているケースが多いことに着目し、報奨金調査の対象とする事業主に対しては、助成金調査も併せて実施することとし、さらに、過去に不正受給が発生した業種を中心に調査対象事業所を絞り込んで選定することにより、効率的な実施を図った。
- ・支給前・支給後調査の結果、平成25年度不正受給発見件数は17件 (平成24年度実績: 17件) であった。
- ・平成24年度に開設した不正受給通報メールアドレスを引き続き運用し、不正受給に関する情報収集を行っている。
- ・4月25日に開催した助成金関係調査業務担当者研修会において、就業規則や出勤状況が確認できる書類の取扱いのポイント等を盛り込んだ「障害者雇用納付金関係業務調査要領による調査の留意事項」を配付・説明したほか、隨時調査担当者からの質疑応答を行い、厳正な調査が実施できるよう職員の資質向上を図った。
- ・高障センターにおいては、不正受給防止マニュアルに基づき、申請時に疑義が生じる事案について訪問による確認作業を行うほか、申請書又は請求書の受理に当たっては不正受給防止確認チェックリストを活用して厳正な受理点検を行った。

(ロ) 不正受給防止対策の強化

- ・機構本部において、日常的に給付金部門と助成金部門との連携を図るとともに、不正受給等に関する高齢・障害部局間の連携会議を4回 (6月、9月、12月、3月) 開催した。
- ・不正受給の発生を防止するため、不正受給を行った事業主名等を公表する措置を平成25年4月から実施している。
- ・不正受給防止・摘発対策緊急プロジェクトチームでの検討事項等を踏まえ、不正受給防止対策の強化、不正受給摘発対策の強化を図るなど、不正受給防止マニュアルの内容を見直し、平成25年4月から運用している。

(ハ) 不正受給防止のための会議等の開催

- ・8月8日から9日の2日間にわたり「助成金業務担当者全国会議」を開催し、高障センターにおける不

	<p>を開催し、支給業務に関する問題点等について情報交換を行う。</p> <p>厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<p>認等に関して、8月に開催する助成金業務担当者会議において説明及び情報交換等を行い、その能力の向上を図る。</p> <p>(ニ) 機構本部及び高障センターは、厚生労働省又は都道府県労働局等その他関係機関との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行い、適切な支給業務の実施を図る。</p>	<p>正受給防止に係る確認スキルの向上を図るため、これまで発生した不正受給事案を基に、その態様及び発見契機等に関するケーススタディを行った。</p> <p>・高障センターが行う不正受給防止に係る周知及び確認、また、不正受給の発覚時又は不正受給発生後の対応について、不正受給防止マニュアルにより、重点的に説明した。</p> <p>(ニ) 関係機関との密接な連携</p> <p>・高障センターと都道府県職業安定機関等との情報交換：533回（平成24年度実績647回）</p>
<p>評価の視点等</p> <p>【評価項目8 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務】</p>	<p>自己評価</p> <p>A</p> <p>【理由及び特記事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> 助成金の平均処理期間が適正な範囲に収まっていること、「不正受給防止マニュアル」の作成や厳正な調査等、不正受給防止のための努力がなされていることを評価し「A」とした。 		<p>評定</p> <p>A</p> <p>【委員会としての選定理由】</p> <p>1件あたりの平均処理期間以外については「大幅に」達成しているとまでは言えないが数値目標の達成状況は高水準である。</p> <p>今後も関係機関との連携、事務の効率化を図りつつ業務に取り組むことを期待する。</p>
<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間を、第3期中期目標の最終年度には30日程度とすること。 <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ホームページ等で事業主等の利便性に配慮した情報提供を行うとともに、支給要件等に変更があった場合は、速やかにホームページの内容を更新しているか。 	<ul style="list-style-type: none"> 1件あたりの平均処理期間が、28.5日となり、中期計画の目標を上回った。（業務実績：②のロ「効率的な助成金支給業務の実施」（P63）参照） 		<p>【各委員の選定理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> 数値目標の達成は高水準である。職業安定機関、地域センターとの連携も更に強化されたい。 「事項名2 給付金の支給業務」と同様に、支給業務については事務としての処理項目（受付・審査・チェック）と、相談等の対応とは切り離して計測すべき。プロセス毎に、事務の効率化を検討してほしい。 平均処理期間に関する数値目標は、確かに達成しているが、その他の項目については「大幅に」とは言えないようと思えるのでA評定とした。
<ul style="list-style-type: none"> 事業主等に対する周知・広報を行うため、職業安定機関、地域センター等との連携を図っているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 助成金認定の厳格化について、事業主の理解を深めるため、助成対象となる措置の要件等について具体例による解説を掲載した。 企画競争型認定申請に係る認定申請書等の受理期間の開始をホームページで告知するとともに、対象となる助成金ごとに申請に係る留意事項を掲載し、事業主への周知を行った。 <p>（業務実績：「(イ)ホームページを活用した周知」（P62）参照）</p>		
<ul style="list-style-type: none"> 事業主等に対する周知・広報を行うため、職業安定機関、地域センター等との連携を図っているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 高障センターにおいて、事業主に対する障害者助成金の説明会を721回開催した。 高障センターと職業安定機関等との間に助成金制度の周知及び情報交換等を目的とした連絡会議を設けること等により、機構外の機関の担当者の助成金制度の理解向上に努め、事業主への周知についても協力を要請した。 <p>（業務実績：「(ロ)助成金の効果的活用を促進するための職業安定機関等との連携による周知」（P62）参照）</p>		
<ul style="list-style-type: none"> 事業主にとって分かりやすい各種助成金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用納付金関係助成金認定の厳格化について、事業主の理解を深めるため、助成対象となる措置の要件等について具体的に解説したチラシを作成し、高障センターにおいて事業主等に配布した。 <p>（業務実績：「(ハ)事業主等にとって分かりやすい資料の作成配布等による周知・広報」（P62）参照）</p>		
<ul style="list-style-type: none"> 事業主等に対して、申請手続及び申請から支給までの期間等について十分な説明を行っているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 助成金の厳格な認定に係る要件等について、より具体的な解説及び「障害者助成金厳格化周知チェックリスト」を加えて通達を発出し、事業主に対する説明漏れの防止を高障センターに指示した。 これまで発生したトラブル事例を基に、高障センターが事業主等に説明する事項等に係る留意点を指示した。 窓口対応については、「大変満足している」「満足している」との回答が86.6%、高障センターの説明については、「大変満足している」「満足している」との回答が、84.6%であった。 <p>（業務実績：②のロ「効率的な助成金支給業務の実施」（P63）参照）</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 8月8日から9日にかけて「助成金業務担当者全国会議」を開催し、助成金 	

<ul style="list-style-type: none"> 不正受給防止を図るため、適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか。 	<p>支給業務手引に係る説明を行い、書類の受理点検に当たって留意すべき事項について周知した。 (業務実績：「(八)助成金業務担当者全国会議の開催」(P63) 参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> 不正受給が発生した場合は、原因を究明し、必要に応じて関係機関に情報提供を行うとともに、必要な対策を講じているか。 	<p>実績：○ <ul style="list-style-type: none"> 過去に不正受給が発生した業種を中心に支給前調査を行うとともに、審査時に疑義が生じた案件について支給前・支給後調査を行った。また、助成金が支給された事業所を対象とした抽出調査を実施した。 支給前調査については31件、抽出による支給後調査については264件実施した。 不正受給発見件数は17件であった。 <p>(業務実績：「(九)厳正な調査の実施」(P64) 参照)</p> </p>
<ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行っているか。 	<p>実績：○ <ul style="list-style-type: none"> 機構本部において、日常的に給付金部門と助成金部門との連携を図るとともに、不正受給等に関する高齢・障害部局間の連携会議を4回（6月、9月、12月、3月）開催した。 不正受給の発生を防止するため、不正受給を行った事業主名等を公表する措置を平成25年4月から実施している。 <p>(業務実績：「(十)不正受給防止対策の強化」(P64) 参照)</p> <p>実績：○ <ul style="list-style-type: none"> 高障センターと都道府県職業安定機関等との情報交換：533回 <p>(業務実績：「(十一)関係機関との密接な連携」(P65) 参照)</p> </p></p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構 評価シート(9) (注:中期計画一年度目)

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 ③ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の事業の効果的な実施 ア 各種講習、相談・援助等の実施 障害者を5人以上雇用する事業所に選任が義務づけられている障害者の職業生活全般にわたる相談・指導を行う障害者職業生活相談員の資格認定講習を実施すること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 ウ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施 ① 各種講習、相談・援助等の実施 (ア) 障害者職業生活相談員資格認定講習を着実に実施し、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要な専門知識を付与する。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 ③ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施 イ 各種講習、相談・援助等の実施 (イ) 障害者職業生活相談員資格認定講習を着実に実施し、相談員に対し障害者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。平成25年度においては、テキストの全面改訂(平成26年度に予定)に向けた企画検討委員会を開催する。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項 (3) 納付金関係業務等の実施に関する事項 ③ 障害者の雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等の実施 イ 各種講習、相談・援助等の実施 【障害者職業生活相談員資格認定講習】 ○実施状況 ・実施回数 74回 (平成24年度実績73回、平成24年度比101.4%) ・受講者数 4,843人 (平成24年度実績4,332人、平成24年度比111.8%) ○受講者ニーズを踏まえた講習内容の充実 ・アンケート結果を踏まえ、受講者にとってより効果的な障害者職業生活相談員資格認定講習とするため、要望の高かった意見交換会、パネルディスカッションなどの推奨や進め方のポイント、視聴覚教材の使用例、講師候補としての実際に活躍している相談員や障害者当事者の例示など講習を開催する際のテーマ別留意事項をまとめた資料を作成して高障センターに示し、講習内容の充実を図った。 ・受講終了時に受講者に対してアンケートを実施した結果、「大変有用だった」「有用だった」との回答が97.3%と高い評価を得た。また、自由記述においては、「障害者雇用に関する法制度、課題、現状等、基礎知識を体系的に身につくことができた」、「担当になって日が浅く不安があったが、障害者への接し方などを学べてよかったです。また自社で抱え込みず、支援機関に相談しながら解決していくべきだとわかり安心した。視野が広がった」等の評価が得られた。特に充実を図ったカリキュラムについては「DVDの視聴や相談員として活躍されている講師の豊富な経験や実践を聞くことができ、自分自身の立場に置き換えて、障害者とどのように関わっていけばいいのかなど課題が見えてきた」「当事者の話はとても印象に残った」「カウンセリングでは傾聴について学び、相手の立場に立った経験ができ大変有用だった。カウンセリングは業務に直結している内容であり、わかりやすく的確に教えていただけたので、とても勉強になった」「グループディスカッションでは他社からの意見や事例を聞くことができ、大変よかったです」等の評価が得られた。一方で、「特例子会社の事例だけでなく一般企業の事例も聞いて参考にしたい」「専門用語が多く、わかりにくい」といった講習内容のさらなる充実を求める意見もあり、今後の講習の実施について参考としていく。 ○受講者への利便性の配慮 ・原則として事業所が所在する都道府県で受講することとしているが、受講後のアンケート等による受講者ニーズを踏まえ、平成19年度の首都圏、平成20年度の近畿圏、中京圏、平成21年度の北陸圏、九州圏に続き、平成22年度は全都道府県において近隣県での受講を可能とした。平成23年度からは近隣県に限らず受講者数に余裕がある場合は、出来る限り他の都道府県の受講者も受け入れることとしている。 ・講習の開催場所については、県庁所在地など交通の利便性を考慮した場所を設定した。また、複数回数開</p>

<p>障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する者を活用して、特に困難な課題を抱える事業主に対する障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施すること。</p> <p>イ 実践的手法の開発・提供</p> <p>障害者の雇用・就業分野の拡大、雇用の促進及び継続を図るため、職域拡大、キャリアアップ、職務再設計及び職場環境の改善の雇用管理に関する実践的手法を開発し、事業主が利用しやすい報告書、マニュアル等の成果物を提供すること。</p>	<p>(イ) 障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有する障害者雇用エキスパートが、法定雇用率の引上げに伴う課題を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する。</p> <p>② 実践的手法の開発・提供</p> <p>企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ、障害の種類及び企業規模に配慮しつつ、障害者の職域拡大及び雇用管理に係る実践的手法を開発し、障害者雇用エキスパート等が行う</p>	<p>(ロ) 障害者雇用エキスパートによる相談・援助については、障害者の能力と適正に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、法定雇用率の引上げに伴う課題を有するなど特に困難な課題を抱える事業主に対して行うこととし、障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談、新たな職域での雇用や職場環境の改善の事例をもとにした具体的な提案等を効果的に実施する。</p> <p>ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施</p> <p>企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、事業主のニーズ、障害の種類及び企業規模に配慮しつつ、「中小企業における精神障害者の新規採用後の雇用継続に係る課題と対応に関する調査」「精神障</p>	<p>催するセンターにおいては原則異なる四半期での開催とした。</p> <p>○障害を有する受講者が受講しやすい配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全都道府県で障害のある人が受講しやすいよう、手話通訳の配置、駐車場の確保、複数の講習機会を組み合わせての受講を可能とするなどの対応に加えて、拡大コピーによる資料の提供等視覚障害のある受講者にも対応した。平成25年度においては4回、手話通訳を配置した。 <p>○テキストの改訂</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成25年版講習用テキストのうち、障害者能力開発や精神障害者の職域拡大の進展等を踏まえ、「障害者の職業能力開発」、「障害別にみた特徴と雇用上の配慮（精神障害）」について新たな執筆者に依頼し、内容を全面的に見直した。また、統計資料の更新等の改訂を行った。 ・障害者雇用にかかる制度改正等を踏まえ、平成26年度にテキストの大幅な改訂を行うこととし、そのため「テキスト企画・編集委員会」を9月に開催した。障害者虐待防止法、障害者の相談（カウンセリング）の記載に加え、わかりやすさや役立つことをコンセプトとした。本文の一部見直し、レイアウト変更等を実施する予定である。 <p>【障害者雇用エキスパートによる相談・援助の実施】</p> <p>○障害者雇用エキスパートの配置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特例子会社の経営等の経験や就労支援機器に関する資格を有する障害者雇用エキスパートを4名配置した。 <p>○事業主等に対する個別相談の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基礎的な情報提供等は各高障センターで行い、より困難で個別の課題、具体的には、障害者雇用に関する方針・戦略、障害者の処遇・労働条件、障害特性を踏まえた支援体制や職場環境整備、特例子会社の設立・運営、就労支援機器の活用等といった課題に関する相談・援助を障害者雇用エキスパートが実施した（相談件数：1,544件、平成24年度実績1,364件、平成24年度比113.2%）。 ・相談・援助については、機構本部への直接の訪問・電話等によるものほか、障害者雇用エキスパートの活用を促すため、事業主向けの周知用リーフレットとともに、これまで実施した相談内容例等を示した通達（職業リハビリテーション部との連名）を新たに発出し、地域センター・高障センターで行う事業主援助業務の効果的な実施に役立てられるようにした。 <p>○集団方式による援助の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用率の引上げに伴う課題を有するなど特に困難な課題を抱える事業主に対して、効率的な支援として集団方式での援助を実施した。具体的には、地域センター・高障センター、公共職業安定所、事業団体等が開催する障害者雇用に関するセミナー等において、障害者の職域の拡大や採用の際に配慮すべき事項や事例の紹介、採用後の雇用管理等について説明を行った。また、セミナー等を通じてさらなる支援ニーズを把握した場合には、個別の相談につなげた。 ・地域センターが開催する事業主向けセミナーに講師として参加した。 ・企業からの相談ニーズの高まりを受け、精神障害者の雇用継続に関するセミナーを開催した。 ・企業からのニーズを受け、グループ関連会社の人事担当者を対象とした精神障害者の雇用促進に関するセミナーを開催した。 ・各種講習・セミナー等における講師：74回（平成24年度実績68回、平成24年度比108.8%）、受講者数合計：3,231人（平成24年度実績3,018人、平成24年度比107.1%） <p>ロ 障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施</p> <p>○事業主のニーズ、国の施策動向等を踏まえた実践的手法の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主のニーズ（「精神障害者の職務創出や職域拡大に関する雇用事例を知りたい」、「高次脳機能障害者の雇用促進や職場復帰、職場定着のためのノウハウを知りたい」、「精神障害者を雇用する場合の、雇用管理上の工夫や配慮事項を詳しく知りたい」等）、国の施策動向（中小企業における障害者雇用への支援の強化、精神障害者の雇用対策の推進等）を踏まえ、障害者雇用に取り組む事業主に対し課題解決に向けた具体的なノウハウ等を提供するため、専門的かつ実践的なノウハウを有する事業主や支援機関と連携した委員会における検討等により実態の把握・分析を行い、平成25年度の成果を次のとおりまとめた。 ・「中小企業における精神障害者の新規採用後の雇用継続に係る課題と対応に関する調査」
---	--	---	---

中小企業における障害者雇用や精神障害者雇用等事業主のニーズを踏まえた障害者雇用事例等の情報収集と事業主等への効果的な提供を実施すること。

相談・援助への活用を図るとともに、開発成果をホームページ等を通じて提供することにより、事業主等の自主的な取組を支援する。

上記による実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル等に取りまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開する。

また、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」の充実を図り、中小企業における障害者雇用や精神障害者等雇用事業主のニーズを踏まえて、効果的な情報提供を行う。

害者のための職域拡大及び職場定着に対応した職場改善に関する取組の実態、効果等のケーススタディによる効果的方法の分析・整理」及び「高次脳機能障害者の雇用促進、職場復帰及び職場定着のための障害に配慮した雇用管理に関するコミック版マニュアルの作成」を実施する。

上記の障害者雇用に関する実践的手法の開発により得られた成果については、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル・好事例集等にとりまとめ、事業主等に配布するほか、当該開発成果に係る情報を事業主等が有効に活用できるよう分かりやすくホームページで公開する。

ホームページ上で、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」については、障害者の募集・採用、雇用継続又は職場復帰に当たって直面する課題の解決方法の参考となる企業の具体的な取組をまとめた障害者雇用モデル事例及び障害者助成金の活用によって雇用が進められた事例を追加掲載する。平成25年度においては、特に中小企業における障害者雇用や、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の雇用に関する事例を重点として事例を収集する。

- ・「精神障害者のための職域拡大及び職場定着に関する職場改善好事例集」
- ・「障害者雇用マニュアルコミック版6 高次脳機能障害者と働く」

○わかりやすい報告書、実践的なマニュアル・好事例集の作成

- ・報告書、マニュアル・好事例集等は、「わかりやすい」「使いやすい」「見やすい」ものとすべく、研究者、実務者等外部専門家の参加を得て、事業主等が手軽に利用しやすい体裁、内容、写真・イラストの活用、色づかいでとりまとめた。
- ・「中小企業における精神障害者の新規採用後の雇用継続に係る課題と対応に関する調査」は、中小企業において精神障害者を雇用しようとする、または雇用継続に向けて取り組む際に参考となる資料として、アンケート及びヒアリング調査を通じて把握した中小企業における精神障害者の雇用管理上の工夫や配慮事項等を、Q&A方式で簡潔に読みやすく紹介するとともに、各工夫や配慮事項については中小企業における実施割合とそれぞれの有効性を解説することでマニュアルとして活用できるようにとりまとめている。
- ・「精神障害者のための職域拡大及び職場定着に関する職場改善好事例集」は、精神障害者の継続雇用を推進する事業所の取り組みとして、短時間から勤務時間を段階的に延長する柔軟な勤務の設定、労働意欲やモチベーションの向上、能力や経験等を活かすための職務創出や職域拡大の実施といった雇用管理上の工夫等を豊富な写真入りでまとめている。また、本文は簡潔にする一方、ポイント解説を設けることで要点を補足し、読みやすくしている。さらに、事例ごとに「改善前の状況」「改善内容」「改善後の効果」から構成される「取組の概要」を掲載するとともに、他社でも職場改善内容を取り入れやすくするため、実際に事業所で使われている当事者が作成した業務マニュアル、体調の記入欄を設けた作業日誌等を写真やイラストを用い掲載している。
- ・障害者雇用マニュアルコミック版「高次脳機能障害者と働く」は、高次脳機能障害の特性や、「個々人の障害特性と職場のニーズを踏まえた職務内容の検討」「メモリーノートや作業マニュアル等の代償手段を活用した作業指導及び雇用管理上の配慮事項」「在職中に中途で高次脳機能障害者となった際の復帰に係る過程」「疲労による注意力の低下や感情のコントロールが難しいなどの課題への取組」といったケースにおける職場での対応や支援機関の活用等のノウハウについて、読みやすく理解しやすいコミック形式で事例を紹介するとともに、高次脳機能障害者の雇用支援に当たって利用できる支援機関や支援の内容についても紹介している。

○関係団体・企業のセミナー・展示・発表等による効果的な情報提供

- ・障害者ワークフェア2013（11月）で当機構の実践的手法の開発・提供の展示コーナーを設け、精神障害者のための職務創出、職域拡大及び職場定着に関する職場改善好事例の受賞事業所ごとに、障害特性に応じた配慮事項等を分かりやすくパネルにとりまとめて展示し、来場者への周知を図った。
- ・視覚障害者支援機関が主催する「視覚障害者雇用・就労支援連続講座」（平成26年1月）において、企業等を対象として「障害者雇用マニュアルコミック版 視覚障害者と働く」（平成24年度作成）を紹介し、職場等での活用を促した。
- ・総合センターが主催する「職業リハビリテーション研究発表会」（12月開催）において、「精神障害者のための職域拡大及び職場定着に関する職場改善好事例集」の掲載企業のうちの3企業が、取組状況を紹介した。

○事業主、支援機関等への配布

- ・報告書、マニュアル・好事例集等の各種成果物は、作成に当たってご協力いただいた事業所に直接提供するほか、地域センターをはじめ、都道府県労働局、公共職業安定所、事業主団体、支援機関等に幅広く配布するとともに、マニュアル等の目的・内容に応じて、特例子会社、高次脳機能障害支援拠点機関等それぞれ関係する機関等に配布し、有効活用を図った。
- ・また、マニュアル・好事例集等の成果物一覧とその活用事例をとりまとめた「障害者雇用のためのマニュアル・好事例集等のごあんない」を作成し、地域センター等を通じて事業主に配布するとともに、厚生労働省を通じて各労働局及び公共職業安定所から事業主に周知・啓発した。
- ・事業主（221件）や支援機関等（176件）からの求めに応じて、随時成果物を送付したほか、高障センター等が行っている事業主等に対する講習会等の機会に、事業主等の抱える課題の解決につながる適切な成果物の提供、解説を行った。

○ホームページ等を活用した普及

- ・ホームページ上に、全ての報告書一覧を掲載し、年度別及び障害別に検索できるようにするとともに、それぞれに「サマリー（要旨）」を掲載するなど事業主等が情報を容易かつ有効に利用できるよう工夫して公開した。また、ホームページに成果物一覧を掲載するとともに、電子ファイル（おおよそ平成16年以降

<p>ウ 就労支援機器の普及・啓発</p> <p>障害者の雇用促進に役立つ就労支援機器の貸出しを行い、それらの就労支援機器の普及・啓発を図ること。</p>	<p>③ 就労支援機器の普及・啓発</p> <p>就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施し、事業所に就労支援機器の貸出</p>	<p>ハ 就労支援機器の普及・啓発等</p> <p>視覚障害者向けパソコン、拡大読書器等の就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、就労支援機器普及啓発ホームページを活用して効</p>	<p>の成果物)で見ができるようになり、刊行時には紹介記事を公表することで事業主等が有効に活用できるように努めた。</p> <p>○各種成果物の活用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・報告書、マニュアル・好事例集等各種成果物の具体的な活用状況については、利用者に資料を送付する際に意見・要望等を求めるアンケート用紙を同封し把握するよう努めている。この結果、回答数912件のうち、障害者雇用等に取り組む上で「役立った」とする回答が869件、95.3%（平成24年度92.1%）となつた。 ・事業主から、「初めて障害者を雇用するに当たって、全社員が障害者雇用に関する一定のノウハウを持つことが必要と考え「障害者雇用マニュアルコミック版」により社内研修を実施したところ、読みやすくわかりやすいと好評で、理解促進に役立った」「障害者のキャリアアップや加齢の問題は当社としても喫緊の問題として取り組まねばならない事項であることから、職場改善好事例集によって他社がどのように取り組んでいるかを知ることができたことは大変参考になった」「視覚障害者の雇用とヘルスキーパー制度の導入に向けて「障害者雇用マニュアルコミック版 視覚障害者と働く」を活用したところ、社内での理解促進に役立ち、具体的な進め方などの知識を得ることができた」「接客応対が必要な店舗において障害者雇用を検討することは難しいと思っていたが、「はじめからわかる障害者雇用事業主のためのQ&A集」を読んで、職務の創出や職場環境の改善によって受け入れられる可能性が持てることがわかった」 ・支援機関から、「障害者雇用が初めてという事業所の担当者へ、障害の特性と具体的な対応方法を理解してもらう資料として活用している。特にコミック版マニュアルは読みやすく、具体的に何をどうすべきかわかりやすく解説してあるので非常に好評である」「「障害者雇用マニュアルコミック版 視覚障害者と働く」は、職場開拓に当たって事業所への説明資料として活用するだけでなく、生徒や保護者の進路指導にも役立っている」「障害者支援施設の就労支援担当として、障害者雇用を検討している会社への説明資料として各種マニュアルや事例集を活用しており、先日実際に採用が決まった」などの回答が得られ、各種成果物が事業主や支援機関における障害者雇用等の取組に係る様々な場面で利用されている。 ・その一方で、事業主、支援機関から「精神障害の特性と職場での具体的な対応方法をわかりやすく解説してあるマニュアルが欲しい」「精神障害者の適性を踏まえた職務内容の検討や職務上の課題への対応方法の紹介など職場定着に向けた取組事例をさらに把握したい」などの要望もあり、今後の業務の参考としていく。 <p>○障害者雇用事例リファレンスサービスの取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主に対して、障害者の雇用、雇用継続又は職場復帰に当たって直面する課題の解決方法として参考となる事例をホームページで提供している（掲載事例総数1,960事例）。 ・障害者雇用モデル事例の収集に当たっては、事業主ニーズや国の障害者雇用施策を踏まえ、従業員50人以上規模の中小企業を中心に収集したほか、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の雇用事例を収集した。 <p>平成25年度において、ホームページに追加掲載した179事例のうち中小企業の事例数は124事例。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事例収集の段階から使用する用語、写真のサイズ・内容（作業風景・作業手順等）について具体的な基準を設定することにより、掲載事例の検索精度を高めるとともに、内容の見やすさ、わかりやすさの向上を図った。 ・発達障害者、高次脳機能障害者、難病等の雇用事例を検索しやすくするために、ホームページ検索画面を改修し、障害種別の分類についてより詳細に設定した。 ・高障センターが開催する各種講習会等において周知用リーフレットを配布、説明し、周知・活用促進を図るほか、都道府県労働局、自治体等のホームページやリーフレットで、各企業の実情に合った障害者雇用のヒントを見つけるための有効なツールとして紹介を行った結果、公共職業安定所及び就労支援機関が実施する事業主の相談場面において、同業他社の雇用事例紹介等に活用された。 ・リファレンスサービスアクセス件数 2,040,461件（平成24年度比：95.2% 平成24年度実績：2,142,510件）
---	---	--	---

しを行う。

適宜アンケート調査を実施し、事業主のニーズを把握するとともに、効率的な業務を行うため、就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）を常態において60%以上にする。

果的な普及・啓発活動を実施するとともに、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を通して、幅広く就労支援機器の貸出しを行う。

就労支援機器の貸出業務については、高障センターが事業主及び関係機関に対する周知を図るとともに、機構本部において事業主ニーズの直接収集及び障害者雇用エキスパートによる就労支援機器導入に関する事業主等への専門的な相談・援助、技術指導等を行う。

貸出しを終了した事業主に対して適宜アンケート調査を実施し、事業主のニーズを把握することにより、就労支援機器の効果的な整備及び就労支援機器の導入や活用方法についての相談内容の改善を図る。また、効率的な業務を行うため、就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）を常態において60%以上にする。

- ・就労支援機器普及啓発ホームページの就労支援機器貸出状況の表示について、即時の更新を行っている。
- ・就労支援機器普及啓発ホームページアクセス件数258,100件（平成24年度実績312,405件、平成24年度比82.6%）

○高障センター等を通じた貸出制度の周知

- ・事業主が貸出制度の情報を入手できる機会を確保するため、高障センターが周知を行うこととし、業務指標（重点指標）を設定した。本部においては、P D C Aサイクルのもと高障センターにおける周知の進捗管理を行うとともに、次のような取組を行った。
 - ・事業主を対象とした講習会に就労支援機器担当エキスパートの派遣、リーフレットの配布
 - ・労働局及び公共職業安定所の障害者職業相談担当者を対象とした講習会に就労支援機器担当エキスパートの派遣、リーフレットの配布（北海道）
 - ・障害者団体等が開催したイベントにおけるエキスパートの講演協力、リーフレットの配布
 - ・地域センターや自治体主催のフォーラムなどでの移動展示会の開催（7月、11月、2月 東京、神奈川、横浜市）
 - ・障害者ワークフェアへの出展（11月）
 - ・月に2回、機器展示コーナーを活用した就労支援機器説明会の実施
 - ・就労支援機器の利用が見込まれる視覚障害者を対象とした職業能力開発施設等との情報交換・情報収集（訓練施設で利用している機器の確認及び就職実績の情報収集、貸出制度の周知、貸出実績及び雇用事例等についての情報提供）
 - ・事業主団体の会員を対象としたエキスパート、就労支援機器貸出し制度の周知

○貸出事業所に対する相談・フォローアップの実施

- ・福祉情報技術コーディネーターの資格を有するエキスパートを配置し、機器の選定や活用に関する総合的な相談、援助等のほか、視覚障害関係機器を貸出中の事業所を訪問し、支援を行った。例えば、開発メーカーと連携し機器活用マニュアルを作成し、聴覚障害者の新たな雇入れに当たり音声認識ソフトを導入する事業所の上司・同僚を対象とした、より効果的な機器の活用のための社員研修の実施や、視覚障害が進行した従業員に対する拡大読書機や画面拡大ソフト、読み上げソフトの提案、職場適応のための継続相談の実施（地域センターと連携して実施）等、個別具体的なニーズに合わせた支援を行った（相談等実施件数 804件、平成24年度実績638件、平成24年度比126.0%）。また、貸出3か月時点の電話・郵送によるアンケートの実施等により、使用状況を確認し、新製品の情報提供や機器変更に係る助言を行い、ミスマッチを防ぐためのフォローアップを実施した。
- ・貸出し中の事業主に対し、機器の購入に際して活用が考えられる障害者雇用納付金制度に基づく助成金について周知し、問合せに対応した。

○貸出終了事業主に対するアンケート調査の実施

- ・貸出終了直後に、事業主及び機器を利用する障害者に対してアンケート調査を実施した。
- ・事業主アンケートの結果、貸出し機器が障害者の雇用の促進等に「大変役に立った」「役に立った」との回答が86.3%（平成24年度実績92.9%）であった。
- ・なお、利用者アンケートの回答によると、貸出期間中うまく使いこなせていなかったケースがあり、使用方法に係る説明・助言が必要な機器等も見受けられることから、貸出し期間中のできるだけ早い時期に電話・メールなどで使用状況を確認するとともに、綿密なフォローアップを徹底し必要な情報提供を行うこととした。
- ・また、就労支援機器の効果的な整備については、就労支援機器製造メーカーからの情報収集に努め、新たな機種を導入するとともに、障害者職業能力開発施設における就労支援機器整備状況も参考として、事業主ニーズの高い機器等の保有台数を増やした。

○貸出利用率及び貸出事業所数の状況

- ・利用率 72.5%
(平成24年度実績67.9%、目標値60%以上)
- ・貸出事業所数 169 事業所（平成24年度実績161事業所、平成24年度比105.0%）

エ 啓発事業の実施

事業主や国民一般に対して障害者雇用の機運を醸成するため雇用支援月間を設け、また障害者の職業的自立を支援するため、障害者雇用に関する様々な啓発活動を展開すること。

④ 啓発事業の実施

事業主や国民一般に対して、障害者に対する認識を高め、その雇用の促進と職業の安定を図るため、障害者雇用を支援する月間を設け、全国レベルで障害者雇用優良事業所等の表彰を実施するほか、各都道府県において障害者雇用優良事業所等の表彰等による啓発事業を実施する。

障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した定期刊行誌を毎月発行する。

さらに、障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した定期刊行誌「働く広場」を毎月作成・発行し、事業主等に配布する。

なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえ、誌面の一層の充実を図る。

ニ 障害者雇用に係る啓発事業の実施

事業主や国民一般に対して、障害者に対する認識を高め、その雇用の促進と職業の安定を図るため、9月を障害者雇用支援月間とし、障害者雇用優良事業所等を対象とした全国表彰及び都道府県表彰を実施するほか、全国5か所の会場で障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会を開催するなど啓発事業を実施する。

障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した定期刊行誌「働く広場」を毎月作成・発行し、事業主等に配布する。

なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえ、誌面の一層の充実を図る。

ニ 障害者雇用に係る啓発事業の実施

○障害者雇用優良事業所等全国表彰式

- ・日程等：平成25年9月10日（火）
東京国際フォーラムホールB 7（東京）
- ・被表彰者数
障害者雇用優良事業所表彰 58件
優秀勤労障害者表彰 62件
障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した
団体又は個人表彰 3件
障害者雇用支援月間ポスター原画表彰 80件
障害者雇用職場改善事例表彰 11件

○障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会

- ・事業主をはじめ一人でも多くの方に入賞作品をご覧いただき、障害者雇用に対する理解と認識を深めていただきため、平成25年度は、9月の障害者雇用支援月間を中心として札幌、東京、大阪、福岡での開催に加え、新たに千葉において開催した。
- ・東京会場：東京国際フォーラム
地下1階ロビーギャラリー
日程 平成25年9月10日（火）～9月14日（土）
- ・大阪会場：大阪市役所正面玄関ホール
日程 平成25年9月25日（水）～9月27日（金）
- ・福岡会場：アクロス福岡2階交流ギャラリー
日程 平成25年10月1日（火）～10月4日（金）
- ・千葉会場：幕張メッセ国際展示ホール3
日程 平成25年11月23日（土）
- ・札幌会場：札幌市役所1階ロビー
日程 平成25年12月2日（月）～12月6日（金）

○定期刊行誌「働く広場」の発行

- ・事業主等に障害者の雇用についての知識、技術等を提供することを目的に、毎月54,000部発行した。
- ・読者アンケートでは、「非常に参考になる」「参考になる」との回答が合計92.1%（平成24年度実績89.6%）であった。
- ・読者層の拡大のため、ホームページにバックナンバーを掲載するとともに、3月から電子ブックの掲載を開始した。また、一般書店やオンライン書店で販売を行ったほか、イベントなどで周知活動を行った。

○読者アンケートにより把握した読者ニーズ、編集委員会の助言・指摘等を踏まえた誌面の充実

- ・読者への訴求力を高めるため、4月号から特集テーマを設けて誌面を構成した。
- ・法定雇用率の引き上げによる納付金対象事業所の拡大に対応し、4月号では初めて障害者雇用に取り組む企業の参考のため、「障害者雇用入門」特集を掲載した。
- ・精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えること等を内容とした改正障害者雇用促進法が6月に成立したことに対応して、精神障害者雇用について重点的に取り上げるため、精神障害者雇用の特集を2回企画したほか、「はじめての精神障害者雇用」の連載を実施した。また、精神障害者雇用に焦点を当てたルポルタージュ記事や解説をまとめ、精神障害者雇用をテーマとした「働く広場」増刊号を制作し、併せて記事で取り上げた企業の取組を映像としてホームページで公開した。

○公開座談会の開催

- ・内閣府主催の障害者週間連続セミナーの一環として、「精神障害者雇用は今！～精神疾患で休業した従業員の職場復帰に向けて～」のテーマで神奈川障害者職業センター望月所長を座長として公開座談会を企画、平成25年12月5日に開催した。
- ・参加者アンケートでは「大変参考になった」「参考になった」との回答が合計93.6%（平成24年度実績98.6%）であった。
- ・聴講者の声は以下のとおり。
「精神疾患による休職者の復職支援におけるコーディネートについて具体的な問題や工夫が各々の立場の方から提供されていてためになった。」

			<p>「休職前からアプローチや主治医との連携のとり方について大変参考になった。」 「具体的にどう対応するかのヒントがたくさんあってモデルにできるものがあることがうれしい。」</p> <p>○マスメディア等による広報・啓発活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用支援月間にに関する記事広告として、経済専門雑誌「日経ビジネス」の9/2発行号に障害者雇用の先進企業の取組事例、学識者による障害者雇用を促進するための解説等を、見開き2頁、フルカラーで掲載した。また、「日経ビジネス」のWeb版である「日経ビジネスオンラインSpecial」に、文字数制限等により紙面に掲載できなかった詳細な内容や写真等を1か月（掲載期間8/30～9/30）に渡り掲載した他、同サイトから機構ホームページ及びメールマガジン募集ページへの誘導を図った。掲載した雑誌社が実施した読者アンケート調査では、理解度、興味度について掲載企業27社中1位と高い評価を得た。Web版は閲覧数や滞在時間が平均を大きく上回っており、読者の興味を反映する結果となった。 ・職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施及び職業リハビリテーションに関する調査・研究等の成果、蓄積している知見等についてマスコミへの積極的な情報提供を行い、広く報道がなされた（テレビ：NHK、日本テレビ、中部日本放送 新聞：読売新聞、朝日新聞、産経新聞、東京新聞、日刊工業新聞、高齢者住宅新聞 専門誌：人事実務、ビル管理の研究と開発）。 ・障害のある児童・生徒を中心に広く原画を募集し、その中から選考した優秀な作品をもとにポスターを作成して、全国の自治体や公共職業安定所等に掲示することにより、事業主をはじめ広く国民の障害者雇用に対する理解を深められるよう努めた。
評価の視点等	自己評価	S	評定
【評価項目9 障害者雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等】	【理由及び特記事項】 ・障害者職業生活相談員資格認定講習においては、障害のある受講者への配慮を進めるとともに、講習内容の充実により受講者アンケートの評価が高まっているほか、就労支援機器の利用率の向上、企業のニーズを踏まえた精神障害者の雇用管理に役立つマニュアルの作成等、事業主の障害者雇用の取り組みを支援していることを高く評価し「S」とした。	【委員会としての選定理由】 昨年度よりも「大幅に」向上していないが数値目標は概ね達成しており、特に就労支援機器に対する評価等は高い水準である。	
【数値目標】 ・就労支援機器の利用率（全機器の貸出累計月数／延べ保有台月数）を常態において60%以上にすること。	・就労支援機器の利用率は72.5%となり、中期計画の目標を大幅に上回った。 (業務実績：「○貸出利用率及び貸出事業所数の状況」（P71）参照)	【各委員の選定理由】 ・数値目標は前年を上回りつつ高い水準を継続している。成果物が「大いに役に立った」が61.1%は高く評価される。就労支援機器についても60.3%が「大変役に立った」は、評価される。 ・高水準だが、昨年度よりも大幅に向上したとは言えない。 ・数値目標をほぼ達成しているためA評定とした。	
【評価の視点】 ・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。	実績：○ ・実施回数 74回、受講者数 4,843人 ・受講者にとってより効果的な障害者職業生活相談員資格認定講習とするため、要望の高かった意見交換会、パネルディスカッションなどの推奨や進め方のポイントなど講習を開催する際のテーマ別留意事項をまとめた資料を作成して高障センターに示し、講習内容の充実を図った。 ・全都道府県で障害のある人が受講しやすいよう、手話通訳の配置、駐車場の確保、複数の講習機会を組み合わせての受講を可能とするなどの対応に加えて、拡大コピーによる資料の提供等視覚障害のある受講者にも対応した。平成25年度においては4回、手話通訳を配置した。 ・受講終了時に受講者に対してアンケートを実施した結果、「大変有用だった」「有用だった」との回答が97.3%と高い評価を得た。 (業務実績：「【障害者職業生活相談員資格認定講習】」（P67）参照)		
・障害者雇用エキスパートが、法定雇用率の引上げに伴う課題を有するなど特に困難な課題を抱える事業主に対して、障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談・援助を効果的に実施しているか。	実績：○ ・障害者雇用に関する方針・戦略、障害者の待遇・労働条件、障害特性を踏まえた支援体制や職場環境整備、特例子会社の設立・運営、就労支援機器の活用等といった課題に関する相談・援助を障害者雇用エキスパートが実施した。 ・地域センターや高障センター、公共職業安定所、事業主団体等が開催する障害者雇用に関するセミナー等において、障害者の職域の拡大や採用の際に配慮すべき事項や事例の紹介、採用後の雇用管理等について説明を行った。 (業務実績：「【障害者雇用エキスパートによる相談・援助の実施】」（P68）参照)		
・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。	実績：○ ・事業主のニーズ、国の施策動向を踏まえ、「中小企業における精神障害者の新規採用後の雇用継続に係る課題と対応に対する調査」、「精神障害者のための		

<p>・実践的手法の開発により得られた成果について、事業主等の利用しやすい報告書、マニュアル等の作成・配布、ホームページ等を通じた情報提供を行っているか。</p>	<p>職域拡大及び職場定着に関する職場改善好事例集」、「障害者雇用マニュアル コミック版 高次脳機能障害者と働く」を作成した。 ・報告書、マニュアル・好事例集等各種成果物の具体的な活用状況については、アンケート調査の結果、事業主、支援機関等から障害者雇用等に取り組む上で「役立った」とする回答が95.3%となった。 (業務実績: ③のロ「障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施」(P 68) 参照)</p>	
<p>・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。</p>	<p>実績: ○ ・報告書、マニュアル・好事例集等は、研究者、実務者等外部専門家の参加を得て、事業主等が手軽に利用しやすい体裁、内容、写真・イラストの活用、色づかいとりまとめた。 ・報告書、マニュアル・好事例集等の各種成果物は、作成に当たってご協力いただいた事業所に直接提供するほか、地域センターをはじめ、都道府県労働局、公共職業安定所、事業主団体、支援機関等に幅広く配布するとともに、マニュアル等の目的・内容に応じて、特例子会社、高次脳機能障害支援拠点機関等それぞれ関係する機関等に配布し、有効活用を図った。 ・ホームページ上に、全ての報告書一覧を掲載し、年度別及び障害別に検索できるようにするとともに、それぞれに「サマリー（要旨）」を掲載するなど事業主等が情報を容易かつ有効に利用できるよう工夫して公開した。 (業務実績: ③のロ「障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供の実施」(P 68) 参照)</p>	
<p>・就労支援機器を広く事業主に普及・啓発するため、ホームページ等を通じた情報提供、就労支援機器の効果的な活用に係る相談等を実施しているか。</p>	<p>実績: ○ ・事業主に対して、障害者の雇用、雇用継続又は職場復帰に当たって直面する課題の解決方法として参考となる事例をホームページで提供している（掲載事例総数1,960事例）。 ・障害者雇用モデル事例の収集に当たっては、事業主ニーズや国の障害者雇用施策を踏まえ、従業員50人以上規模の中小企業を中心収集したほか、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の雇用事例を収集した。 ・発達障害者、高次脳機能障害者、難病等の雇用事例を検索しやすくするために、ホームページ検索画面を改修し、障害種別の分類について、より詳細に設定した。 (業務実績: 「障害者雇用事例リファレンスサービスの取組」(P 70) 参照)</p>	
<p>・障害者雇用を支援する月間を設け、障害者雇用優良事業所等の表彰を実施するほか、定期刊行誌の発行、ホームページを活用した情報提供、マスメディア等の活用等による啓発広報活動を実施しているか。</p>	<p>実績: ○ ・支援機器製造メーカーからの情報収集を行い、新規掲載機種の選定を行った。25機種を選定し平成26年1月及び3月にホームページに追加掲載するとともに、販売を終了した15機種の掲載を終了した。平成26年3月末日現在の掲載機種は161機種となった。 ・福祉情報技術コーディネーターの資格を有するエキスパートを配置し、機器の選定や活用に関する総合的な相談、援助等のほか、視覚障害関係機器を貸出中の事業所を訪問し、支援を行った。 (業務実績: ③のハ「就労支援機器の普及・啓発」(P 70) 参照)</p>	
	<p>実績: ○ ・障害者雇用優良事業所等全国表彰式を平成25年9月10日（火）に、東京国際フォーラムホールB7（東京）にて開催した。 ・事業主等に障害者の雇用についての知識、技術等を提供することを目的に、定期刊行誌「働く広場」を毎月54,000部発行した。読者層の拡大のため、ホームページにバックナンバーを掲載するとともに、3月から電子ブックの掲載を開始した。 ・障害者雇用支援月間にに関する記事広告として、経済専門雑誌「日経ビジネス」の9/2発行号に障害者雇用の先進企業の取組事例、学識者による障害者雇用を促進するための解説等を、見開き2頁、フルカラーで掲載した。 (業務実績: ③のニ「障害者雇用に係る啓発事業の実施」(P 72) 参照)</p>	

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>④ 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項</p> <p>産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化及び先駆的又は雇用拡大が期待される職種による技能デモンストレーション、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示の実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行うことにより、障害者の職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害者に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図ること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>エ 障害者の技能に関する競技大会の開催</p> <p>障害者が日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害者に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図るために、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を開催し、成績優秀者を顕彰する。</p> <p>産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化を図るとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される職種による技能デモンストレーション、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示の実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行う。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>④ 障害者の技能に関する競技大会の開催</p> <p>イ 全国障害者技能競技大会の開催</p> <p>障害者が日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害者に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図るために、機構本部において「第34回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」を11月に千葉県で開催する。</p> <p>大会においては、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及び競技定員の見直しを行うとともに、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、また、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示を「障害者ワーカフェア2013」として実施する。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>3 障害者に係る雇用関係業務に関する事項</p> <p>(3) 納付金関係業務等の実施に関する事項</p> <p>④ 障害者の技能に関する競技大会の開催</p> <p>○第34回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・開催日：平成25年11月22日（金）～11月24日（日） ・開催地：千葉県千葉市（幕張メッセ） ・参加選手数：技能競技 318人、技能デモンストレーション 9人 ・来場者数：39,700人（第51回技能五輪全国大会幕張メッセ会場への11月23日の来場者を含む） ・技能競技の実施（24種目）（平成24年度比1種目増） <p>【大会のポイント】</p> <p>○新たな競技種目の採用及び競技定員の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各都道府県における障害者技能競技大会において数多くの選手が参加している「表計算」を新たな競技種目に採用した。 ・また、近年新たに採り入れた主に知的障害者が参加する競技種目は引き続き参加選手が多く見込まれることからいざれも定員を増加させた。 ビルクリーニング（30人→38人） オフィスアシスタント（9人→17人） 製品パッキング（7人→13人） <p>○技能デモンストレーションの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・先駆的な職種として「IT」、雇用拡大が期待される職種として「クリーニング」を実施した。 <p>○障害者ワーカフェアの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者職業能力開発施設、障害者雇用に係る先進的企業、特別支援学校等77企業・団体による展示を実施した。 <p>○コンパクトな開催による経費の縮減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大会会場と選手団の宿泊施設をすべて幕張新都心地区に集約し、選手団及び来場者の円滑な移動を可能するとともに、輸送に係る経費の縮減を図った。 <p>【主な取組内容】</p> <p>○第51回技能五輪全国大会との同時開催</p>

このため、大会来場者にアンケート調査を実施し、障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった旨の評価を90%以上の来場者から得られるようにすること。

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。

また、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とともに、自由記述欄等の内容を分析し、次回大会をより一層効率的かつ効果的に運営するための検討を行う。

- ・障害者の職業能力について社会の認識が一層深まるよう幅広い層の来場を促進するため、厚生労働省及び中央職業能力開発協会が主催する青年技能者の技能レベルを競う「第51回技能五輪全国大会」と同時に開催した。開会式は合同で実施し、技能五輪選手とアビリンピック選手とのペアによる都道府県旗入場及び選手宣誓など、両大会の一体感をアピールした。
開催に当たっては、ポスター・チラシで相互に周知するとともに、大会会場でも相互に案内表示を行うなど、密接な連携・協力を図った。

○県、労働局、教育委員会等と連携した積極的な周知広報

- ・例年の2倍程度となるポスター2,000部、チラシ70,000部を作成し、首都圏を中心とした小・中・高校、特別支援学校、就労支援施設、関係機関、経済団体等に配布した。
その際、県、労働局、教育委員会が主催するイベント、セミナー等を積極的に活用した（例：全国障害者スポーツ大会、東京都教育委員会が主催し特別支援学校の保護者を対象とする「就労を考えるセミナー」）。また、県の協力を得て、首都圏すべての障害者施設、特別支援学校にチラシをメールで配信した。
- ・大会の情報を一層効果的に周知するため、アビリンピック専用サイトを開設し、約15,000件のアクセス数を得た。
- ・広報誌・機関誌への掲載を拡充させるとともに、新たに「レッツエンジョイ東京」など数多くのイベント情報サイトに大会の情報を掲載した。
- ・大会当日の会場内外の案内・誘導のため、ボランティア計75名を配置し、最寄り駅周辺での来場勧奨を行うとともに、競技進行を補助するなど、大会の円滑な運営に広く協力を得た。

○マスメディアによる紹介

- ・NHK総合テレビによる大会直前の紹介「情報提供番組『ひるまえほっと』」や当日のニュース報道をはじめ、全国24道府県の地元新聞紙面において、大会開催や結果に係る各種記事が掲載されるなど、全国規模で大会が紹介され、障害者雇用について広く社会の理解と関心を深めることができた。

【参加選手の評価】

- ・競技に参加し、金賞を受賞した選手からは、「様々な障害を持ちながらも、チャレンジしていく仲間たちに出会えた事が私自身のこれから大きな財産になると確信している」「今大会の金賞受賞をきっかけにして、パソコン技術をもっと身につけて新しいことにも挑戦していきたい」「障害者に対する認識が向上するようこれを機会に更なる努力を続けていきたい」「今後は、この貴重な経験を職場や仕事に活かし、後輩たちに技能のみならず仕事に対する考え方や姿勢を伝えていきながら自分自身も成長したい」といった評価や今後の抱負が寄せられた。

【来場者アンケート調査】

- ・アンケート回答数 1,177人（平成24年度実績342人）
①障害者の職業能力（技能）及び雇用に対する理解度
 - ・「理解が深まった」との回答が98.5%（目標値90%以上）と過去最高となった（平成24年度実績96.1%）。
 - ・同時開催した第51回技能五輪全国大会の競技会場が隣接していたことから、青年技能者の技能と併せて障害者の技能を見ることができたこと、同一の展示ホール内において24種目の技能競技・2職種の技能デモンストレーション及び障害者ワークフェア2013を一体的に実施したことから効率的に会場内を移動することができたこと、競技を間近で見ることができるレイアウトの工夫により選手のひたむきさや技能の高さを体験したこと、体験型の展示ブースやステージイベントを多く取り入れたことにより作業体験を通じて就労現場を知ることができたこと、などから目標値を大きく上回る結果となった。
 - ・理解が深まった内容では「障害者の働くことに対する意欲、ひたむきな姿勢を感じることができた」（59.6%）、「参加選手の職業能力の高さと多彩さを実感できた」（49.1%）、「障害者がさまざまな職場で活躍していることを実感できた」（45.1%）、「障害者の職業能力と雇用について関心を持つようになった」（45.0%）などの割合が高かった。

②今大会の評価

- ・「とても良かった」「良かった」との回答が98.3%と過去最高となった（平成24年度実績97.6%）。
- ・具体的には、「障害者の方、また、それをサポートされる方々の熱心な姿勢に感銘した」、「障害に関係なく技能を活かして、ひたむきに頑張っている姿に感動した」、「技能五輪全国大会も併せて見学でき、そのダイナミックさに感動した。両方一緒に見学も出来て良かった」、「ワークフェアも障害者の方が自ら説明されているブースが良かった」などの回答があった。
- ・一方で、「競技種目によって参加人数が少ないものがあり残念だった」、「このようなイベントがあるとは知らなかった。もっとPRした方がいい」等の意見・要望があり、今後の運営にあたって参考として

<p>また、国際大会への選手の派遣も考慮して、国内大会の効果的な運営に努めること。</p>	<p>第9回国際アビリンピックへの選手の派遣に向け、国内大会の効果的運営に努める。</p>	<p>さらに、第9回国際アビリンピックへの選手派遣に向けて国内大会を効果的に運営するとともに、国際アビリンピックに関連した国際会議等に出席し情報収集等を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> □ 各都道府県における障害者技能競技大会の開催 <p>都道府県、障害者団体及び企業等との連携強化、アビリンピック競技種目を勘案した競技種目の見直しなどにより、高障センターにおいて各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を効率的かつ効果的に開催・運営する。</p>	<p>いく。</p> <p>【第9回国際アビリンピックの開催に向けた国際会議への出席等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第9回国際大会への選手派遣に向け、平成25年9月に開催された国際アビリンピック連合理事会等に出席し、第9回国際大会の開催地に関する情報収集等に努めた。 <p>【地方アビリンピックの開催】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主催する高障センターに対し、平成24年度に作成した「地方アビリンピック実施手引」において、予算の計画的かつ適正な執行を図るために経費の取扱いについて記載を加えるなど、内容を一部改訂し配付した。また、協賛企業の確保及び併催イベントの実施に係る事例収集を行い、好事例としてまとめたものを「平成26年度地方アビリンピック実施手引」に追加記載して、年度末に高障センターに配布した。 <p>○開催状況 ※（ ）内は平成24年度実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・競技参加選手数：2,967人（2,827人）（過去最高） うち知的障害者は2,065人（1,951人） 精神障害者は236人（195人） ・競技実施種目数：延べ371種目（351種目）（過去最高） うち知的障害者が参加の種目は延べ240種目（231種目） 精神障害者が参加の種目は延べ115種目（109種目） ・全国アビリンピック実施種目：延べ356種目（延べ327種目） 全国アビリンピック実施種目外：延べ15種目（延べ24種目） 全種目に占める割合：96.0% ・競技参加選手数や競技実施種目数において、過去最高を更新した。 ・競技種目は全都道府県で延べ371種目と平成24年度比で20種目増加し、うち全国アビリンピックで実施している競技種目が356種目と平成24年度より29種目増加し、全実施種目の96.0%となるなど競技種目の見直し等効率的かつ効果的な運営について徹底を図った。 ・総来場者数：12,531人（11,371人） ・マスコミによる報道：190件（173件） <p>○都道府県、特別支援学校、障害者団体、企業との連携強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・文書、会議での指示及び必要に応じての個別指導により、都道府県、特別支援学校、障害者団体及び企業との連携の強化を図った。 <p>○組織間シナジー効果の発揮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織間のシナジー効果を発揮する観点及び他のイベントとの同時開催による来場者の増加を図る観点から、職業能力開発施設又は障害者関係施設が実施するイベントとの連携を図り、25センターで合同開催・相互展示等を行った。また、22センターにおいて能力開発施設を会場として使用した。
<p>評価の視点等</p> <p>【評価項目 10 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催】</p>	<p>自己評価</p> <p>【理由及び特記事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・数値目標である大会来場者に対するアンケート調査から理解が深まった旨の評価が過去最高であるほか、技能五輪全国大会との同時開催といった新しい取組、地方アビリンピックにおける知的障害者、精神障害者の参加者が増加するなど、積極的な取組を高く評価し「S」とした。 	<p>S</p>	<p>評定</p> <p>【委員会としての評定理由】</p> <p>例年高い評価を得ている中、その水準を維持しているほか、アンケート調査の結果が過去最高であったことは高く評価できる。今後は、ネットワークの拡大による関係機関との連携強化や、来場していない人に対するアプローチの検討が期待される。</p> <p>【各委員の評定理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・例年高い評価を得ており、その水準を維持する努力は高く評価される。これを機会に横のネットワークが拡大することを期待したい。 ・参加者アンケートの結果、理解度が高いが、回答者はそもそも関心のある人たちであることを考えると当然の結果に思える。関心のない人々への訴求も検討してほしい。 ・「過去最高」の成果を評価した。 ・技能五輪との共催効果がどの程度かという点も勘案しA評定とした。 ・参加者数、来場者数とも過去最高のためS評定とした。
<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各都道府県における障害者技能競技大会において数多くの選手が参加している「表計算」を新たな競技種目に採用した。 ・近年新たに採り入れた主に知的障害者が参加する競技種目は引き続き参加選手が多く見込まれることからいざれも定員を増加させた。 	<p>S</p>	

<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>ビルクリーニング (30人→38人) オフィスアシスタント (9人→17人) 製品パッキング (7人→13人) (業務実績：「○新たな競技種目の採用及び競技定員の見直し」（P75）参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・国際アビリンピックへの選手の派遣に向けて、国内大会の効果的な運営に努めたか。 	<p>実績：○ <ul style="list-style-type: none"> ・先駆的な職種として「IT」、雇用拡大が期待される職種として「クリーニング」を技能デモンストレーションとして実施した。 ・障害者職業能力開発施設、障害者雇用に係る先進的企業、特別支援学校等77企業・団体による展示を実施した。 ・大会会場と選手団の宿泊施設をすべて幕張新都心地区に集約し、選手団及び来場者の円滑な移動を可能するとともに、輸送に係る経費の縮減を図った。 <p>(業務実績：「④ 障害者の技能に関する競技大会の開始」（P75）参照)</p> </p>
<ul style="list-style-type: none"> ・各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を毎年効率的かつ効果的に開催・運営しているか。 	<p>実績：○ <ul style="list-style-type: none"> ・第9回国際大会への選手派遣に向け、平成25年9月に開催された国際アビリンピック連合理事会等に出席し、第9回国際大会の開催地に関する情報収集等に努めた。 <p>(業務実績：「【第9回国際アビリンピックの開催に向けた国際会議への出席等】」（P77）参照)</p> </p>
	<p>実績：○ <ul style="list-style-type: none"> ・主催する高障センターに対し、平成24年度に作成した「地方アビリンピック実施手引」において、予算の計画的かつ適正な執行を図るために経費の取扱いについて記載を加えるなど、内容を一部改訂し配付した。また、協賛企業の確保及び併催イベントの実施に係る事例収集を行い、好事例としてまとめたものを「平成26年度地方アビリンピック実施手引」に追加記載して、年度末に高障センターに配布した。 <p>(業務実績：「【地方アビリンピックの開催】」（P77）参照)</p> </p>

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置
通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。			
4 職業能力開発業務に関する事項	4 職業能力開発業務に関する事項	4 職業能力開発業務に関する事項	4 職業能力開発業務に関する事項
(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項	(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項	(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項	(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項
② 離職者を対象とする職業訓練の実施について	イ 離職者を対象とする職業訓練の実施について	② 離職者を対象とする職業訓練の実施について	② 離職者を対象とする職業訓練の実施について
雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結び付けるものとすること。	雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結び付けるため、次により職業訓練を実施する。	雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結び付けるため、次により職業訓練を実施する。	・離職者を対象とする職業訓練の実施に当たっては、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、離職者が早期再就職に必要な技能・技術、関連知識を習得できるよう、国の定める職業訓練実施計画を踏まえ、職業能力開発促進センター等において、以下のとおり企業での生産現場の実態に即したものづくり分野に特化して、訓練期間標準6か月の職業訓練等を実施した。 ・施設内訓練のコース数 1,726 コース（平成24年度実績 1,669 コース） ・施設内訓練の入所者数 23,576 人（平成24年度実績 23,901 人） ※各年度のコース数及び入所者数は、翌年度4月末現在の実績
ア 訓練開始時から積極的に就職支援を行うこととし、訓練修了者の就職率を各年度とも 80%以上とするとともに、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に取り組むこと。	① 訓練開始時から、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング、求人情報の提供や就職支援ツールの活用などにより、訓練受講者に対して積極的かつきめ細かな就職支援を行うことにより、訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも 80%以上とするとともに、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に取り組む。	イ 訓練開始時から、ジョブ・カードを活用した段階的なキャリア・コンサルティング、公共職業安定所との連携による求人情報の提供や就職支援ツールの活用などにより、訓練受講者に対して積極的かつきめ細かな就職支援を行う。	イ 就職支援 ・施設内訓練においては、当機構の有する入所から修了後までの就職支援のノウハウを形式化し、具体的な就職支援事例を網羅した就職支援ツールである「就職支援マップ」を活用し、訓練生及び訓練修了時の未就職者に対して就職支援の重点事項を定め、次の取組を行った。 ・訓練開始時からの段階的できめ細かい面接指導やジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施 ・潜在的に採用意欲のある求人企業の開拓及び公共職業安定所との連携等による求人情報の提供 ・詳細な訓練生求職情報を独自に作成し、事業主に提供 ・事業主との橋渡しのため、訓練生の採用面接や企業訪問への指導員の同行 ・訓練修了時の未就職者に対する求人企業情報の提供等のフォローアップの実施等 なお、就職支援に当たっては、各施設に設置している就職対策委員会において「就職促進活動計画」の策定（Plan）、個別相談や就職講話等の各就職支援メニューの実施（Do）、就職支援実施結果の評価（Check）、就職支援の改善・見直し（Act）といった、PDCAサイクルにより、就職支援内容の質の向上に努め、訓練受講者の早期再就職に資する支援となるよう適宜改善を行った。 ・また、高い就職率を達成した指導員の就職支援ノウハウを集約し、指導員が抱える就職支援の課題を明らかにした上で、受講者個人に対する就職支援の行動を例示した就職支援ツールである「就職支援行動ガイド」も活用し、更なる就職実績の向上に向けて、就職支援を行った。 ・都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等で構成する地方運営協議会等の各種会議等の場や都道府県立公共職業能力開発施設及び求職者支援訓練機関等への訪問等の際に、「就職支援マップ」、「就職支援行動ガイド」等の当機構が作成した就職支援のためのツールを紹介するとともに、都道府県からの依頼により活用方法の支援を実施した。 (大分職業能力開発促進センターの事例) ・大分県の商工労働部から県主催の職業能力開発関係職員の資質向上のための研修の実施に係る相談があり、それを受けて大分職業能力開発促進センターで行っている就職支援の流れ及び機構の就職支援ツールについて講義を行い、活用を促した。
	ロ 積極的かつきめ細かな就職支援に取り組むことによ	ロ 訓練修了者の就職率 ・事業主団体や関係行政機関等から意見を聴くことにより、人材ニーズを反映した的確な訓練内容と、	(資料1-①、1-②、1-③)

イ 主にものづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないものに限定して実施すること。その際、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえ、訓練コースを精査した上で実施すること。また、PDCAサイクルによる効果的な訓練の実施と訓練コース及び訓練定員の見直しを行うとともに、公共職業安定所との連携を図り、定員充足率の向上に取り組むこと。

② 主にものづくり分野であって、当該地域において民間では実施できないものに限定して実施する。
なお、訓練コースの設定に当たっては、当該地域ごとに、事業主団体や関係行政機関等から意見を聞くことなどにより人材ニーズを把握した上で、各職種における求人と求職のミスマッチの状況も踏まえつつ、真に必要とされている訓練コースを設定するとともに、PDCAサイクルによる効果的な訓練の実施と訓練コース及び訓練定員の見直しを行う。また、各地域において、地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。

り、訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を80%以上とするとともに、就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上を図る。

上記イの就職支援の取組等により、訓練終了後3ヶ月時点の就職率、そのうち常用労働者としての就職者の割合は次のとおりとなった。
なお、都道府県立公共職業能力開発施設や委託訓練を大幅に上回る就職率を達成した。

- 施設内訓練 86.3% (平成24年度実績 84.8%)
(就職者のうち常用労働者の割合 76.0% (平成24年度実績 72.1%))
※各年度の就職率は、翌年度4月末現在の実績

(参考)

- 都道府県立公共職業能力開発施設 69.3%
- 委託訓練の就職率 69.7%

※就職率は、26年4月末現在の実績

- なお、常用労働者としての就職促進の取組を以下のとおり行った。
①訓練受講者への就職ガイダンスや個別型・集団型によるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施する中で、自己理解や仕事理解について支援することによる、就職後のミスマッチの解消
②受講者が職業訓練で習得した能力の更なる向上に向けた相談の実施
③公共職業安定所等と連携し、求人中の企業や過去に求人を行った企業、訓練修了者が就職した企業、在職者訓練を受講した企業等を、指導員等職員が積極的に訪問することにより、訓練修了者の職業能力に応じた就職先企業の開拓

ハ 人材ニーズの把握と訓練コースの設定等

- 離職者訓練の訓練コースの設定に当たっては、主にものづくり分野であって、その地域において民間では実施できないものであり、かつ地域の人材ニーズ等も踏まえた訓練コースを設定する必要がある。

このため、各施設では、訓練コースの設定に当たって、人材が不足している分野等に関する人材ニーズや実施している訓練内容に関する問題点等を把握するために事業主団体等へのヒアリング等を行い、その結果及び民間教育訓練機関等との競合状況等を踏まえ、次年度の訓練計画案を作成し、各地域の職業訓練支援センターに設置した、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会（地方運営協議会の専門部会）において、人材ニーズに基づく訓練コースの設定となっているか、各施設から半径40km圏内において、民間教育訓練機関等が設定する訓練コースと競合していないか等について、各訓練科ごとに一つ一つ確認とともに、意見を聴取し、審査を行った上で、訓練コースを設定した。この結果、平成25年度の訓練コースの当初計画数は1,486コース、ものづくり分野の割合は97.6%となった。

- 設定した訓練コースの実施に当たっては、受講者の習得状況に応じた訓練を実施する等、効果的な訓練の実施に努めるとともに、事業主団体や企業等へのヒアリング等を実施し、人材ニーズや訓練内容に関する問題点等を把握・分析し、平成26年度の訓練コースの設定に当たって、カリキュラム等の見直しや廃止を行った。

(カリキュラム等の見直しを行った訓練コース数)

- 内容変更コース数 660コース
- 廃止訓練コース数 43コース
- 新規設定コース数 39コース

また、各施設の定員充足率等を踏まえ、平成26年度の訓練定員の見直しを行った。

(訓練定員の見直しを行った施設数)

- 訓練定員を増やした施設数 12施設
- 訓練定員を減らした施設数 37施設

(主な訓練コースの内容)

- テクニカルオペレーション科

各種部品製造業などにおけるCAD製図、NCプログラミング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、工作機械による所定の精度の加工、NC工作機械による所定の精度の加工ができる技能を習得する。

- 金属加工科

各種部品製造業などにおける機械板金や溶接の技能者として就職を目指し、鉄鋼材料の加工やガス溶接、切断、曲げなどの機械板金、鉄鋼材料のプレス加工ができる技能を習得する。

- 電気設備科

電気設備施工や電気設備・保全の技能者として就職を目指し、建物の電気図面の作成、配線施工作業、エスカレータ等のモータを制御する電気回路の配線、施工、CADによる電気図面の作成及び消防設備の設計・施工ができる技能を習得する。

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

③ 非正規労働者の特性に応じた実践的な職業訓練等への「橋渡し」となる訓練や日本版デュアルシステムを実施すること。

さらに、公共職業安定所との連携を図り、求職者に対して職業訓練コースの多様な説明機会を設けること、説明会、施設見学会を通じて職業訓練コースの内容を分かりやすく丁寧に説明することや、訓練効果や成果を積極的に周知するなど周知・広報活動の強化を図ることにより、定員充足率の向上に取り組む。

- ・電気・通信施工技術科
電気通信設備や電気設備工事の技能者として就職を目指し、建物に付随する電気設備や光ファイバなどの通信設備工事の施工、情報通信ネットワーク構築及びCADを習得することで電気工事や通信工事における設計及び保守・管理ができる技能を習得する。
- ・ビル設備サービス科
ビルなどの電気設備・給排水設備の保守管理の技能者として就職を目指し、ビル等の建築物の電気設備や空調設備・給排水衛生設備のメンテナンスができる技能を習得する。
- ・住環境計画科
住環境の提案や太陽光発電システムなどの設備施工の技能者として就職を目指し、住宅の設計者や施工者と連携をとりながらクライアントに最適な住環境計画の提案、住宅の省エネルギー化とバリアフリーに対応したインテリア施工ができる技能を習得する。

ニ 公共職業安定所職員を対象として施設見学会等を開催するなどにより公共職業安定所との連携を図るとともに、求職者を対象として雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等により、職業訓練コースの多様な説明機会を通じて職業訓練コースの内容・成果を分かりやすく丁寧に説明することに加え、ホームページやリーフレットでの訓練効果や成果の積極的な周知や各種メディアの活用など周知・広報活動の強化等を図ることにより、定員充足率の向上に取り組む。

- ニ 定員充足率向上の取組
- ・離職者訓練の定員充足率の向上のため、公共職業安定所との連携や求職者に対する周知・広報活動の強化について、次の取組を行った。
 - ・受講者のあっせん機関である公共職業安定所職員を対象とした施設見学会や研修会等を開催し、訓練コースの説明やものづくり訓練体験等を実施することにより離職者訓練の理解の促進を図った。
 - ・また、公共職業安定所職員が窓口で求職者に分かりやすく説明できるよう工夫した資料等を作成し、配布することなどにより、受講者あっせんに係る連携の強化を図った。
 - ・公共職業安定所の協力を得て、求職者を対象とした雇用保険受給者説明会において、機構職員が直接各訓練コースの内容や就職実績等の成果を説明するとともに、個別の相談時間を設けること等により、求職者へのきめ細かな周知に努めた。
 - ・求職者に対する施設見学会を積極的に開催し、各訓練コースの見学等を通じて訓練内容やその成果・効果を丁寧に説明することにより、訓練の受講勧奨に努めた。
 - ・公共職業安定所を通じた周知・広報活動のほか、地域の情報誌や地元市町村の広報誌等を活用した幅広い広報に取り組むことや、ホームページをより分かりやすい形に見直すことにより、より多くの求職者に訓練に関する情報の周知が図られるよう広報活動の強化を図った。

(資料 1-①、1-④)

平成 25 年度 77.7%
平成 24 年度 79.0%
平成 23 年度 79.7%

※各年度の定員充足率は、翌年度 4 月末現在の実績

(石川職業能力開発促進センターの取組事例)

- ・7月に公共職業安定所及び労働局職員を対象にした施設見学会、意見交換会及びものづくり体験会を実施した。特に、ものづくり体験会ではペン立て作りや電気配線作業を通して、パンフレットの写真や文字だけでは伝わりにくい、ものづくりの楽しさや作品が完成した時の達成感や喜びを感じてもらうことができた。また、完成したペン立てを持ち帰り、公共職業安定所窓口で活用していただくことで、後日、訓練内容の説明がしやすくなったとの声があった。

(長崎職業能力開発促進センターの取組事例)

- ・5月の施設見学会にて、参加者に対し、アンケートを実施したところ、「全体的な訓練科の説明も良いが、興味のある訓練科の説明を個別に聞きたい」との要望が寄せられた。そこで、8月の施設見学会から個別の訓練科の説明を実施したところ、参加者アンケートにおいて「興味のある科を個別に相談できて、より理解を深められた」「相談時間があったので受講に対する不安が解消された」等の回答が得られた。また、これまで募集月のみに施設見学会を実施していたが、受講希望者から「施設見学会開催日に都合が合わない」、「実施回数を増やしてほしい」等の意見があつたため、募集月を含めて毎月 1 回以上は開催するように施設見学会の実施回数を増加させた。なお、日程の都合がつかない場合は、個別でも随時対応している。

ホ 橋渡し訓練及び日本版デュアルシステム（短期課程活用型）の実施

- ・職業能力形成機会に恵まれなかった者等で、直ちに実践的な職業訓練等を受講することが困難な者に対して、働き方のキャリアアビジョンや訓練志望動機を再確認しながら、コミュニケーション能力やビジネスマナーなど基礎的能力を習得し、実践的な職業訓練の受講を円滑にするための橋渡し訓練を実施した。
 - ・コース数 242 コース（平成 24 年度実績 192 コース）
 - ・入所者数 2,246 人（平成 24 年度実績 2,007 人）

※各年度のコース数及び入所者数は、翌年度 4 月末現在の実績

		本版デュアルシステムを実施する。	(熊本職業能力開発促進センターでの事例) ・派遣労働者、アルバイトであったが、正社員として働きたいと公共職業安定所に相談したところ、橋渡し訓練とビル設備サービス科を一体的に受講できる訓練を紹介された。橋渡し訓練の受講により、職業についての理解が深まるとともに自分の能力を伸ばす方向性が明確になり、ビル設備サービス科を円滑に受講することができた。 ・不安定就労を繰り返しているため安定就労に必要な能力基盤が弱い等の若年求職者を対象に、現場の技能・技術等を身に付けた人材を育成するため、職業能力開発促進センターでの訓練や企業での職場実習とを組み合わせた日本版デュアルシステム（短期課程活用型）を実施した。 ・コース数 200 コース（平成 24 年度実績 198 コース） ・入所者数 2,074 人（平成 24 年度実績 2,163 人） ・就職率 91.1%（平成 24 年度実績 89.9%） ※各年度のコース数、入所者数及び就職率は、翌年度 4 月末現在の実績 (静岡職業能力開発促進センターでの事例) ・大学を卒業したものの正社員での就職がかなわず、派遣労働者として 5 年程度働いていたが、自分の強みを活かせる仕事に就きたいと考え、電気設備科を受講した。企業実習を通じた現場の技能・技術の習得等により、訓練の企業実習先である A 社に正社員採用され、主に電気設備施工等の業務に従事している。
評価の視点等		自己評価	A
【評価項目 1 1 離職者訓練】	【理由及び特記事項】 ・訓練開始時からの段階的できめ細かい面接指導やジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施など就職支援の取組により、訓練修了者の訓練終了後 3 ヶ月時点の就職率は過去最高の 86.3%となり、数値目標を達成するとともに、常用労働者への就職割合も 76.0%と昨年度よりも上回っており、全体として計画を大幅に上回ったが、一部の施設の実績に改善の余地があることから「A」とした。	評定	A
【数値目標】 ・訓練修了者の訓練終了後 3 ヶ月時点の就職率を各年度とも 80% 以上とすること。	・施設内訓練修了者の訓練終了後 3 ヶ月時点の就職率は 86.3% となり、過去最高となった。 (業務実績「□ 訓練修了者の就職率」(P. 80 参照))	【委員会としての評定理由】 人材ニーズの把握において、多様な利害関係者を取り込んでいる点は評価できる。 また、数値評価を達成しており、非正規労働者への職業訓練などで高い効果を上げていることは評価できる。	【各委員の評定理由】 ・人材ニーズの把握において、多様な利害関係者を取り込んでいる点は高く評価できる。非正規労働者の職業訓練に着目して高い効果を上げていることは評価できる。 ・数値目標は達成しているため、A 評定とした。
【評価の視点】 ・就職者のうち常用労働者として就職した者の割合の向上に取り組んだか。 ※常用労働者 雇用契約において期間の定めのない者	実績：○ ・常用労働者としての就職者の割合は 76.0% となり、前年度実績を上回った。(平成 24 年度実績 72.1%) ・なお、常用労働者としての就職促進の取組を以下のとおり行った。 ①訓練受講者への就職ガイダンスや個別型・集団型によるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施する中で、自己理解や仕事理解について支援することによる、就職後のミスマッチの解消 ②受講者が職業訓練で習得した能力の更なる向上に向けた相談の実施 ③公共職業安定所等と連携し、求人中の企業や過去に求人を行った企業、訓練修了者が就職した企業、在職者訓練を受講した企業等を、指導員等職員が積極的に訪問することにより、訓練修了者の職業能力に応じた就職先企業の開拓 (業務実績「□ 訓練修了者の就職率」(P. 80 参照))		
・当該地域において民間では実施できないものに限定して実施したか。	実績：○ ・各施設では、訓練コースの設定に当たって、人材が不足している分野等に関する人材ニーズや実施している訓練内容に関する問題点等を把握するために事業主団体等へのヒアリング等を行い、その結果及び民間教育訓練機関等との競合状況等を踏まえ、次年度の訓練計画案を作成し、各地域の職業訓練支援センターに設置した、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会（地方運営協議会の専門部会）において、人材ニーズに基づく訓練コースの設定となっているか、各施設から半径 40km 圏内において、民間教育訓練機関等が設定する訓練コースと競合していないか等について、各訓練科ごとに一つ一つ確認するとともに、意見を聴取し、審査を行った上で、訓練コースを設定した。この結果、平成 25 年度の訓練コースの当初計画数は 1,486 コース、ものづくり分野の割合は 97.6% となった。		

<ul style="list-style-type: none"> 地域ごとに、事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で、真に必要とされている訓練コースを設定したか。また、P D C A サイクルによる効果的な訓練の実施と訓練コース及び訓練定員の見直しを行ったか。 	<p>(業務実績「ハ 人材ニーズの把握と訓練コースの設定等」(P.80 参照))</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主団体等へのヒアリング等を行い、その結果及び民間教育訓練機関等との競合状況等を踏まえ、次年度の訓練計画案を作成し、各地域の職業訓練支援センターに設置した訓練計画専門部会において、人材ニーズに基づく訓練コースの設定となっているか、民間教育訓練機関等が設定する訓練コースと競合していないか等について、各訓練科ごとに一つ一つ確認するとともに、意見を聴取し、審査を行った上で、訓練コースを設定した。 設定した訓練コースの実施に当たっては、受講者の習得状況に応じた訓練を実施する等、効果的な訓練の実施に努めるとともに、事業主団体や企業等へのヒアリング等を実施し、人材ニーズや訓練内容に関する問題点等を把握・分析し、平成 26 年度の訓練コースの設定に当たって、カリキュラム等の見直しや廃止を行った。また、各施設の定員充足率等を踏まえ、平成 26 年度の訓練定員の見直しを行った。
<ul style="list-style-type: none"> 公共職業安定所との連携や、周知・広報活動の強化を図ることにより、定員充足率の向上に取り組んだか。 	<p>(業務実績「ハ 人材ニーズの把握と訓練コースの設定等」(P.80 参照))</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 受講者のあっせん機関である公共職業安定所職員を対象とした施設見学会や研修会等を開催し、訓練コースの説明やものづくり訓練体験等を実施することにより離職者訓練の理解の促進を図った。 また、公共職業安定所職員が窓口で求職者に分かりやすく説明できるよう工夫した資料等を作成し、配布することなどにより、受講者あっせんに係る連携の強化を図った。 公共職業安定所の協力を得て、求職者を対象とした雇用保険受給者説明会において、機構職員が直接各訓練コースの内容や就職実績等の成果を説明するとともに、個別の相談時間を設けること等により、求職者へのきめ細かな周知に努めた。 求職者に対する施設見学会を積極的に開催し、各訓練コースの見学等を通じて訓練内容やその成果・効果を丁寧に説明することにより、訓練の受講勧奨に努めた。 公共職業安定所を通じた周知・広報活動のほか、地域の情報誌や地元市町村の広報誌等を活用した幅広い広報に取り組むことや、ホームページをより分かりやすい形に見直すことにより、より多くの求職者に訓練に関する情報の周知が図られるよう広報活動の強化を図った。
<ul style="list-style-type: none"> 非正規労働者の特性に応じた実践的な職業訓練等への「橋渡し」となる訓練や日本版デュアルシステムを実施したか。 	<p>(業務実績「ニ 定員充足率向上の取組」(P.81 参照))</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業能力形成機会に恵まれなかった者等で、直ちに実践的な職業訓練等を受講することが困難な者に対して、働き方のキャリアビジョンや訓練志望動機を再確認しながら、コミュニケーション能力やビジネスマナーなど基礎的能力を習得し、実践的な職業訓練の受講を円滑にするための橋渡し訓練を実施した。 不安定就労を繰り返しているため安定就労に必要な能力基盤が弱い等の若年求職者を対象に、現場の技能・技術等を身に付けた人材を育成するため、職業能力開発促進センターでの訓練や企業での職場実習とを組み合わせた日本版デュアルシステム（短期課程活用型）を実施した。 <p>(業務実績「ホ 橋渡し訓練及び日本版デュアルシステム（短期課程活用型）の実施」(P.81、P.82 参照))</p>

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。 4 職業能力開発業務に関する事項 (1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項 ③ 高度技能者の養成のための職業訓練について 産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等の専門課程においては、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を養成し、また、応用課程においては、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成すること。	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 4 職業能力開発業務に関する事項 (1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項 ウ 高度技能者の養成のための職業訓練について 産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等の専門課程においては、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を養成し、また、応用課程においては、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するよう、次により職業訓練を実施する。 ア 専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率を各年度とも95%以上とすること。	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 4 職業能力開発業務に関する事項 (1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項 ③ 高度技能者の養成のための職業訓練について 産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等の専門課程においては、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を養成し、また、応用課程においては、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するよう、次により職業訓練を実施する。	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 4 職業能力開発業務に関する事項 (1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項 ③ 高度技能者の養成のための職業訓練について ・我が国産業の基盤を支えるものづくり人材の育成等を行うため、技術革新の進展や、産業構造の変化に応じた理論と技能・技術を有機的に結び付けた実学融合の教育訓練システムによる学卒者を対象とする職業訓練について、職業能力開発大学校・短期大学校において、以下により就職支援、産業界や他大学等との連携に取り組んだ。 (平成25年度在校生数) ・専門課程 3,871人 高校卒業者等を対象に、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者（テクニシャン・エンジニア）を育成するための訓練（訓練期間2年間）。 ・応用課程 1,694人 専門課程修了者等を対象に、産業界や地域のニーズに応じて、新製品の開発、生産工程の構築等に対応できる生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を育成するための訓練（訓練期間2年間）。 ※平成25年度在校生数は平成25年4月現在の実績 (受益者負担の妥当性) ・職業能力開発大学校・短期大学校における授業料等の算定については、国立大学等の授業料その他費用に関する省令に準拠した金額を設定している。 イ 就職支援 ・人材ニーズに的確に対応した訓練内容とすることや、的確な就職支援を徹底して行うことにより、引き続き高い就職実績を確保するため、以下のとおり取り組んだ。 ・職業能力開発大学校ごとに、ものづくり産業における技術動向や企業等から聴取した地域の人材ニーズ等に対応した、訓練カリキュラムの一部見直しに取り組んだ。 (青森職業能力開発短期大学校での見直し例) ・電気エネルギー制御科に係る人材ニーズ調査において、電気設備設計・施工・保守に関連する求人が多く、求人企業から、電気設備技術の応用技術の習得が必要との意見があったことを受け、標準外カリキュラムとして専攻実技に「電気設備実習」の内容を組み入れる訓練内容に見直した。 ・1年次から就職全般についてのガイドブックを配布するとともに、ビジネスマナー講習会や就職に係るビデオ上映等を実施する「就職ガイダンス」を行い、また、志望企業とのミスマッチが生じないよう、キャリア・コンサルティング等により、訓練生の知識・技能の習得状況等を踏まえた、適切な就職希望先企業の選択に向けた助言・指導をきめ細かく実施した。 ・職業人としての素養や職業意識を高めるため、職業社会論、キャリア形成論、生産現場を直接体験するインターンシップを取り入れるとともに、就職支援アドバイザーや職業訓練指導員を中心に学生用ジョブ・カード等を活用したキャリア・コンサルティングや職務経歴書の書き方、面接指導などの個別の就職支援の強化を図った。

イ 職業能力開発大学校等について、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの見直しを進め、効果的な人材養成に取り組むとともに、共同研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化を図る等、広くより地域に開かれたものとすること。

② 職業能力開発大学校等について、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの見直しを進め、効果的な人材養成に取り組むとともに、共同研究等を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化を図る等、広くより地域に開かれた施設運営に努める。

ロ 産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの見直しを進め、効果的な人材養成に取り組むとともに、民間機関との共同研究等を通じた産学連携や若年者に対する実践的な技能教育を充実させるため他大学等関係機関との連携の強化を推進すること等により、広く地域社会に開かれた施設運営に努める。

- ・発達障害を想起させる学生に対しての就職支援について、「特別な配慮が必要な学生等への支援・対応ガイド」を活用し、早期に当機構の地域障害者職業センターや外部支援機関等（発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター等）、保護者と連携した支援を行った。
- ・就職実績のある企業を中心に事業所訪問を積極的に実施するとともに、過去に採用実績を有するものの求人票の提出を控えている企業等にも訪問し、求人開拓を行うよう指示を行った。これらの取組により、就職率、そのうち常用労働者としての就職者の割合は次のとおりとなった。
- ・就職率 99.2%（平成24年度実績 97.7%）

（参考）

- ・一般大学 94.4%

※一般大学の就職率は、「平成25年度「大学等卒業者の就職状況調査」」（4月1日現在）（厚生労働省）による。

- ・常用就職率 99.3%（平成24年度実績 99.0%）

※就職率及び常用就職率は、翌年度4月末現在の実績

（資料2-①、2-②）

ロ 訓練コースの見直し及び他大学等関係機関との連携

○訓練コースの見直し

- ・日本産業再興プラン等を踏まえて総合エネルギー効率の向上や情報通信を活用したイノベーション技能・技術に対応できる人材育成を可能とする新たな訓練科を設置するための準備を行った。（設置予定訓練科の概要）

・生産電気システム技術科

自然エネルギーの利用技術など電気に関する新技術を用い、省エネルギー化や環境を考慮したシステムや製品の企画・開発から生産工程の改良・改善・運用・管理等に対応できる人材を育成。

・生産電子情報システム技術科

情報通信技術及び電子技術を融合した技術、特に通信機能を有する組込み技術を駆使し、あらゆるモノがネットワーク端末として機能する高度情報社会の発展に向けた高付加価値製品の生産に対応できる人材を育成。

○産業界及び他大学等関係機関との連携

- ・職業能力開発大学校等において、共同研究・受託研究や施設の貸与及び工業高校や高等専門学校、大学等との連携等について次のとおり取り組み、地域の産業界との連携により得られた実践的なノウハウや技能・技術等を高度技能者養成の実技・実習の授業の内容や卒業製作のテーマ等として有效地に活用した。

①共同研究

- ・実施件数 101件（平成24年度実績 81件）

（テーマ例）

・ICTを用いた大規模災害時避難所支援システムのプロトタイプ開発（浜松職業能力開発短期大学校）

東日本大震災等における被災者の状況を把握する従来のシステムは、電源喪失時や通信回線遮断時にはシステム復旧まで時間を要する課題がある。このような状況においても活用できるシステム開発の要望があり、電源喪失時等においても活用できるICTを用いた避難所支援システムのプロトタイプを開発した。組込み機器による低消費電力サーバー、無線通信、発電及び蓄電により長時間の運用が可能となる工夫がされ、地元企業2社と密接に連携し、2～3年後の商品化を目指している。また、専門課程の総合制作実習としての取組でもあり、電子情報技術科において技能・技術が充分に網羅された課題となった。今後は、実証検証によるシステム評価から改良を行う予定である。また、成果物については、公益財団法人浜松地域イノベーション推進機構主催の浜松メッセ2014に展出した。

・多機能型卓上マシンに対応した制御ボードの開発（九州職業能力開発大学校）

作業現場のスペース確保のため、一台で旋盤及び縦・横型フライス盤の機能を有する等の工作マシン開発の要望があり、多機能卓上マシンの開発を行った。マイコンのみの制御では、処理速度に限界があるため、より高速でありプログラム可能なハードウェアと連携した電子回路基板を製作し、半自動制御等の高精度制御の実現に向けて試行した。また、複合的な技能・技術要素を含むことから、応用課程の生産システム系3科の開発課題実習テーマとしても取り組み、多機能卓上型マシン等の制御に適応できる標準基板の製品化及び教材化の観点から半自動制御システム等の構築等を行った。今後は、電子回路基板の量産化を視野に入れ、1つの基板に集約すること等の検討を行う予定である。

②受託研究

- ・実施件数 8件（平成24年度実績 5件）

（テーマ例）

・飛行船を使用した上空撮影システムの遠隔制御装置の研究開発（秋田職業能力開発短期大学校）
立ち入り困難な場所の調査等を行う方法として、安価な飛行船を使用した撮影が注目されているが、風の状況により飛行船の高度や位置が安定せずに撮影が困難な場合が多い。こうした状況に対応するため、確実なモーターの回転方向の切替えによって上昇・下降の制御ができる遠隔操作システムを開発し、地上からの遠隔操作により安定した撮影を可能にした。また、GPSデータの自動記録も可能とし、地図上に移動軌跡を表示する機能も付加した。この遠隔制御装置は、地域のイベント（大館圏域産業祭産業教育展）において、飛行実演等により披露された。

・被削性及びコスト低減を可能にするスマート鍛造プロセスの開発－被削性の評価－（中国職業能力開発大学校）

型鍛造品は、金属材料を鍛錬し、細微な金属組織にすることで、強靭な部品を製造することができる。特に型鍛造による鋼鉄製品は、耐疲労性に優れていることから、自動車の足回りの部品等の重要保安部品に採用されている。自動車産業のコスト削減等の要望に応えるため、従来行われている鍛造工程の一部を省いた「スマート鍛造プロセス」の被削性の評価を行った。この評価は事業の目標値として絶対的な指標となるため、同プロセスによる鍛造品の切削抵抗や工具寿命等を調査した。その結果、従来プロセスでの部品と遜色のない良好な被削性が得られたことから、今後の普及が期待できる。

③他大学関係機関等との連携

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

- ・実施件数 266件（平成24年度実績 257件）

（内訳） ※（ ）は平成24年度実績

- ・教育訓練等の実施 53件（40件）
- ・研究発表会等での情報提供 16件（16件）
- ・工業高校等の教員に対する研修等 22件（22件）
- ・大学校等の施設・設備、機器等の活用 20件（21件）
- ・職業訓練指導員の派遣 135件（115件）
- ・カリキュラム作成等の支援 1件（4件）
- ・その他 19件（39件）

（東北職業能力開発大学校での事例）

・地元教育大学からの要請により、職業訓練指導員を派遣し、金属加工実験実習を実施した。
(滋賀職業能力開発短期大学校での事例)

・工業高校の学生を対象に技能検定「シーケンス制御作業」に必要な技術講習を実施した。

④地域社会との連携

地域の中小企業等に対して、職業能力開発大学校等が有するものづくりのノウハウ等を活用して、人材育成や技術支援に協力した。

（秋田職業能力開発短期大学校での事例）

・地元企業や教育委員会などと協力し、ロボットを通じたものづくり教育により、地域の将来を担う子供達の人才培养を図るため、「秋田県北地域ロボット人材育成実行委員会」を立ち上げ、市内の小学生を対象としたロボット競技の開催に協力した。

（四国職業能力開発大学校での事例）

・教育及び研究の推進並びに地域の活性化を図ることを目的として、丸亀市など近隣の2市3町と「包括的連携・協力に関する協定」を締結し、産業技術への支援を通じた地域貢献を行うこととした。

⑤ポリテックビジョンの開催

職業訓練の成果物の展示や研究発表、ものづくり体験コーナー、ロボット製作・競技会など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教育訓練や研究開発の現状・水準などについて、地域の企業や高校等に公開する「ポリテックビジョン」を全国24会場において開催した。

- ・参加者数 12,233人（平成24年度実績 14,253人）

（主なイベント）

- ・学生の研究発表
- ・ものづくり体験コーナー

ウ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、さらに、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化するとともに、入校生の確保を図り、定員充足率の向上に取り組むこと。

③ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、さらに、ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化する。
また、オープンキャンパスやきめ細かな高校訪問等による効果的な広報の実施等により入校生の確保を図り、定員充足率の向上に取り組む。

ハ 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況、外部有識者からの意見を踏まえ、さらに、設置訓練科に係る訓練ニーズや定員の充足率、就職率を見極めた上で、今後の経済社会を担う高度なものづくり人材を育成するため、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化する。
また、オープンキャンパスやきめ細かな高校訪問等による効果的な広報の実施等により入校生の確保を図り、定員充足率の向上に取り組む。

・ロボット競技会

⑥ものづくりの啓発

地域における「ものづくり」の啓発を行うため、地域の関係機関、産業界、地域住民等と連携し、「ものづくり体験教室」を開催した。

・実施回数 323回（平成24年度実績 267回）

・参加者数 35,146人（平成24年度実績 34,177人）

（開催事例）

・ネームプレートの製作

・キーホルダーの製作

・LEDセンサーライトの製作

ハ 高度職業訓練への特化・重点化

・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などを活用し、設置訓練科に係る訓練ニーズを確認し、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化し、専門課程、応用課程、専門課程活用型デュアルシステムの職業訓練を次のとおり実施した。

①専門課程

高校卒業者等を対象に、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者（テクニシャン・エンジニア）を育成するため、訓練期間2年間の専門課程を実施。

・就職率 99.5%（平成24年度実績 97.8%）

※各年度の就職率は、翌年度4月末現在の実績

（主な設置訓練科）

・生産技術科

各種金属部品等の設計、製図ができ、汎用工作機械の活用に必要な基本的な加工技術を習得した上で、形状がより複雑化した精密機械部品等を最新のCAD/CAMシステムや高機能なNC工作機械を活用して製作するとともに、生産工程の管理や改善の提案ができる技能・技術を兼ね備えた人材を育成。

・電気エネルギー制御科

ものづくりの現場である工場や事業所等における計測・制御技術、電気設備の保守管理等の技能・技術に加え、環境・エネルギー有効利用技術を習得し、環境や省エネルギー化を考慮したシステムの運用・保守・改良及び自動機械の設計・製作ができる人材を育成。

・電子情報技術科

情報通信ネットワークやIT社会を形成するエレクトロニクス技術、コンピュータ技術、通信・ネットワーク技術に関するものづくりへの適応技術を習得し、その上で自動計測・制御技術やマイクロコンピュータを用いた組込技術といったハードウェアとソフトウェアの融合分野を担うことができる人材を育成。

・建築科

建築空間の基礎分野、先端的分野及び建築生産システム全体の理解とともに、建築の専門分野である計画・構造・材料・施工・環境などを有機的に結合した知識及び技能・技術を習得し、計画・生産分野での管理・運営等に携わることができる人材を育成。

・住居環境科

生活空間と人間、社会、自然との関わりを理解し、生活空間の環境創出、生産システムや自然現象に対する安全性等に関する知識及び技能・技術を習得し、居住空間や生活空間環境の創造及び生産分野での管理・運用等に携わることができる人材を育成。

・平成25年度：定員1,920人、入校者数2,005人（平成24年度：定員1,920人、入校者数1,963人）

②応用課程

専門課程修了者等を対象に、産業界や地域のニーズに応じて、新製品の開発、生産工程の構築等に対応できる生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を育成するため、訓練期間2年間の応用課程を実施。

・就職率 98.9%（平成24年度実績 97.6%）

※各年度の就職率は、翌年度4月末現在の実績

（設置訓練科）

・生産機械システム技術科

機械加工や機械制御の専門的技術・技能のもとに、それらを応用し複合化した領域で活躍で

きる人材の育成、並びに製品の企画・開発及び生産工程の構築・改善・運用・管理等に対応できる人材を育成。

・生産電子システム技術科

電子回路の設計・製作を基本にして、コンピュータシステムに関わるハードウェア・ソフトウェア活用技術、パワーエレクトロニクス活用技術、或いは制御技術等の電子技術の応用に応対する能力を養い、製品の企画・開発から生産工程の改良・改善・運用・管理等に対応できる人材を育成。

・生産情報システム技術科

情報処理・通信・制御等の技術を活用して、ものづくり現場での加工・組立・検査等のシステム及び生産管理システム並びにこれらのインフラとなる通信ネットワーク等の計画・企画・分析設計・開発・評価にかかる分野を担当できる人材を育成。

・建築施工システム技術科

木質構造、鋼構造、鉄筋コンクリート構造等の代表的な建築施工に関する技術・技能や施工管理能力を養い、建築技術及び施工計画・施工管理等の能力を建築生産分野で発揮できる人材を育成。

・平成 25 年度：定員 820 人、入校者数 847 人（平成 24 年度：定員 830 人、入校者数 857 人）

・専門課程及び応用課程の定員充足率の向上を図るため、職業能力開発大学校・短期大学校の魅力等を積極的かつ効果的に周知・広報するとともに、地域の高等学校との連携強化や地域社会（自治体、企業等）との関係強化に以下のとおり取り組んだ。

①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明確にした「学生募集に係る行動計画」を施設ごとに策定し、確実な推進を図った。

②地域のマスメディア等を活用した効果的な広報を行うため、技能五輪や各種ものづくり競技大会への挑戦など学生の活躍状況のほか、各種イベント等に関し、積極的にプレスリリースや記事投稿等を実施し、職業能力開発大学校・短期大学校の魅力等の周知に取り組んだ。

③学校案内パンフレット、リーフレット等の広報ツールの充実や、施設ごとに設定している Web ページに常に最新の情報掲載等を行い、高校生本人や保護者等が求める情報を適時適切に提供した。

④社会人が入校しやすくなるよう環境の整備を行うとともに、地域の自治体等が主催する各種イベントやプロジェクト等に積極的に参画し、ポリテクカレッジが有する「ものづくり力」等をアピールしつつ、地域への貢献を行うこと等により、地域社会との結び付きの強化を図った。

・定員充足率

平成 25 年度 104.1%

平成 24 年度 102.5%

平成 23 年度 107.0%

※各年度の定員充足率は、当該年度 4 月現在の実績

（資料 2-①、2-③）

③専門課程活用型デュアルシステム

職業能力開発大学校等の専門課程に相当するカリキュラムと、実際に企業で業務に従事しながら技能・技術を習得できる企業実習を組み合わせて、実学融合による効果的実践的な職業訓練を実施（訓練期間は専門課程と同様に 2 年間）。

・就職率 95.7%（平成 24 年度実績 96.4%）

※各年度の就職率は、訓練修了後 3 ヶ月時点の実績

（主な設置訓練科）

・デュアルシステム型生産技術科

機械工業における生産分野においては、最新のコンピュータ支援システムと高機能な NC 工作機械の活用が不可欠となっている一方、高付加価値材料の特殊加工技術や精密加工技術の必要性が高まっており、これらの人材ニーズに対応するため、ものづくりの原点である基本的な加工技術に加え、最新の加工システム技術にも柔軟に対応でき、生産現場に強い技能と技術を兼ね備えた人材を育成。

・メカトロニクス技術科

基礎的な機械加工・CAD・メカトロニクス・シーケンス制御技術を習得し、簡易的な生産システムの構築ができるように教育訓練を行い、さらに企業内技術教育訓練において、産業界の現場に密着し、即戦力となる実践的な技能・技術を習得し、生産システムの設計・製作から保守・点検までを行うことができる人材を育成。

・平成 25 年度：定員 90 人、入校者数 48 人（平成 24 年度：定員 90 人、入校者数 49 人）

・専門課程活用型デュアルシステムの入校状況が極めて低調となっている状況を踏まえ、入校者確保に向けた対策会議を開催し、入校状況の良い施設の取組を参考とするよう指示した。

評価の視点等	自己評価	S	評定	S
【評価項目 12 高度技能者養成訓練】	【理由及び特記事項】 ・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は、過去最高の 99.2%となり数値目標を達成し、引き続き高い水準となるとともに、常用労働者への就職割合も 99.3%と 100%に近い水準になったほか、職業能力開発大学校・短期大学校が有するノウハウを活用した共同研究・受託研究による技術的支援やものづくり体験教室等の地域との連携に引き続き注力したこと等により、計画を大幅に上回ったことから「S」とした。		【委員会としての評定理由】 ニーズ把握と技術の見通しにより、目標の 95%を超えて 100%に近い就職率を達成している点は高く評価できる。 学生募集を始め多方面での改善についても評価できる。 共同研究・受託研究等を通じた産学連携は高度能力開発に寄与しており、その成果を含め、高度技能者養成訓練が、今後も若者支援にとって大きな役割を果たすよう、引き続きの取組が期待される。	
【数値目標】 ・専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率を各年度とも 95%以上とすること。	・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は 99.2%となり、過去最高となった。 (業務実績「イ 就職支援」(P. 85 参照))			
【評価の視点】 ・就職者のうち常用労働者として就職した者の割合について、高い水準を維持することに努めたか。 ※常用労働者 雇用契約において期間の定めのない者	実績: ○ ・人材ニーズに的確に対応した訓練内容とすることや、的確な就職支援を徹底して行うことにより、常用労働者としての就職者の割合は 99.3%となり、前年度実績を上回った。(平成 24 年度実績 99.0%) (業務実績「イ 就職支援」(P. 85 参照))		【各委員の評価】 ・目標の 95%を超えて 100%に近い就職率を達成した点は高く評価できる。そのベースにあるニーズ把握と技術の見通し力は高く評価される。地域との連携(高校等も含む)の努力も注目すべきこと。 ・単なる職業能力開発にとどまらず、共同研究等を通じた産学連携や受託研究は高度能力開発に寄与している。 ・重要な取組みであり、今後の若者支援にとって大きな役割を果たすことになると思われる。そのような期待を込めて S としています。 ・募集の工夫を含め、多方面での改善を評価した。 ・数値目標は概ね達成していると判断したため、A 評定とした。 ・きわめて高い就職率を達成している点を評価したい。	
・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経営に努めたか。	実績: ○ ・日本産業再興プラン等を踏まえて総合エネルギー効率の向上や情報通信を活用したイノベーション技能・技術に対応できる人材育成を可能とする新たな訓練科を設置するための準備を行った。 ・職業能力開発大学校等において、共同研究・受託研究や施設の貸与及び工業高校や高等専門学校、大学等との連携等に取り組み、地域の産業界との連携により得られた実践的なノウハウや技能・技術等を高度技能者養成の実技・実習の授業の内容や卒業製作のテーマ等として有効に活用した。 (業務実績「ロ 訓練コースの見直し及び他大学等関係機関との連携」(P. 85 参照))			
・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。	実績: ○ ・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などを活用し、設置訓練科に係る訓練ニーズを確認し、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化し、専門課程、応用課程、専門課程活用型デュアルシステムの職業訓練を実施した。 (業務実績「ハ 高度職業訓練への特化・重点化」(P. 87 参照))			
・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。	実績: ○ ・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明確にした「学生募集に係る行動計画」を施設ごとに策定し、確実な推進を図った。 ・地域のマスメディア等を活用した効果的な広報を行うため、技能五輪や各種ものづくり競技大会への挑戦など学生の活躍状況のほか、各種イベント等に関し、積極的にプレスリリースや記事投稿等を実施し、職業能力開発大学校・短期大学校の魅力等の周知に取り組んだ。 ・学校案内パンフレット、リーフレット等の広報ツールの充実や、施設ごとに設定している Web ページに常に最新の情報掲載等を行い、高校生本人や保護者等が求める情報を適時適切に提供した。 ・社会人が入校しやすくなるよう環境の整備を行うとともに、地域の自治体等が主催する各種イベントやプロジェクト等に積極的に参画し、ポリテクカレッジが有する「ものづくり力」等をアピールしつつ、地域への貢献を行うこと等により、地域社会との結び付きの強化を図った。 (業務実績「ハ 高度職業訓練への特化・重点化」(P. 87 参照))			

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施すること。</p> <p>ア 受講者に対してアンケート調査を実施し、90%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにすること。また、事業主の指示により職業訓練を受講した場合は、当該事業主についてもアンケート調査を実施し、90%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにすること。</p> <p>なお、アンケート調査の実施に当たっては、当該調査で得られた意見をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して事業主のニーズ等により的確に対応した訓練コースに改善するなど業務の質の向上に反映できるようにすること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>エ 在職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>① 受講者に対してアンケート調査を実施し、90%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにする。また、事業主の指示により職業訓練を受講した場合は、当該事業主についてもアンケート調査を実施し、90%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにする。</p> <p>なお、アンケート調査の実施に当たっては、当該調査で得られた意見をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果を分析して事業主のニーズ等により的確に対応した訓練コースに改善するなど業務の質の向上に反映できるようにする。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <p>産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施するよう、次により職業訓練を実施する。</p> <p>イ 訓練コースの受講者と受講を指示した事業主に対してアンケート調査を実施し、それぞれ90%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにする。また、受講者が習得した能力について職場での適用状況等の確認を行う。</p> <p>なお、アンケート調査の実施に当たっては、受講者及び事業主の意見をより的確に把握できるようにするとともに、当該調査結果と職場での適用状況の結果を分析して事業主のニーズ等により的確に対応するよう訓練カリキュラムや教材を見直すなど業務の質の向上に反映できるようにする。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・我が国の産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、中小企業等で働く在職者を主な対象として、事業主のニーズ等に基づき、おおむね2日から5日の期間で、技能・技術の向上を図る職業訓練を、以下のとおり実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ・訓練コース数 6,686コース（平成24年度実績 6,303コース） ・受講者数 50,124人（平成24年度実績 49,555人） <p>イ 在職者訓練の業務の質の向上を図るため、訓練コースの受講者や受講を指示した事業主に対して、職業能力の向上に役立ったか（受講者が学んできた技術・知識は、職場で役立っているか）を内容とするアンケート調査等を実施した。</p> <p>○受講者に対するアンケート調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練コースの受講者を対象とするアンケート調査において、「具体的な事例を紹介しながら実技を行う内容でとてもわかりやすかった」等の肯定的な意見が寄せられたほか、前年度実績と同程度の、回答者の98.7%から職業能力の向上に「大変役に立った」「役に立った」との評価を得た。（平成24年度実績 98.8%） <ul style="list-style-type: none"> ※「大変役に立った」 49.3%（平成24年度実績 47.3%） 「役に立った」 49.4%（平成24年度実績 51.5%） ・受講者数 50,124人（平成24年度実績 49,555人） ・回答者数 40,831人（平成24年度実績 42,046人） <p>○事業主に対するアンケート調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受講者を派遣した事業主を対象とするアンケート調査において、「職場内だけで得られない専門知識・技能が習得できスキルアップにつながっている」等の肯定的な意見が寄せられたほか、前年度実績と同程度の、回答者の97.8%の事業主から受講者が学んできた内容が事業所で「大変役立っている」「役立っている」との評価を得た。（平成24年度実績 97.9%） <ul style="list-style-type: none"> ※「大変役立っている」 23.0%（平成24年度実績 24.9%） 「役立っている」 74.8%（平成24年度実績 73.0%） ・回答事業所数 8,154事業所（平成24年度実績 8,503事業所） <p>○業務改善の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・在職者訓練の品質保証を図るため、アンケート結果等を訓練カルテ（コース別PPMチャート及びアンケート結果レーダーチャート等により構成。）で可視化・分析し、訓練コースの評価・改善を行った。

		<p>※ P P M チャートとは、訓練コースごとの市場価値と品質を評価するため、縦軸に「応募率」、横軸に受講者アンケートの結果を点数化した「コース総合評価スコア」をとり、時系列的な訓練コース評価を行うもの。</p> <p>※ レーダーチャートとは、訓練コースごとのアンケート結果を確認するため、①役立ち度、②教材、③講師の指導法、④実習、⑤希望一致度、⑥リピート度、⑦コース総合評価スコアを比較するもの。</p> <p>(訓練カルテを活用した訓練コースの改善事例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練コース「P L C 制御の回路技術」について、P P M チャート及びレーダーチャートを分析したところ、総合評価スコアが 70.3 であり、講師の指導法と実習演習の点数が低く、その要因としては受講者から「実習課題が多く、作業が早い人にはいいが、遅い人にとっては大変だった」という意見があったことから、実習課題の解説書を作成し、受講者の進捗度・理解度に合わせて、進捗の遅い人には解説書を使ったヒントを与える工夫をしたところ、総合評価スコアが 83.3 まで上昇した。
<p>イ 在職者訓練の効果を客観的に把握する観点から、受講者が習得した能力について職場での適用状況の確認・評価を実施すること。</p>	<p>② 在職者訓練の効果を客観的に把握する観点から、受講者が習得した能力について職場での適用状況等の確認・評価を実施すること。</p>	
<p>ウ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものに限定して実施すること。</p>	<p>③ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものに限定して実施する。</p> <p>また、訓練コースは、当該地域ごとの事業主団体や関係行政機関等から意見を聞くことなどにより人材育成ニーズを把握した上で設定するものとし、各地域において地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。</p>	<p>ロ 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図るとともに、民業補完に徹する観点から、民間教育訓練機関等の多種多様な訓練の実施の状況や昨今の地方公共団体における職業訓練の取組状況を踏まえ、中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものに限定して実施する。</p> <p>また、訓練コースは、当該地域ごとの事業主団体や関係行政機関等から意見を聞くことなどにより人材育成ニーズを把握した上で設定するものとし、各地域において地方運営協議会の専門部会として外部委員で構成する検討の場を設け、訓練コースについて、意見を聴取し、審査する。</p>
<p>また、中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求める。</p> <p>⑤ 事業主等との連携・支援について</p>	<p>オ 事業主等との連携・支援について</p>	<p>※ P P M チャートとは、訓練コースごとの市場価値と品質を評価するため、縦軸に「応募率」、横軸に受講者アンケートの結果を点数化した「コース総合評価スコア」をとり、時系列的な訓練コース評価を行うもの。</p> <p>※ レーダーチャートとは、訓練コースごとのアンケート結果を確認するため、①役立ち度、②教材、③講師の指導法、④実習、⑤希望一致度、⑥リピート度、⑦コース総合評価スコアを比較するもの。</p> <p>(訓練カルテを活用した訓練コースの改善事例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練コース「P L C 制御の回路技術」について、P P M チャート及びレーダーチャートを分析したところ、総合評価スコアが 70.3 であり、講師の指導法と実習演習の点数が低く、その要因としては受講者から「実習課題が多く、作業が早い人にはいいが、遅い人にとっては大変だった」という意見があったことから、実習課題の解説書を作成し、受講者の進捗度・理解度に合わせて、進捗の遅い人には解説書を使ったヒントを与える工夫をしたところ、総合評価スコアが 83.3 まで上昇した。 <p>○職場での適用状況の確認・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練コースの受講を通じて受講者が習得した能力について、職場での適用状況等を確認・評価した。(実施事例) <ul style="list-style-type: none"> ・訓練コース「精密測定技術」の訓練内容（測定器の精度と特性、測定誤差の原因と対策、測定器の検査と校正、測定データを活用した品質管理）について適用状況を確認したところ、そのうちの一部（測定誤差の原因と対策）について、適用していないと答えた受講者が 10 人中 1 人、事業主が 5 事業所中 1 事業所だった。事業主から、当社は歯車部品を製造しており、歯車部品の測定誤差要因と対策を追加してほしいとの意見があった。評価については、訓練コースの内容を見直す必要はないが、より事業主のニーズに対応するため、要望に対しては資料を追加する等を検討することとし、歯車部品等の特殊形状に対応した専用測定器における測定誤差の原因と対策の資料を追加作成した。 <p>ロ 訓練コースの設定、人材育成ニーズの把握</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図り、民業補完に徹する観点から、各地域の職業訓練支援センターに設置した、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会（地方運営協議会の専門部会）において、人材育成ニーズに基づく訓練コースの設定となっているか、民間教育訓練機関等が設定する訓練コースと競合していないか等について、確認とともに、意見を聴取し、審査を行った上で、ものづくり分野に特化し真に高度なものに限定して実施した。 <p>また、事業主等へのヒアリングを通じて把握した人材育成ニーズに迅速かつ機動的に対応するため、オーダーメイド訓練を積極的に実施した。</p> <p>この結果、平成 25 年度の在職者訓練コースは、実施した 6,686 コースすべてがものづくり分野の訓練コースとなった。また、在職者訓練の受講者のうち、中小企業に勤めている者の割合は 62.3% となった。</p> <p>なお、在職者訓練においては、「ものづくり分野を中心に「真に高度なもの」に限定して実施する」という基本方針に基づき、設定基準を設けて訓練コースを設定している。</p> <p>「真に高度なもの」とは、訓練コースの専門知識及び技能・技術に関するレベルが、次の 4 つの区分のうち、「レベル 3」及び「複合・統合」に該当するものである。</p> <ul style="list-style-type: none"> (レベル 1) 一般的に普及している基礎的・基本的な専門知識及び技能・技術 (レベル 2) 専門分野の向上や拡大に関する専門知識及び技能・技術 (レベル 3) 専門分野の高度化及び他の分野との複合化に関する専門知識及び技能・技術 (複合・統合) 新技術・基準・制度や他の専門分野との複合・統合により、製品・サービスの高付加価値化や新分野展開を担える専門知識及び技能・技術 <p>ハ 在職者訓練における受講料については、受講者の多くが中小企業の従業員であることを踏まえ、教材費・光熱水料等実費相当額の費用負担を求めた。</p>

事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練ノウハウ・情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行うこと。その際、適切な費用負担を求める。

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

事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練に関するノウハウ・民間教育訓練機関等に関する情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行う。その際、適切な費用負担を求める。

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

事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練に関するノウハウ・民間教育訓練機関等に関する情報の提供等を行うほか、厳しい雇用情勢の中、従業員の雇用維持に努める中小企業等のニーズに対応した講習の実施など、事業主等が従業員に効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行う。その際、支援に対する適切な費用負担を求める。

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

事業主等が行う教育訓練が効果的に実施されるよう、職業訓練指導員の派遣や職業能力開発施設設備の貸与等を実施するとともに、事業主等からの相談を踏まえ、民間教育訓練機関等が行う教育訓練コースの受講を希望する場合には、当該民間教育訓練機関等に関する情報を提供するなど、連携・支援を行った。

その際、職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与に係る電気代等の実費等を考慮し、費用負担を求めた。

- 訓練延べ人員 314,535 人（平成 24 年度実績 307,567 人）
うち指導員派遣による訓練延べ人員 103,113 人（平成 24 年度実績 91,481 人）
(指導員の派遣数 4,687 人（平成 24 年度実績 3,812 人）)
うち施設設備貸与による訓練延べ人員 211,422 人（平成 24 年度実績 216,086 人）
(施設設備の貸与件数 10,983 件（平成 24 年度実績 10,985 件）)

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、在職者訓練の実施や、教育訓練を実施するための指導員の派遣、施設設備の貸与等の人材育成に関する支援を行った。

（実施例）

- 地域の木造住宅生産を担う大工・工務店を対象とした「エネルギーの使用的の合理化に関する法律」に対応するための住宅省エネルギー施工技術講習会の会場として、小型住宅模型を運び込める実習場やプロジェクトを備えた教室の貸与を行った。講習会を主催した団体から、「模型を運び込めるような会場はほかにはなく、貸与してもらえて助かった」との言葉をいただいた。
- ゴム部品製造業 A 社から免震部材の開発について相談があり、職業訓練指導員が講師となり、免震部材の性能把握実験及び解析についての講習を行った。実施後、A 社から、「免震部材の開発ノウハウが蓄積できて、大変ありがたかった」との言葉をいただいた。

評価の視点等	自己評価	A	評定
【評価項目 13 在職者訓練、事業主等との連携・支援】	【理由及び特記事項】 ・訓練カルテによる可視化・ニーズへの対応等の取組により、受講者を対象とするアンケート調査及び受講者を派遣した事業主を対象とするアンケート調査において、職業能力の向上に役立った等の評価は、数値目標を大幅に上回るとともに、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、指導員の派遣、施設設備の貸与を実施し、支援による訓練延べ人員が昨年度に比べ増加したこと等から「A」とした。	【委員会としての評定理由】 中小企業のサポートという視点から大切な事業であり、地域において重要である在職者訓練、事業主等との連携については、その努力が評価できる。 訓練コースの見直しに当たっては、社会のニーズが的確にとらえられることが期待される。	A
【数値目標】 ・受講者に対してアンケート調査を実施し、90%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにすること。	・受講者を対象とするアンケート調査において、職業能力の向上に役立ったとの評価が、目標を大きく上回る 98.7% となった。（平成 24 年度実績 98.8%） (業務実績④イの「○受講者に対するアンケート調査の実施」(P.90 参照))	【各委員の評定理由】 ・在職者訓練のニーズ把握には事業主との連携が必須であるが、この点の努力は評価すべき。ただし、さらに多くの利害関係者によるニーズ把握の努力を期待する。	・事業主等の連携は、特に地域で重要であり、努力が認められる。
・事業主に対してアンケート調査を実施し、90%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにすること。	・受講者を派遣した事業主を対象とするアンケート調査において、受講者が学んできた内容が事業所で役立っているとの評価が、目標を大きく上回る 97.8% となった。（平成 24 年度実績 97.9%） (業務実績④イの「○事業主に対するアンケート調査の実施」(P.90 参照))	・国として公費でどこまで関わるかについては、議論の分かれるところだと思いますが、中小企業へのサポートという視点からは大切な事業かと思いますので A としています。	・「ものづくり」にこのまま特化していくのか、再考の時期にきていくようと思える。連携だけでなく、スクラップアンドビルトを考え、全業務の効率化、効果の最大化を検討してほしい。
【評価の視点】 ・アンケート調査で得られた意見を的確に把握するとともに、調査結果を分析して業務の質の向上に反映できるよう取り組んだか。	実績：○ ・在職者訓練の品質保証を図るため、アンケート結果等を訓練カルテ（コース別 PPM チャート及びアンケート結果レーダーチャート等により構成。）で可視化・分析し、訓練コースの評価・改善を行った。 (業務実績④イの「○業務改善の取組」(P.90 参照))	・訓練コースの受講を通じて受講者が習得した能力について、職場での適用状況等を確認・評価した。 (業務実績④イの「○職場での適用状況の確認・評価」(P.91 参照))	・訓練コースの見直しについて、社会のニーズを的確に捉えられるよう、さらなる検討をお願いしたい。
・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。	実績：○ ・在職者訓練においては、「ものづくり分野を中心に「真に高度なもの」に限定して実施する」という基本方針に基づき、設定基準を設けて訓練コースを設定している。		
・中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものに限定して実施したか。			

<ul style="list-style-type: none"> 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、訓練コースを設定したか。 	<p>(業務実績④「ロ 訓練コースの設定、人材育成ニーズの把握」(P. 91 参照))</p> <p>実績: ○</p> <ul style="list-style-type: none"> 地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図り、民業補完に徹する観点から、各地域の職業訓練支援センターに設置した、民間教育訓練機関、事業主団体、行政機関等の有識者を構成員とする訓練計画専門部会（地方運営協議会の専門部会）において、人材育成ニーズに基づく訓練コースの設定となっているか、民間教育訓練機関等が設定する訓練コースと競合していないか等について、確認するとともに、意見を聴取し、審査を行った上で、ものづくり分野に特化し真に高度なものに限定して実施した。 <p>(業務実績④「ロ 訓練コースの設定、人材育成ニーズの把握」(P. 91 参照))</p>
<ul style="list-style-type: none"> 中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求めたか。 	<p>実績: ○</p> <ul style="list-style-type: none"> 在職者訓練における受講料については、受講者の多くが中小企業の従業員であることを踏まえ、教材費・光熱水料等実費相当額の費用負担を求めた。 <p>(業務実績「④ 在職者を対象とする職業訓練の実施について」のハ (P. 91 参照))</p>
<ul style="list-style-type: none"> 事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行ったか。その際、適切な費用負担を求めたか。 	<p>実績: ○</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主等が行う教育訓練が効果的に実施されるよう、職業訓練指導員の派遣や職業能力開発施設設備の貸与等を実施するとともに、事業主等からの相談を踏まえ、民間教育訓練機関等が行う教育訓練コースの受講を希望する場合には、当該民間教育訓練機関等に関する情報を提供するなど、連携・支援を行った。 <p>その際、職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与に係る電気代等の実費等を考慮し、費用負担を求めた。</p> <p>(業務実績「⑤ 事業主等との連携・支援について」(P. 92 参照))</p>
<ul style="list-style-type: none"> 成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）で事業展開を進める事業主等に対し、人材育成に関する支援を実施したか。 	<p>実績: ○</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、在職者訓練の実施や、教育訓練を実施するための指導員の派遣、施設設備の貸与等の人材育成に関する支援を行った。 <p>(業務実績「⑤ 事業主等との連携・支援について」(P. 92 参照))</p>

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>(6) 職業訓練指導員の養成について</p> <p>職業訓練指導員について は、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成すること。 また、職業訓練指導員の養成については、ハイレベル訓練（仮称）の創設（平成26年度）及び現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練の段階的な拡充を行うこと。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>力 職業訓練指導員の養成について</p> <p>職業訓練指導員について は、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、公共だけではなく民間においても対応できる幅広い能力を有する人材を養成すること。 また、職業訓練指導員の養成については、ハイレベル訓練（仮称）の創設（平成26年度）及び現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練の段階的な拡充を行う。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>(6) 職業訓練指導員の養成について</p> <p>職業訓練指導員について は、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する職業訓練指導員の養成、また、ハイレベル訓練の平成26年度からの実施に向けた準備のため、以下のとおり取り組んだ。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>(6) 職業訓練指導員の養成について</p> <p>・新規高卒者等を対象に、職業訓練指導員として必要な技能・技術、知識及び訓練指導力などの付与を目的とした長期課程（訓練期間4年間）、現職の職業訓練指導員等を対象に、職業訓練指導員の技能・技術、専門的知識及び訓練指導力などの補充又は追加を目的とした研修課程（スキルアップ訓練。訓練期間12時間以上）等において、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する職業訓練指導員の養成、また、ハイレベル訓練の平成26年度からの実施に向けた準備のため、以下のとおり取り組んだ。</p> <p>○長期課程 ・職業指導や職業相談に必要なキャリア・コンサルティング技法、産業・経済の動向、能力開発ニーズの把握の手法及びニーズを踏まえた能力開発体系の形成・カリキュラム設定のあり方等における能力を習得するため、コース・コーディネート及びキャリア・コンサルティング関連の「カウンセリング法」等10科目を実施した。 また、3年次に実務実習を行い、職業訓練指導員としての就職への意欲の醸成・強化を図るとともに、4年次に職業訓練指導員としての就職希望者に対する職業能力開発施設でのインターンシップを実施し、より実践的な指導力等の強化に努めた。</p> <p>○ハイレベル訓練 ・最先端の技能・技術や訓練技法等、職業訓練指導員に必要な能力を付与するためのハイレベル訓練について、平成26年度からの実施に向け、カリキュラムや教員体制の整備、学生募集等を以下のとおり実施した。 (主な取組内容) ・シラバス（授業計画）の作成及び入学資格審査の基準策定並びに教員による資格審査体制等の整備。 ・職業能力開発施設等での実務訓練時や、企業等で働きながら在職者が受講する場合に、職業能力開発総合大学校のキャンパス以外の遠隔地でも訓練を受講できるよう、インターネットを活用した受講環境の確保に向けた準備。 ・学生募集に当たり、都道府県や関係機関等へのパンフレット及び募集要項等の送付のほか、都道府県や国公私立大学への直接訪問による広報、ホームページや機構のメールマガジン、ダイレクトメール等を活用した広報活動の実施。</p> <p>○研修課程（スキルアップ訓練） ・都道府県、民間企業及び機構等において現に職業訓練指導員として従事している者に対し、専門性の拡大・レベルアップや新たな職種を担当する技能を習得するため、訓練指導技法等以下の訓</p>

⑦ 訓練コースの開発、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質の向上等について

政策的必要性の高い分野を中心に、非正規労働者の特性、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業

キ 訓練コースの開発、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質の向上等について

政策的必要性の高い分野を中心に、非正規労働者の特性、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業

⑦ 訓練コースの開発、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質の向上等について

政策的必要性の高い分野を中心に、非正規労働者の特性、産業構造の変化や技術革新等に対応した訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業

練を実施した。

①実施コース数 302 コース（平成 24 年度実績 245 コース）

②受講者数 3,595 人（平成 24 年度実績 3,189 人）

（内訳）

・都道府県等 1,497 人（平成 24 年度実績 1,588 人）

・民間企業 215 人（平成 24 年度実績 221 人）

・機構 1,883 人（平成 24 年度実績 1,380 人）

③主な研修の種類と実施コース例

・訓練計画の立て方や訓練指導技法等の習得を目的とした訓練技法開発研修。

（実施コース例）

・訓練コーディネート力向上研修

・指導力向上研修

・受講者満足を高める教授技術

・企業内 OJT 相談支援力向上研修

・新訓練コースの実施、カリキュラムの充実に対応するためのスキルアップを目的とした技能・技術実践研修。

（実施コース例）

・環境・エネルギー有効利用技術

・オープンソース OS における開発環境構築技術（実機）

・建築物の耐震診断法（鉄筋コンクリート造編）

・専門分野に係る知識及び技能、技術の更なる習得あるいは専門領域の拡大を目的としたテーマ別研修。

（実施コース例）

・生産電気システム技術科標準課題指導技術

（発電電力制御装置設計製作課題実習）

（電動車走行システム設計製作課題実習）

④出前型研修の積極的取組

・利用者の受講しやすい環境を整備し、受講者を拡充するため、全国の公共職業能力開発施設等を研修実施場所として実施する出前型研修方式を積極的に活用し、36 都道府県、計 166 コース実施した。

・受講者数 2,461 人（平成 24 年度実績 1,425 人）

○専門課程

・新たな専門分野の訓練等を担当するため、新たに又は追加して職業訓練指導員免許の取得に向けた訓練を実施した。

①実施コース数 7 コース（平成 24 年度実績 9 コース）

②受講者数 18 人（6 か月訓練前期 1 人（情報処理科）、6 か月訓練後期 17 人（溶接科、メカトロニクス科、電気科、電気工事科、配管科、木工科））（平成 24 年度実績 21 人）

○応用研究課程

・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、応用課程等を担当するための高度で専門的かつ応用的な技能及び知識等を習得する訓練を実施した。

①実施コース数 2 コース（平成 24 年度実績 2 コース）

②受講者数 7 人（平成 24 年度実績 8 人）

⑦ 訓練コースの開発、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質の向上等について

・効果的・効率的な職業訓練を実施するため、調査・研究・開発の実施に以下のとおり取り組んだ。

○職業訓練の実施に資する調査・研究・開発

・政策上の見地から必要とされるものや職業能力開発に係る業務上必要なものについて、厚生労働省と機構との協議により決定した 14 テーマについて学識経験者及び産業界等の外部有識者を含めた委員会を設けて職業訓練の実施に資する調査・研究・開発を実施した。

訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等に提供する等、普及の強化に取り組むこと。

さらに、訓練コースの開発に際しては、企業や教育機関等とも連携したコンソーシアム方式を活用するなど、地域の訓練資源の活用、地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及に取り組むこと。

また、民間教育訓練機関における人材のスキルアップのための取組等を検討し、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるための支援を実施すること。

訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等に提供する等、普及の強化に取り組む。

さらに、訓練コースの開発に際しては、企業や教育機関等とも連携したコンソーシアム方式を活用するなど、地域の訓練資源の活用、地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及に取り組む。

また、民間教育訓練機関における人材のスキルアップのための取組等を検討し、民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるための支援を実施する。

訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果を民間教育訓練機関、地方公共団体等に提供する等、普及の強化に取り組む。

さらに、訓練コースの開発に際しては、企業や教育機関等とも連携したコンソーシアム方式を活用するなど、地域の訓練資源の活用、地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及に取り組む。

また、民間教育訓練機関における人材のスキルアップのための取組に対する支援など教育訓練サービスの質の維持・向上に係る支援の展開に向けた検討を行う。

①調査・研究・開発テーマ

- ・業種別職業能力開発体系の構築に関する調査・研究・開発
- ・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）－金属・機械、運搬機械運転、情報・通信分野－
- ・離職者訓練用訓練課題の開発及びメンテナンス
- ・求職者に対する訓練コースのコーディネート等に関する調査・研究
- ・総合的かつ体系的な職務分析の推進に関する調査・研究・開発（職業能力体系の整備等）
- ・求職者支援法の創設に基づき実施される職業訓練の質保証に関する調査・研究・開発
- ・離職者訓練の実施に係る訓練用教材等のあり方についての調査・研究・開発
- ・分野別実践的カリキュラムの設定に係る基礎研究（専門課程・応用課程）－電気・電子・情報分野－
- ・機構が実施する訓練に係るカリキュラム等の整備（大学校カリキュラム、在職者カリキュラム、離職者カリキュラム）
- ・職業訓練教科書等の開発
- ・訓練・学習の進捗等に配慮を要する学生に対する指導・支援に関する研究プロジェクト
- ・分野別実践的カリキュラムに係る評価の水準に関する基礎研究
- ・若年層を対象とした実践的職業訓練コースの開発及び検証実施に関する調査・研究
- ・ものづくり間接支援分野等における訓練実施基盤の開発

②職業訓練用教材の作成

- ・都道府県等で実施する普通職業訓練における教科書について、技術革新等に対応するため、平成25年度は以下の職業訓練用教科書の改訂に着手した。
- ・建築〔III〕建築構造・構造力学・建築設備・測量編
- ・建築〔V〕建築法規・安全作業法編
- ・機械製図〔基礎編〕
- ・機械製図〔応用編〕

○成果の普及・活用

①ホームページへの公開及び研究報告書等の配付

- ・成果については、職業能力開発総合大学校基盤整備センターの運営するホームページ「職業能力開発ステーションサポートシステム（TETRAS）」において職業能力開発に関する各種情報を提供するとともに、研究報告書等を民間教育訓練機関、地方公共団体、全国の職業能力開発施設等へ配付した。
- ・ホームページアクセス件数 978,091件（平成24年度実績 861,154件）
- ・ダウンロード件数 56,055件（平成24年度実績 53,559件）
- ・配付件数 延べ2,212機関、3,346部（平成24年度実績延べ3,539機関、4,343部）

②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）
本テーマで得られた成果（カリキュラムモデル等の基礎資料）に基づき、厚生労働省において訓練基準等（訓練科、教科、評価基準等）の見直しに活用されている。また、都道府県立職業能力開発校において、訓練分野の選定やカリキュラムの見直し等に活用されている。

○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

- ・これまでの当機構における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が連携した地域コンソーシアムを構築し、地域ニーズに応じた就職可能性を高めるための職業訓練コースの開発・検証を平成26年度からモデル事業として行うための検討・準備を実施した。

○民間教育訓練機関に対する教育訓練サービスの質向上

- ・厚生労働省が作成した「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」と機構がこれまで培ってきた訓練運営のノウハウを活用し、職業訓練指導員が、各地域において求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関へ助言、提案及び指導を行えるよう、職業訓練指導員に対して必要な知識の習得やスキル向上のための研修を実施した。
- ・求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対して、訓練の質向上を目的とした求職者支援訓練サポート講習を実施した。

⑧ 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について

国、国際協力機構（JICA）等の委託又は依頼を受けて、開発途上国における人材養成や国内における研修生の受入れ等を積極的・効率的・効果的に推進すること。

ク 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について

国、国際協力機構（JICA）等の委託又は依頼を受けて、開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等を積極的・効率的・効果的に推進する。

⑧ 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について

国、国際協力機構（JICA）等の委託又は依頼を受けて、開発途上国からの研修生の受入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等を積極的・効率的・効果的に推進する。

⑧ 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について

○政府間技術協力事業への支援

- ・国からの要請を受け、我が国の行う政府間技術協力事業に対し、当機構のノウハウを活かした支援を行った。

<海外からの研修員の受入れ>

- ・開発途上国の中核を担う人材である行政官や職業訓練施設の職員等を研修員として受入れ、機会の持つ経験と知識を活用し、途上国問題解決に生かす研修を実施した。

・技術研修の受入れ

海外の職業訓練指導員を当機構の職業能力開発施設に受入れ、自国で行う職業訓練の質を高めるために、職業専門技術（例：情報通信技術）や職業訓練の運営管理（例：訓練カリキュラムの開発）に関する研修を実施した。

- ・受入件数3件（コンゴ民主共和国、セネガル）、研修員数9人（平成24年度実績 受入件数3件、研修員数9人）

・視察の受入れ

海外の職業訓練施設の管理者や行政官を当機構の職業能力開発施設に受入れ、職業訓練の運営管理（例：コース設定、訓練計画作成）に関する説明及び施設見学を実施した。

- ・受入件数25件（ミャンマー等延べ56の国と地域（機関））、研修員数289人、見学施設延べ35施設（平成24年度実績 受入件数19件、研修員数182人、見学施設延べ30施設）

<研修講師として当機構職員を派遣>

- ・国、国際協力機構（JICA）等が開発途上国の中核を担う人材を日本に招聘し、実施する研修事業に対して、当機構職員を講師として派遣し、当機構の有する知見、業務事例等を活用した講義を実施した。

- ・派遣件数7件、延べ10人、研修員数135人（サウジアラビア等延べ14カ国）（平成24年度実績 派遣件数7件、延べ12人、研修員数84人）

<国費留学生の受入れ>

- ・職業能力開発総合大学校において開発途上国における職業能力開発分野の人材を養成するため、国費留学生の受入れを実施した。

- ・平成25年度在校者数 長期課程26人（インドネシア、マレーシア、タイ他）（平成24年度在校者数 長期課程42人、研究課程2人）

<当機構職員を開発途上国へ派遣>

- ・当機構の職業訓練指導員を技術協力専門家として開発途上国へ派遣し、その国の行政官や職業訓練施設の職員と共に、その国の実情に即した技術移転や制度整備・普及に向けた支援を実施した。

- ・延べ9か国（ベトナム、セネガル、コンゴ民主共和国、エクアドル）、延べ9人（平成24年度実績 延べ6か国、延べ8人）

評価の視点等

自己評価

A

評定

A

【評価項目14 指導員の養成、訓練コースの開発、国際連携・協力の推進等】

【理由及び特記事項】

・職業能力開発総合大学校において、長期課程の就職率が100%を達成するとともに、職業訓練指導員への就職割合も昨年度よりも上回っているほか、職業訓練指導員への再研修において、出前型研修の積極的な取組により受講者数が昨年度に比べ大幅に増加していること、訓練コースの見直し・開発も適切に行われていること等から「A」とした。

【委員会としての評定理由】

訓練指導員の養成において、大きな成果を上げるとともに、出前型研修の実施についても評価できる。

また、国際連携協力の取組についても高く評価でき、引き続き国際貢献が期待される。

[数値目標]

【評価の視点】

- ・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。

実績：○

・職業指導や職業相談に必要なキャリア・コンサルティング技法、産業・経済の動向、能力開発ニーズの把握の手法及びニーズを踏まえた能力開発体系の形成・カリキュラム設定のあり方等における能力を習得するため、コース・コーディネート及びキャリア・コンサルティング関連の「カウンセリング法」等10科目を実施した。

また、3年次に実務実習を行い、職業訓練指導員としての就職への意欲の醸成・強化を図るとともに、4年次に職業訓練指導員としての就職希

【各委員の評定理由】

・積極的労働市場政策、失業なき労働移動のためには、当機構の果たすべき役割はますます重要となる。現状でかなりの達成度であるが、さらに柔軟で充実した訓練コースの設置を期待したい。

・指導員の再訓練は重要。ものづくりの分野で、アジアにおける日本のプレゼンス向上策を検討してほしい。

・途上国への支援は重要な視点であり、日本としての国際貢献に対しては今後も期待致します。

・訓練指導員の養成は事業の中核ともいべきだが、その領域において大きな成果を上げたことは評価すべきである。

・出前型研修や、国際連携協力の取組みは大いに評価できるので、A評定とした。

	<p>望者に対する職業能力開発施設でのインターンシップを実施し、より実践的な指導力等の強化に努めた。 (業務実績⑥の「○長期課程」(P. 94 参照))</p>
・ハイレベル訓練（仮称）の創設（平成 26 年度）に向けた必要な準備を行ったか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最先端の技能・技術や訓練技法等、職業訓練指導員に必要な能力を付与するためのハイレベル訓練について、平成 26 年度からの実施に向け、カリキュラムや教員体制の整備、学生募集等を実施した。 <p>(業務実績⑥の「○ハイレベル訓練」(P. 94 参照))</p>
・現職の職業訓練指導員を対象としたスキルアップ訓練の段階的な拡充を行ったか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都道府県、民間企業及び機構等において現に職業訓練指導員として従事している者に対し、専門性の拡大・レベルアップや新たな職種を担当する技能を習得するため、訓練指導技法等の訓練を実施した。 ・利用者の受講しやすい環境を整備し、受講者を拡充するため、全国の公共職業能力開発施設等を研修実施場所として実施する出前型研修方式を積極的に活用し、36 都道府県、計 166 コース実施した。 <p>(業務実績⑦の「○研修課程（スキルアップ訓練）」(P. 94、P. 95 参照))</p>
・効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果の普及の強化に取り組んだか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・政策上の見地から必要とされるものや職業能力開発に係る業務上必要なものについて、厚生労働省と機構との協議により決定した 14 テーマについて学識経験者及び産業界等の外部有識者を含めた委員会を設けて職業訓練の実施に資する調査・研究・開発を実施した。 ・成果については、職業能力開発総合大学校基盤整備センターの運営するホームページ「職業能力開発ステーションサポートシステム（TETRAS）」において職業能力開発に関する各種情報を提供するとともに、研究報告書等を民間教育訓練機関、地方公共団体、全国の職業能力開発施設等へ配付した。 <p>(業務実績⑦の「○職業訓練の実施に資する調査・研究・開発」、「○成果の普及・活用」(P. 95 参照))</p>
・コンソーシアム方式を活用するなど地域の訓練資源の活用、地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及に取り組んだか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・これまでの当機構における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が連携した地域コンソーシアムを構築し、地域ニーズに応じた就職可能性を高めるための職業訓練コースの開発・検証を平成 26 年度からモデル事業として行うための検討・準備を実施した。 <p>(業務実績⑦の「○地域に応じた訓練資源の活用及び訓練コースの開発・普及」(P. 96 参照))</p>
・民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるための支援を実施したか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省が作成した「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」と機構がこれまで培ってきた訓練運営のノウハウを活用し、職業訓練指導員が、各地域において求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関へ助言、提案及び指導を行えるよう、職業訓練指導員に対して必要な知識の習得やスキル向上のための研修を実施した。 ・求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対して、訓練の質向上を目的とした求職者支援訓練サポート講習を実施した。 <p>(業務実績⑦の「○民間教育訓練機関に対する教育訓練サービスの質向上」(P. 96 参照))</p>
・開発途上国からの研修生の受け入れや、職業訓練指導員の海外への派遣等を効率的・効果的に推進したか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国からの要請を受け、我が国が行う政府間技術協力事業に対し、当機構のノウハウを活かして、海外からの研修員の受け入れや、職員の開発途上国への派遣を行った。 <p>(業務実績「⑧ 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進について」(P. 97 参照))</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構 評価シート（15）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>① 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>ア 職業能力開発の実施に当たっては、労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた、効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、機構本部に設置した労使等の参画による運営委員会や都道府県ごとに設置した都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等の参画による地域の協議会を開催し、関係機関等と十分に連携を図ること。</p> <p>イ 企業等のニーズに応えた訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPD</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>ア 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>① 本部に設置した労働者を代表する者、事業主を代表する者及び職業能力開発業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者から構成する運営委員会を開催し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。</p> <p>② 労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、都道府県ごとに設置した都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等が参画する地方運営協議会を開催し、関係機関等と十分に連携を図る。</p> <p>③ 職業訓練の品質の維持・向上を図るためのガイドラインに基づき、企業等のニ</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>① 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>イ 本部に設置した労働者を代表する者、事業主を代表する者及び職業能力開発業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者から構成する運営委員会を開催し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。</p> <p>ロ 労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、都道府県ごとに設置した都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等が参画する地方運営協議会を開催し、関係機関等と十分に連携を図る。</p> <p>ハ 職業訓練の品質の維持・向上を図るためのガイドラインに基づき、企業等のニ</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(1) 職業能力開発促進センター等及び職業能力開発大学校の設置及び運営の実施等に関する事項</p> <p>① 効果的な職業訓練の実施について</p> <p>イ 運営委員会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学識経験者、労使代表者 13 人からなる運営委員会を、機構本部に設置の上、平成26年2月24日に開催し、機構の平成26年度計画のうち、職業能力開発業務関係部分について審議した。 <p>ロ 労働局、都道府県、事業主、事業主団体、教育機関等と以下のとおり連携を図った。</p> <p>○地方運営協議会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業能力開発促進センター等の運営に当たっては、都道府県、都道府県労働局、労使代表者、教育機関等で構成される地方運営協議会を、全ての都道府県の職業訓練支援センターに設置の上、年2回開催し、それぞれの地域における業務実績や平成26年度の訓練計画を協議するとともに、訓練実施に当たっての連携・協力を要請した。 <p>○関係機関との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若年層を対象とした委託訓練カリキュラムの開発 ・労働局、都道府県、民間教育訓練機関、有識者等と連携し、即戦力となる実践的スキルや、コミュニケーション能力等の社会人基礎力を訓練の全期間を通じて習得するための長期（9か月）の若年層向けの委託訓練カリキュラム（2分野3コース）を開発した。 ・震災復興訓練の実施 ・東日本大震災の被災地等の6県（青森、岩手、宮城、山形、福島、茨城）において、県、労働局・公共職業安定所、事業主団体等から地域の復旧・復興に係る人材ニーズを聴取・把握したところ、住宅、ビル等の建設に関連した建築、電気工事、配管設備施工等の人材ニーズが高かつたことから、住宅建築施工科などの震災復興訓練を設定・実施した。 ・なお、青森、岩手、宮城、茨城においては、被災離職者等の交通の利便性も考慮して、地域の協力の下、空き工場等を仮設実習場として借り受け、訓練を実施した。 ・実施訓練科数 26科、入所者数 848人 ※平成26年4月末現在の実績 <p>ハ 効果的な訓練の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練の品質の維持・向上を図るための指針である「機構版教育訓練ガイドライン」に基づき、訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的・効率的な訓練を実施し

CAサイクルによる効果的な訓練を実施する。また、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を踏まえた訓練コースの見直しを行い、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保するとともに、機構の実施する訓練の有効性を企業や求職者等に広く周知すること。

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

ーズに応えた訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的な訓練を実施し、また、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を踏まえた訓練コースの見直しを行い、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保する。

④ 訓練コースの見直しに当たっては、地域ニーズも踏まえ、成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）に関連したものづくり分野の訓練コースの開発に取り組む。

⑤ 実施する職業訓練の有効性を企業や求職者等に広く周知する。

⑨ 公共職業能力開発施設について

独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律（平成23年法律第26号）を踏まえ、厚生労働省の方針のもと、

ーズに応えた訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる効果的な訓練を実施し、また、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を踏まえた訓練コースの見直しを行い、訓練の質や効果的な訓練の実施を担保する。

ニ 訓練コースの見直しに当たっては、地域ニーズも踏まえ、成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）に関連したものづくり分野の訓練コースの開発に取り組む。

ホ 企業や求職者等に対し、実施する職業訓練の有効性について、広く周知するため、訓練の成果や訓練修了生・企業からの声をホームページや施設案内等に掲載し、わかりやすい広報活動に取り組むとともに、地方運営協議会の機会等を通じて、地域の関係者に対し、職業能力開発促進センター等の取組を積極的に情報発信する。

ケ 公共職業能力開発施設について

独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律（平成23年法律第26号）を踏まえ、厚生労働省の方針のもと、

た。
具体的には、人材ニーズの調査結果を踏まえた訓練コースの設定(Plan)、カリキュラムの要点を押さえ受講者の習得状況に応じた訓練の実施(Do)、訓練受講者の就職率、習得度、満足度等の効果測定や訓練コースの設定から実施に至る業務プロセスの点検等による問題点の把握(Check)、訓練コースや指導方法等の改善(Act)という一連の流れに沿って、継続的な見直しを行った。

ニ 成長が見込まれる分野における訓練コースの開発

- ・離職者訓練においては、機構が蓄積してきた訓練カリキュラムを活用して、成長分野の企業が求める新たな技術要素に対応できるものづくり人材の育成を可能するために、以下の訓練コースを開発した。
 - ・スマートエコシステム科
木造住宅や電気設備に関する知識、電気工事に関する技能を有し、創エネ、省エネ設備の施工等の技能・技術を習得する。
 - ・スマート生産サポート科
生産現場においてICTを利用した制御システムの保守・管理の技能・技術を習得する。
 - ・福祉環境サポート科
福祉用具の活用や住環境の改善提案ができ、福祉・介護に関連した住宅改修の施工等の技能・技術を習得する。
 - ・新素材・複合機械加工技術科
難削材料加工技術や複合的な加工技術を習得する。
- ・平成26年度において、スマートエコシステム科は北海道、広島の2センター、スマート生産サポート科は、茨城、群馬、千葉、関東及び中部の5センターで実施する予定である。
- ・在職者訓練においては、床・内装工事業等の4業種の生涯職業能力開発体系を見直し、施設において成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）に係るコース開発を行う環境を整備した。

ホ 職業訓練の有効性の周知

- ・企業や求職者等に対して、実施する職業訓練の有効性を以下のとおり周知するとともに、地方運営協議会において、それぞれの地域における業務実績の報告、委員に対する施設見学の開催、訓練実施の周知広報に当たっての連携・協力の要請など、積極的な情報発信に努めた。
 - ・「機構版教育訓練ガイドライン」に基づき、企業や求職者等に対して的確に職業能力開発関連情報の提供を行うことができるよう、各施設のホームページを、全国共通のテンプレートや掲載項目一覧に基づいて作成することとし、訓練内容、訓練の成果、訓練修了生・企業からの声について、画像を織り交ぜながら掲載するなど、ホームページに掲載する情報の一層の充実と品質の確保を図った。
 - ・職業能力開発促進センターについては、就職率の実績、離職者訓練で身につけた技能等により再就職した修了生や良い人材（離職者訓練修了生）を獲得できた等の事業主からの声を各施設のホームページ、受講者募集パンフレット等に掲載し、企業や求職者等に対し、職業訓練の効果をアピールした。
 - ・職業能力開発大学校・短期大学校については、全ての大学校等のホームページの精査を行い、高校生、保護者及び高校進路指導担当者等の対象に応じて必要とされる情報を的確に発信するなど、ホームページの一層の充実に努めるとともに、本部のホームページにおいて、職業能力開発大学校・短期大学校における各種競技大会等への参加状況等を掲載し、その教育訓練の質の高さについて、広く周知を図った。

⑨ 公共職業能力開発施設について

独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律（平成23年法律第26号）を踏まえ、厚生労働省の方針のもと、

以下の取組を適切に行うこと。

ア 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校（以下「ポリテクセンター等」という。）については、受入条件が整う都道府県へ移管することとされていることを重く受け止め、現行の譲渡条件の期限（平成26年3月31日）までの間、都道府県との移管協議を主体的かつ積極的に進めること。

イ 都道府県との移管協議を進めるに当たっては、これまで移管に至らなかった原因を十分に把握・分析し、都道府県内における産業の集積状況や職業能力開発施設の設置状況、受講者の居住地の実態等を勘案して移管の可能性の高いものから優先的に協議を進めること。

ウ ポリテクセンター等については、現状において、同一都道府県内に複数存在するものなど経年的に定員充足率が低調なものについては、訓練定員の見直し等を行っても改善に至らない場合は、統廃合を含めて検討すること。

以下の取組を適切に行うこと。

① 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校（以下「ポリテクセンター等」という。）については、受入条件が整う都道府県へ移管することとされていることを重く受け止め、現行の譲渡条件の期限（平成26年3月31日）までの間、厚生労働省と密接に連携して、ポリテクセンター等が自施設の所在する都道府県を計画的に直接訪問し、厚生労働省の方針を都道府県に説明した上で、移管協議を主体的かつ積極的に進める。また、都道府県を訪問した結果を厚生労働省に提供し、移管協議を進めるために必要な情報の共有を行う。

② 都道府県との移管協議を進めるに当たっては、これまで移管に至らなかった原因を厚生労働省と連携して十分に把握・分析し、その結果を踏まえて都道府県への働きかけを平成25年度上半期を中心に集中的かつ積極的に取り組む。その際、都道府県内における産業の集積状況や職業能力開発施設の設置状況、受講者の居住地の実態等を勘案して移管の可能性の高いものから優先的に協議を進めること。

③ ポリテクセンター等については、現状において、同一都道府県内に複数存在するものなど経年的に定員充足率が低調なものについては、より一層、公共職業安定所との連携を図り、求職者に対して職業訓練コースの多様な説明機会を設けること、説明会、施設見学会を通じて職業訓練コースの内容を分かりやすく丁寧に説明することや、訓練効果や成果を積極的に周知するなど周知・広報活動の強化

以下の取組を適切に行うこと。

イ 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校（以下「ポリテクセンター等」という。）の都道府県への移管について、厚生労働省と密接に連携して、ポリテクセンター等が自施設の所在する都道府県を計画的に直接訪問し、厚生労働省の方針を都道府県に説明した上で、移管協議を主体的かつ積極的に進める。また、都道府県を訪問した結果を厚生労働省に提供し、移管協議を進めるために必要な情報の共有を行う。

ロ 都道府県との移管協議を進めるに当たっては、これまで移管に至らなかった原因を厚生労働省と連携して十分に把握・分析し、その結果を踏まえて都道府県への働きかけを上半期を中心に集中的かつ積極的に取り組む。その際、都道府県内における産業の集積状況や職業能力開発施設の設置状況、受講者の居住地の実態等について情報収集・分析を行い、移管を進めやすい施設を検討の上、厚生労働省にその情報を提供するとともに、移管の可能性の高いものから優先的に協議を進めること。

ハ ポリテクセンター等については、定員充足率が低調な施設について、定員充足率の向上に向け、より一層、公共職業安定所との連携を図り、雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等により求職者に対する職業訓練コースの多様な説明機会を設けること、説明会、施設見学会を通じて職業訓練コースの内容を分かりやすく丁寧に説明することや、ホームページやリーフレットで訓練効果や成

イ 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校の都道府県への移管
・各職業能力開発促進センター所長等が4月下旬から5月上旬にかけて道府県を訪問し緩和された移管条件を説明した。機構本部は、道府県への訪問結果を集約して厚生労働省に報告した。

・機構本部において道府県への移管の可能性を検討するために、道府県の産業集積状況、職業能力開発施設の設置状況等のデータをとりまとめ、6月下旬に移管の可能性に係る分析結果を厚生労働省に提出した。さらに、8月から9月には、移管の可能性に係る分析結果等を踏まえ厚生労働省職業能力開発局幹部とともに職業能力開発促進センター所長等が12府県へ訪問した。上記取組を行ったところ、移管期限である平成25年度末までに移管を希望する道府県はなく、また移管期限の延長を希望する道府県もなかった。

（政府の動き）

・「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）において、「ポリテクセンター・ポリテクカレッジは、都道府県への譲渡が現実的に進まないことから、本法人が引き続き運営する。ただし、個々のポリテクセンター・ポリテクカレッジの在り方については、利用状況等を踏まえ、不断の見直しを行う」とされた。
・12月27日開催の労働政策審議会職業能力開発分科会において、「平成26年3月までの移管期限については、延長の措置をとらず、ポリテクセンター・ポリテクカレッジの運営主体は、引き続き機構が担うことについて、了承された。
これを踏まえ、平成26年2月21日付け厚生労働省職業能力開発局長通達「ポリテクセンター・ポリテクカレッジの今後の在り方について」において、「平成26年3月までの移管期限については延長の措置をとらず、ポリテクセンター・ポリテクカレッジの運営主体は、引き続き、機構が担うこととする。」とされた。

ハ 定員充足率の向上に向けた取組

① 離職者訓練における取組
・定員充足率が低調な施設については、公共職業安定所との連携や求職者に対する周知・広報活動の強化等を図るためのプロジェクトを設置するなど、本部と密接な連携をとりつつ、アクションプランを作成し、次の取組を行った。
・受講者のあっせん機関である公共職業安定所職員を対象とした施設見学会や研修会等を開催し、訓練コースの説明やものづくり訓練体験等を実施することにより離職者訓練の理解の促進を図った。
また、公共職業安定所職員が窓口で求職者に分かりやすく説明できるよう工夫した資料等を作成し、配布することなどにより、受講者あっせんに係る連携の強化を図った。
・公共職業安定所の協力を得て、求職者を対象とした雇用保険受給者説明会において、機構職員が直接各訓練コースの内容や就職実績等の成果を説明するとともに、個別の相談時間を設けること等により、求職者へのきめ細かな周知に努めた。
・求職者に対する施設見学会を積極的に開催し、各訓練コースの見学等を通じて訓練内容やその成果・効果を丁寧に説明することにより、訓練の受講勧奨に努めた。

<p>エ ポリテクセンター等については、厳しい雇用失業情勢に配慮しつつ、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の質と量を確保すること。</p> <p>オ 上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、施設ごとのセグメント情報や業務実績を十分に踏まえ、具体的な業務運営の達成目標を定めた上で、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講ずること。</p> <p>カ 上記各施設の運営の在り方については、厚生労働省とも連携をして検討を行うこと。</p>	<p>等を図り、これらを行っても改善に至らない場合は、第3期中期目標期間の最終事業年度までに統廃合を含めて検討し、その結論を得る。</p> <p>④ ポリテクセンター等については、厳しい雇用失業情勢に配慮しつつ、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の質と量を確保すること。</p> <p>⑤ 上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、第3期中期目標に掲げる目標を達成するため、機構本部はポリテクセンター等の施設ごとの業務実績（就職率や定員充足率等）の進捗管理を行い、その業務実績や施設ごとのセグメント情報を十分に踏まえ、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講ずること。</p> <p>⑥ 上記各施設の運営の在り方については、厚生労働省とも連携をして検討を行うこと。</p>	<p>果を積極的に周知するなどにより周知・広報活動の強化等に取り組む。</p> <p>ニ ポリテクセンター等については、厳しい雇用失業情勢に配慮しつつ、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の質と量を確保すること。</p> <p>ホ 上記各施設の在り方等の見直しに当たっては、各年度の目標を達成するため、機構本部はポリテクセンター等の施設ごとの業務実績（就職率や定員充足率等）の進捗管理を行い、必要とされる施設ごとのセグメント情報を整備するとともに、法人内部で当該情報を共有し、今後の業務運営に反映させる。</p> <p>ヘ 上記各施設の運営の在り方については、厚生労働省とも連携をして検討を行うこと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 公共職業安定所を通じた周知・広報活動のほか、地域の情報誌や地元市町村の広報誌等を活用した幅広い広報に取り組むことや、ホームページを取り組むことや、ホームページをより分かりやすい形に見直すことにより、多くの求職者に訓練に関する情報の周知が図られるよう広報活動の強化を図った。 (栃木職業能力開発促進センターの取組事例) <ul style="list-style-type: none"> 公共職業安定所職員を対象とした訓練見学会及び意見交換会を5月から7月にかけて実施した。その際に、公共職業安定所職員から訓練見学会の各科の説明に関する意見や窓口における説明資料に関する意見などを聴取し、意見を反映させるための次の取組を順次行った。 <ul style="list-style-type: none"> 各訓練科に関連した資格をまとめた一覧表を作成し、公共職業安定所職員に配布した。 女性受講者の声をリーフレットにまとめ、公共職業安定所職員へ配布した。 日本版デュアルシステム（短期課程活用型）の窓口での説明用リーフレットを作成し、公共職業安定所職員に配布した。 <p>(福井職業能力開発促進センターの取組事例) <ul style="list-style-type: none"> 施設見学会の参加者のうち希望者に対して、電話による受講相談を8月から実施し、訓練受講に関する不安や悩みへのアドバイスや訓練受講に向けたフォローアップを行っている。 </p> <p>② 高度技能者養成訓練における取組 <ul style="list-style-type: none"> 定員充足率が低調な施設と機構本部が一体となり、定員充足率向上のための緊急プロジェクトを実施しており、職業能力開発大学校・短期大学校の魅力や付加価値の向上、地域の高等学校との連携強化、地域社会との関係強化等に係る取組を行っている。 </p> <p>ニ 都道府県との連携による地域における訓練の質と量の確保 <ul style="list-style-type: none"> 職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校（以下「ポリテクセンター等」という。）については、厳しい雇用情勢に配慮しつつ、次のとおり都道府県と連携するなどにより、地域において必要な訓練の質と量の確保を図った。 <ul style="list-style-type: none"> 人材ニーズの把握や訓練科の設定分野、内容、実施時期、地域等について都道府県と十分な役割や連携・調整を行い訓練計画案を作成した上で、都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、経済団体等の使用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員で構成される訓練計画専門部会を各都道府県で開催し、人材ニーズ等に基づく訓練コースが設定されているか、民間教育訓練機関が実施する訓練との競合がないか等について意見聴取、審査を行い、地域において必要であり、競合がないと認められた訓練コースに限定して、訓練を実施した。 また、各都道府県が策定する地方職業能力開発実施計画の取りまとめに関し、必要な協力を行った。 定例の報告等により施設ごとの業務実績を把握し、適切な進捗管理を行った。また、施設ごとに訓練の種類（離職者訓練、在職者訓練、高度技能者養成訓練、指導員養成訓練及び指導員再訓練）等をセグメントの単位として、決算報告書の支出額のほか各施設の業務実績等を用いて、訓練等に要した経費や訓練生一人当たりの経費を算出し、今後の業務運営に反映できるよう、関係各部や監事に説明をするなどにより組織的な共有を行った。 なお、都道府県へのポリテクセンター等の譲渡に関連して、都道府県から同センター等の運営コストについて問い合わせがあった場合には、セグメント情報を用いて情報提供が行われた。 </p> <p>・ポリテクセンター等の移管や定員充足率向上に向けた取組などについて、厚生労働省とも連携をして取り組んだ。</p>
<p>評価の視点等</p> <p>【評価項目15 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等】</p>	<p>自己評価</p> <p>A</p> <p>【理由及び特記事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練の品質の維持・向上を図るための指針である「機構版教育訓練ガイドライン」に基づき、地域ニーズに即した訓練コースの設定から実施、評価、改善に至るPDCAサイクルによる見直しが適切に行われている。 	<p>評定</p> <p>A</p> <p>【委員会として評定理由】</p> <p>労働市場、国の成長戦略にマッチした職業訓練ニーズの把握について評価でき、今後も継続されることが期待される。ポリテクセンターの定員充足率の向上については、その原因を分析し、さらなる努力・取組</p>	

<p>【数値目標】</p> <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使や地域における関係者の職業訓練に対するニーズを踏まえた、効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、関係機関等と十分に連携を図ったか。 	<p>ること、公共職業安定所の職員に対して訓練の理解を深める取組を積極的に行なったこと等から、「A」とした。</p>	<p>が必要である。</p>
	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学識経験者、労使代表者 13 人からなる運営委員会を、機構本部に設置の上、平成 26 年 2 月 24 日に開催し、機構の平成 26 年度計画のうち、職業能力開発業務関係部分について審議した。 ・職業能力開発促進センター等の運営に当たっては、都道府県、都道府県労働局、労使代表者、教育機関等で構成される地方運営協議会を、全ての都道府県の職業訓練支援センターに設置の上、年 2 回開催し、それぞれの地域における業務実績や平成 26 年度の訓練計画を協議するとともに、訓練実施に当たっての連携・協力を要請した。 ・労働局、都道府県、民間教育訓練機関、有識者等と連携し、即戦力となる実践的スキルや、コミュニケーション能力等の社会人基礎力を訓練の全期間を通じて習得するための長期（9か月）の若年層向けの委託訓練カリキュラム（2 分野 3 コース）を開発した。 ・東日本大震災の被災地等の 6 県（青森、岩手、宮城、山形、福島、茨城）において、県、労働局・公共職業安定所、事業主団体等から地域の復旧・復興に係る人材ニーズを聴取・把握したところ、住宅、ビル等の建設に関連した建築、電気工事、配管設備施工等の人材ニーズが高かったことから、住宅建築施工科などの震災復興訓練を設定・実施した。 ・なお、青森、岩手、宮城、茨城においては、被災離職者等の交通の利便性も考慮して、地域の協力の下、空き工場等を仮設実習場として借り受け、訓練を実施した。 <p>(業務実績「① 効果的な職業訓練の実施について」(P. 99 参照))</p>	<p>【各委員の評価理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・より即戦力が求められる労働市場、また国の成長戦略、人材育成戦略にマッチした職業訓練ニーズの把握の努力は評価される。今後も継続されたい期待をこめて A。 ・ポリテクセンターの定員充足率にバラツキがある点については、個別要件によるものなのか、地域性なのか、あるいは需要と供給のバランスを考慮していないのか。取組み案は提示されているが、説得力のある分析が示されていないのは残念である。理由、原因が分からず対応が取れるのか疑問です。 ・ポリテクセンターの活用に関しては、さらなる努力、取組みが必要と考える。他の項目に関しては、概ね目標は達成していると思われるので総合的にみて、B 評定とした。
<p>・企業等のニーズに応えた訓練コースの設定から実施、評価、改善に至る P D C A サイクルによる効果的な職業訓練を実施したか。また、就職率等の訓練成果の客観的な評価・分析を踏まえた訓練コースの見直しを行ったか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練の品質の維持・向上を図るための指針である「機構版教育訓練ガイドライン」に基づき、訓練コースの設定から実施、評価、改善に至る P D C A サイクルによる効果的・効率的な訓練を実施した。 <p>具体的には、人材ニーズの調査結果を踏まえた訓練コースの設定(Plan)、カリキュラムの要点を押さえ受講者の習得状況に応じた訓練の実施(Do)、訓練受講者の就職率、習得度、満足度等の効果測定や訓練コースの設定から実施に至る業務プロセスの点検等による問題点の把握(Check)、訓練コースや指導方法等の改善(Act)という一連の流れに沿って、継続的な見直しを行った。</p> <p>(業務実績「① 効果的な職業訓練の実施について」(P. 99, P. 100 参照))</p>	
<p>・地域ニーズも踏まえ、成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）に関連したものづくり分野の訓練コースの開発に取り組んだか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・離職者訓練においては、機構が蓄積してきた訓練カリキュラムを活用して、成長分野の企業が求める新たな技術要素に対応できるものづくり人材の育成を可能とするために、スマートエコシステム科、スマート生産サポート科、福祉環境サポート科及び新素材・複合機械加工技術科の訓練コースを開発した。 ・在職者訓練においては、床・内装工事業等の 4 業種の生涯職業能力開発体系を見直し、施設において成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）に係るコース開発を行う環境を整備した。 <p>(業務実績「① 効果的な職業訓練の実施について」(P. 100 参照))</p>	
<p>・実施する職業訓練の有効性を企業や求職者等に広く周知したか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「機構版教育訓練ガイドライン」に基づき、企業や求職者等に対して的確に職業能力開発関連情報の提供を行うことができるよう、各施設のホームページを、全国共通のテンプレートや掲載項目一覧に基づいて作成することとし、訓練内容、訓練の成果、訓練修了生・企業からの声について、画像を織り交ぜながら掲載するなど、ホームページに掲載する情報の一層の充実と品質の確保を図った。 	

	<ul style="list-style-type: none"> ・職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校の都道府県への移管について、譲渡条件の期限（平成 26 年 3 月 31 日）までの間、厚生労働省と密接に連携して、移管協議を主体的かつ積極的に進めたか。 	
	<ul style="list-style-type: none"> ・これまで移管に至らなかった原因を厚生労働省と連携して十分に把握・分析し、その結果を踏まえて都道府県への働きかけを平成 25 年度上半期を中心に集中的かつ積極的に取り組んだか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各職業能力開発促進センター所長等が 4 月下旬から 5 月上旬にかけて道府県を訪問し緩和された移管条件を説明した。機構本部は、道府県への訪問結果を集約して厚生労働省に報告をした。 <p>(業務実績「⑨ 公共職業能力開発施設等について」(P. 101 参照))</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ・これまで移管に至らなかった原因を厚生労働省と連携して十分に把握・分析し、その結果を踏まえて都道府県への働きかけを平成 25 年度上半期を中心に集中的かつ積極的に取り組んだか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構本部において道府県への移管の可能性を検討するために、道府県の産業集積状況、職業能力開発施設の設置状況等のデータをとりまとめ、6 月下旬に移管の可能性に係る分析結果を厚生労働省に提出した。さらに、8 月から 9 月には、移管の可能性に係る分析結果等を踏まえ厚生労働省職業能力開発局幹部とともに職業能力開発促進センター所長等が 12 府県へ訪問した。 <p>上記取組を行ったところ、移管期限である平成 25 年度末までに移管を希望する道府県はなく、また移管期限の延長を希望する道府県もなかった。</p> <p>(業務実績「⑨ 公共職業能力開発施設等について」(P. 101 参照))</p>
	<p>実績：○</p> <p>① 離職者訓練における取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定員充足率が低調な施設については、公共職業安定所との連携や求職者に対する周知・広報活動の強化等を図るためのプロジェクトを設置するなど、本部と密接な連携をとりつつ、アクションプランを作成し、次の取組を行った。 ・受講者のあっせん機関である公共職業安定所職員を対象とした施設見学会や研修会等を開催し、訓練コースの説明やものづくり訓練体験等を実施することにより離職者訓練の理解の促進を図った。 ・また、公共職業安定所職員が窓口で求職者に分かりやすく説明できるよう工夫した資料等を作成し、配布することなどにより、受講者あっせんに係る連携の強化を図った。 ・公共職業安定所の協力を得て、求職者を対象とした雇用保険受給者説明会において、機構職員が直接各訓練コースの内容や就職実績等の成果を説明するとともに、個別の相談時間を設けること等により、求職者へのきめ細かな周知に努めた。 ・求職者に対する施設見学会を積極的に開催し、各訓練コースの見学等を通じて訓練内容やその成果・効果を丁寧に説明することにより、訓練の受講勧奨に努めた。 ・公共職業安定所を通じた周知・広報活動のほか、地域の情報誌や地元市町村の広報誌等を活用した幅広い広報に取り組むことや、ホームページをより分かりやすい形に見直すことにより、より多くの求職者に訓練に関する情報の周知が図られるよう広報活動の強化を図った。 <p>② 高度技能者養成訓練における取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定員充足率が低調な施設と機構本部が一体となり、定員充足率向上のための緊急プロジェクトを実施しており、職業能力開発大学校・短期大学校の魅力や付加価値の向上、地域の高等学校との連携強化、地域社会との関係強化等に係る取組を行っている。 	

<ul style="list-style-type: none"> ・ポリテクセンター等については、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の質と量を確保するための取組を行ったか。 	<p>(業務実績「⑨ 公共職業能力開発施設等について」(P. 101、P. 102 参照))</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ポリテクセンター等については、厳しい雇用情勢に配慮しつつ、次とのとおり都道府県と連携するなどにより、地域において必要な訓練の質と量の確保を図った。 ・人材ニーズの把握や訓練科の設定分野、内容、実施時期、地域等について都道府県と十分な役割や連携・調整を行い訓練計画案を作成した上で、都道府県、都道府県労働局等の関係行政機関代表委員、経済団体等の使用者代表委員、民間教育訓練機関、大学教授等の公益代表委員で構成される訓練計画専門部会を各都道府県で開催し、人材ニーズ等に基づく訓練コースが設定されているか、民間教育訓練機関が実施する訓練との競合がないか等について意見聴取、審査を行い、地域において必要であり、競合がないと認められた訓練コースに限定して、訓練を実施した。 また、各都道府県が策定する地方職業能力開発実施計画の取りまとめに関し、必要な協力を行った。
<ul style="list-style-type: none"> ・ポリテクセンター等の在り方等の見直しに当たっては、施設ごとの業務実績（就職率や定員充足率等）の進捗管理を行い、その業務実績や施設ごとのセグメント情報を十分に踏まえ、その業務量に応じた適切な人員やコストとなっているかを検討し、必要な措置を講じたか。 	<p>(業務実績「⑨ 公共職業能力開発施設等について」(P. 102 参照))</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定例の報告等により施設ごとの業務実績を把握し、適切な進捗管理を行った。また、施設ごとに訓練の種類（離職者訓練、在職者訓練、高度技能者養成訓練、指導員養成訓練及び指導員再訓練）等をセグメントの単位として、決算報告書の支出額のほか各施設の業務実績等を用いて、訓練等に要した経費や訓練生一人当たりの経費を算出し、今後の業務運営に反映できるよう、関係各部や監事に説明をするなどにより組織的な共有を行った。 ・なお、都道府県へのポリテクセンター等の譲渡に関連して、都道府県から同センター等の運営コストについて問い合わせがあった場合には、セグメント情報を用いて情報提供が行われた。
<ul style="list-style-type: none"> ・ポリテクセンター等の運営のあり方については、厚生労働省とも連携して検討を行ったか。 	<p>(業務実績「⑨ 公共職業能力開発施設等について」(P. 102 参照))</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ポリテクセンター等の移管や定員充足率向上に向けた取組などについて、厚生労働省とも連携をして取り組んだ。 <p>(業務実績「⑨ 公共職業能力開発施設等について」(P. 102 参照))</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構 評価シート（16）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項</p> <p>職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）に基づく職業訓練の認定を的確に実施すること。</p> <p>また、認定職業訓練が円滑かつ効果的に行われるよう、（職業訓練実施計画も踏まえて）機構が有する職業訓練ノウハウを活用し、必要な指導及び助言を行うこと。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項</p> <p>職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）に基づく職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた審査を行う。</p> <p>また、認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、職業訓練実施計画も踏まえて、訓練コース設定の指導や機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行う。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項</p> <p>職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）に基づく職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた審査を行う。</p> <p>また、認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、職業訓練実施計画も踏まえて、訓練コース設定の指導や機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行う。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>4 職業能力開発業務に関する事項</p> <p>(2) 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項</p> <p>○求職者支援制度における当機構の役割</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」（平成23年法律第47号）に基づき、当機構は、職業訓練を実施する民間教育訓練機関に対して制度の周知広報、訓練計画の策定に関する相談援助、職業訓練の審査・認定、訓練実施に関する指導・助言を実施した。 <p>○求職者支援訓練の認定申請書の審査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当機構は、厚生労働省が定めた認定基準に基づき、特定求職者を早期に安定した雇用に結びつけるよう、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を踏まえ、以下のとおり認定申請書の審査を実施した。 <p>さらに、認定基準に適合し、特定求職者の就職に資するような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」の内容を一部見直した上で、ホームページ上で公開するとともに、相談の機会を通じて訓練実施機関に提示することで、訓練カリキュラム等の円滑な作成を支援した。（訓練コースの種類） <ul style="list-style-type: none"> ・基礎コース 多くの職種に共通する基本的能力を習得するための訓練コース。 ・実践コース 基本的能力から、介護分野、医療事務分野、情報分野等、特定の職種の職務に必要な実践的能力までを一括して習得するための訓練コース。 </p> <p>・審査・認定状況</p> <p>【平成25年度開講分】</p> <p>(審査件数)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コース数 10,439コース（平成24年度実績 15,360コース） ・定員 206,350人（平成24年度実績 324,185人） <p>(うち認定件数)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コース数 8,042コース（平成24年度実績 10,233コース） ・定員 156,094人（平成24年度実績 213,034人） <p>※(参考)全国職業訓練実施計画で定められた認定上限値 199,000人(平成24年度 300,000人)</p> <p>(認定コース定員の分野内訳)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基礎コース 46,955人 ・介護系 28,915人 ・医療事務系 10,485人 ・情報系 10,001人 ・その他の分野 59,738人 <p>※その他の分野は、営業販売事務分野、デザイン分野等である。</p> <p>(うち不認定件数)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コース数 2,397コース（平成24年度実績 5,127コース） ・定員 50,256人（平成24年度実績 111,151人）

<主な不認定理由>

- ・全国職業訓練実施計画、地域職業訓練実施計画において定められた認定上限値を超える申請があった（基礎コースの割合は地域職業訓練実施計画の30%以内、求職者支援訓練に新規参入となる訓練実施機関の職業訓練の認定枠は原則20%以内）
- ・訓練実施機関から認定申請の取り下げの申し出があった等

○訓練実施施設に対する指導・助言

- ・求職者支援訓練の質を確保するため、全ての訓練実施施設に対し、定期的（コース毎に概ね月1回）に訓練及び就職支援の実施状況等を確認するとともに、実施状況の確認時に、コース毎に原則1回以上、受講者に対するアンケートを実施し、アンケート結果を踏まえ、訓練実施施設に対する指導・助言を実施した。

・「実施状況確認」の実施状況

訓練実施施設に対する実施状況確認件数 26,735件（平成24年度実績 31,557件）

参考：開講コース数 6,380コース（平成24年度実績 7,781コース）

（実施状況確認のポイント）

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

・訓練の質向上を目的とした講習の実施

訓練実施施設が抱える訓練運営上の課題に対して、職業能力開発及び就職支援のノウハウを元に、訓練実施施設の運営責任者等を対象とする訓練の質向上を目的とした講習（求職者支援訓練サポート講習）を全国8ブロック（宮城、東京、富山、愛知、大阪、広島、香川、福岡）の職業訓練支援センターにおいて、全40回実施し、受講者は884名であった。

なお、講習後の受講者に対するアンケート結果では、「大変役に立つ」又は「役に立つ」との回答が合計で98%であった。

※（参考）求職者支援訓練サポート講習のテーマ

- ①ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの進め方
- ②受講者のタイプや特徴に応じた支援と対応
- ③求職者支援訓練における適切な個人情報の管理とは
- ④どう実施する？職業能力基礎講習
- ⑤クラス運営のポイント

○訓練実施機関に対する周知・広報

- ・厚生労働省と協議して定めた「求職者支援訓練の認定申請書を提出するに当たっての留意事項」、「求職者支援訓練の選定方法」、「求職者支援訓練に係るカリキュラム作成に当たっての留意事項」及び「求職者支援訓練を実施するに当たっての留意事項」について、民間教育訓練機関にとって求職者支援訓練の認定申請や訓練運営に当たり、重要な参考となるものなので、改訂の都度、速やかに機構ホームページに公開し、民間教育訓練機関に対して周知・広報を行った。
- ・認定基準に適合し、特定求職者の就職に資するような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」の内容を一部見直した上で、ホームページに公開し、民間教育訓練機関の認定申請の利便性向上に取り組んだ（再掲）。

○求職者支援制度に係る情報漏えい事案を踏まえた対応

- ・求職者支援制度における情報漏えい事案を踏まえ、以下の取組を行い、再発防止の徹底を図った。
なお、再発防止策については、給付金・助成金支給業務における不正受給防止に向けた取組も踏まえて検討を行った。
- ・求職者支援訓練業務における不正防止の取組
 - ・訪問計画の機密性確保に係る取組
訪問計画を秘匿化し、抜き打ち調査当日に訪問先を担当職員へ周知
 - ・訓練実施施設の不正防止に係る取組
 - ・給付金・助成金支給業務における不正受給防止に向けた全般的な取組を踏まえ、不正通報メールアドレスを開設
 - ・受講状況目視確認（教室への入室）義務化
 - ・講師本人への講師要件の確認義務化

			<ul style="list-style-type: none"> 点呼による受講者アンケートの配付 訓練実施施設が認定申請時に提出する誓約書に、奨励金の不正受給等を行った場合の処分等を明記 不適切な訓練の情報共有等を目的とした「求職者支援訓練ケース会議」を設置し、毎月開催 内部統制強化への取組 <ul style="list-style-type: none"> 理事長から全職員に対してコンプライアンスの徹底を指示 新たに「コンプライアンスマニュアル」を策定し、嘱託職員を含む全職員に配付 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）や守秘義務に重点を置いたコンプライアンス研修を実施 管理職に対し、嘱託職員のマネジメントを強化するための研修を実施 公金支給業務における嘱託職員の関与のあり方に関するリスクを把握するため、理事長が関係部に対してヒアリングを実施。同ヒアリングを踏まえ、嘱託職員の適正な人材確保と育成やモチベーションの向上、管理職のマネジメント力の向上等今後実施するリスク対応策をとりまとめ、全国施設長会議及び本部部長会議において通知
評価の視点等	自己評価	B	評定
【評価項目 16 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等】	【理由及び特記事項】		【委員会としての評定理由】
	<p>・嘱託職員による情報漏えい事案があったが、全体として、訓練コースの審査・認定（審査件数 10,439 コース、定員 206,350 人の審査を実施し、うち 8,042 コース、定員 156,094 人の訓練コースを認定。）や、求職者支援訓練サポート講習（全国 8 ブロックの職業訓練支援センターにおいて、全 40 回実施し、受講者は 884 名）等による訓練の質の向上に向けた取組を適切に行っているところであり、「B」とした。</p>		<p>職業訓練認定業務等については、その重要性は認められる一方、情報漏えい事案もあり、更なる職業訓練認定への信頼性の担保、非正規職員のコンプライアンスへの工夫など業務の体制強化が引き続き望まれる。</p>
【数値目標】			【各委員の評定理由】
【評価の視点】	<p>実績：○</p> <p>・厚生労働省が定めた認定基準に基づき、特定求職者を早期に安定した雇用に結びつけるよう、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を踏まえ、認定申請書の審査を実施した。</p> <p>さらに、認定基準に適合し、特定求職者の就職に資するような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」の内容を一部見直した上で、ホームページ上で公開するとともに、相談の機会を通じて訓練実施機関に提示することで、訓練カリキュラム等の円滑な作成を支援した。</p> <p>・審査・認定状況</p> <p>【平成 25 年度開講分】</p> <p>(審査件数)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コース数 10,439 コース（平成 24 年度実績 15,360 コース） ・定 員 206,350 人（平成 24 年度実績 324,185 人） <p>(うち認定件数)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コース数 8,042 コース（平成 24 年度実績 10,233 コース） ・定 員 156,094 人（平成 24 年度実績 213,034 人） <p>(業務実績(2)の「○求職者支援訓練の認定申請書の審査」(P. 106 参照))</p>		<p>・職業訓練認定は、訓練の実効性を確保する上できわめて重要である。認定評価の信頼性の担保をさらに努力されたい。特に非正規職員のコンプライアンスへの工夫を期待したい。</p> <p>・民間訓練の活用は大切だが、質はバラバラ。審査ノウハウの蓄積が望まれる。情報漏洩後の防止策は評価できる。</p> <p>・職業訓練認定業務の取組み自体が間違っているわけではなく、たまたま業務担当者に不正があったことで、この事業自体の目的が間違っているということにはならないのではないかと思います。</p> <p>・事業委託の問題点が噴出したものと言える。管理体制の改善を期待する。</p> <p>・組織拡大に伴う弊害、管理上の問題が発生しており、早急かつ抜本的な対応が必要になっていると思われる所以、その点を含めて B 評定とした。</p> <p>・不正事案の発生もあり、業務の体制強化に引き続き努めていただきたい。</p>
・認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、訓練コース設定の指導や職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供など、必要な指導及び助言を行ったか。	実績：○		
	<p>・求職者支援訓練の質を確保するため、全ての訓練実施施設に対し、定期的に（コース毎に概ね月 1 回）に訓練及び就職支援の実施状況等を確認するとともに、実施状況の確認時に、コース毎に原則 1 回以上、受講者に対するアンケートを実施し、アンケート結果を踏まえ、訓練実施施設に対する指導・助言を実施した。</p> <p>・訓練実施施設に対する実施状況確認件数 26,735 件（平成 24 年度実績 31,557 件）</p> <p>・訓練実施施設が抱える訓練運営上の課題に対して、職業能力開発及び就職支援のノウハウを元に、訓練実施施設の運営責任者等を対象とする訓練の質向上を目的とした講習（求職者支援訓練サポート講習）を全国 8</p>		

ブロックの職業訓練支援センターにおいて、全 40 回実施し、受講者は 884 名であった。
なお、講習後の受講者に対するアンケート結果では、「大変役に立つ」又は「役に立つ」との回答が合計で 98% であった。
(業務実績(2)の「○訓練実施施設に対する指導・助言」(P. 107 参照))

高齢・障害・求職者雇用支援機構 評価シート（17）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置
<p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 各業務共通事項</p> <p>1 共通的事項</p> <p>(1) 関係者のニーズ等の把握</p> <p>機構に対する関係者のニーズ等について、以下の取組により幅広く把握し、ニーズ等に即した業務運営を行うため、必要な措置を迅速に実施する。</p> <p>事業主団体、障害者団体等と情報交換を行うとともに、機構の業務に対する意見等を障害者、事業主、学識経験者等から聞く場を設定する。</p> <p>利用者に対するアンケートによる終了時の調査及び必要に応じ追跡調査を積極的に実施し、その結果から業務改善につなげるべき点を分析し、現場にフィードバックする。</p>	<p>1 共通的事項</p> <p>(1) 関係者のニーズ等の把握</p> <p>使用者、労働者及び障害者を代表する者並びに学識経験を有する者により構成される評議員会を開催し、情報交換を行うほか、機構の業務に対する意見等を伺い、ニーズに即した業務運営を図る。</p> <p>利用者の意見、ニーズ等を把握し、その結果を業務運営に反映させるため、各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を積極的に実施する。また、これらのアンケート調査結果を自由記述欄の内容を含め分析し、サービスを提供している施設、高障センターにフィードバックすることにより、現場レベルでの業務改善を促す。</p>	<p>1 共通的事項</p> <p>(1) 関係者のニーズ等の把握</p> <p>○評議員会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 使用者代表、労働者代表、障害者及び学識経験者からなる評議員会を開催し、関係者のニーズ等を把握した。 開催日 平成25年7月19日 内容 平成24年度の業務の外部評価結果、第3期中期計画、平成25年度計画に基づく業務運営を説明し、機構の業務に対する要望等について意見交換を行った。 参加者 評議員 18名 機構 役員等 (意見例とその対応) <p>意見① 2号ジョブコーチを増やす工夫をしてほしい。 (対応) 2号ジョブコーチについて、ジョブコーチ養成研修及びスキルアップ研修の周知を行い、できるだけ多くの方が養成されるように引き続き努力していきたい。</p> <p>意見② 各法人が統合して1つになり、マネジメントの方はどうやっているのか。 (対応) 事務職については、基本的には旧障害、旧高齢、旧能開に関わらず、横断的に職階に従って統一的に研修を行っている。専門職については、従来の専門研修をおろそかにすることなく、各自の専門性を損なうことなく対応している。</p> <p>○各種調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を以下のとおり実施した。 (有用度に関する調査：8本) <ul style="list-style-type: none"> 地域障害者職業センターの支援を受けた障害者に対するアンケート調査 職業リハビリテーションに関する助言・援助を受けた関係機関に対するアンケート調査 マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の在籍する所属長に対するアンケート調査 職業リハビリテーションの専門的、技術的研修受講者に対するアンケート調査 指導技法等の開発成果についての障害者職業能力開発校等に対するアンケート調査 アビリティック来場者に対するアンケート調査 在職者を対象とする職業訓練の受講者に対するアンケート調査 在職者を対象とする職業訓練の受講者を派遣した事業主に対するアンケート調査 具体的な課題改善効果に関する追跡調査：3本) <ul style="list-style-type: none"> 高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の利用事業主等に対する追跡調査 事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対する追跡調査 職業リハビリテーションの専門的、技術的研修受講者及び受講者の所属長に対する追跡調査 これらの調査の結果については自由記述欄の内容を含めて分析を行い、各施設にフィードバックし、今後の業務に活かすよう指導することにより、さらに事業の効果を高めることとした。 	

(2) 業績評価の実施及び公表

適正な業務の推進に資するため、外部の学識経験者、リハビリテーションの専門家、職業能力開発の専門家等による業績評価を行い、その結果を業務運営に反映させ、機構におけるP D C Aサイクルの徹底を図る。

さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、設定した目標の達成状況、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表する。

(3) 内部統制の充実・強化

機構のミッションを有効かつ効率的に達成するため、総務省の「独立行政法人における内部統制と評価に関する研究会」が平成 22 年 3 月に公表した報告書（「独立行政法人における内部統制と評価について」）及び総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から独立行政法人等の業務実績に関する評価の結果等の意見として厚生労働省独立行政法人評価委員会等に通知した事項を参考に更に充実・強化を図る。

(2) 業績評価の実施及び公表

平成 24 年度業務実績については、外部の学識経験者、リハビリテーションの専門家、職業能力開発の専門家等により構成される外部評価委員会の評価を受け、その結果を職員に周知するとともに業務運営に反映させ、機構におけるP D C Aサイクルの徹底を図る。

また、平成 25 年度業務については、内部評価委員会において、業務の進捗状況を定期的に把握するとともに、進捗管理重点テーマを設定して当該重点テーマに関する進捗状況を点検し、その結果を踏まえて、各職員の年度計画の達成に向けた意識の向上と業務の改善を図る。

さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、設定した目標の達成状況、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表する。

(3) 内部統制の充実・強化

機構のミッションを有効かつ効率的に達成するため、理事長の強力なリーダーシップの下、内部統制が有効に機能するよう、「行動規範」の浸透による統制環境の確保、リスク管理委員会を中心としたリスクの評価と対応、内部監査室によるモニタリングの充実等の取組を引き続き実施する。特にすべての職員についてそれぞれの職位・職務におけるコンプライアンスの一層の徹底を図るため、職員研修・情報提供等の取組を行う。

(2) 業績評価の実施及び公表

- 平成 24 年度の業務実績について、外部の学識経験者、リハビリテーションの専門家、職業能力開発の専門家等により構成される外部評価委員会による評価を実施し、その評価結果と評価書を機構内 L A N により全職員に周知した。また、外部評価委員会で指摘された課題等の改善に取り組むよう機構としての具体的な対応方針を作成するとともに、平成 25 年度第 3 四半期までの業務実績を外部評価委員会に報告し、進捗状況を管理することにより P D C A サイクルの徹底を図った。
- 内部評価委員会においては、平成 25 年度の第 2 四半期及び第 3 四半期の業務の進捗状況を把握するとともに、組織横断的な業務実績の進捗管理の強化を図るため、進捗管理重点テーマ（3 テーマ）を設定し、当該重点テーマの業務進捗状況を点検した。
- さらに、平成 25 年度の重要課題については、理事長自らが各課室長に対して、夏期に具体的取組内容、進捗状況、今後の見通し等のヒアリング（サマーレビュー）を実施し、目標達成に向けての意識の向上と効果的な業務の推進を図るとともに、サマーレビューにおいて理事長が指摘した事項等については、各部における対処方針・取組状況を報告させる等により、進捗管理の徹底を図った。
- 業務内容の透明性を高めるため、ホームページにおいて、①業務ごとの取組内容、事業実績、目標の達成状況及び外部評価委員会における評価結果を分かりやすく簡潔に説明した「平成 24 年度業績評価総括書」に加え、②厚生労働省独立行政法人評価委員会における評価結果（平成 24 年度における業務の実績に関する評価結果並びに中期目標の期間における業務の実績に関する評価結果）を公表したほか、③中期目標、中期計画、年度計画及び事業報告書等の機構の業務内容に関する資料を公表した。

(3) 内部統制の充実・強化

○内部統制の更なる向上を図るため、以下の取組を行った。

- 「コンプライアンスの推進に関する規程」に基づき、平成 25 年度コンプライアンス推進計画を策定した。同計画に基づき、以下の取組を実施し、その取組状況については、各部等及び施設の長に対して推進状況を点検し、コンプライアンス推進委員会において検証を行った。
- 平成 24 年度に策定した行動規範研修用テキスト等について、平成 25 年度改訂版を作成して各部等及び施設へ配付し、各部等及び施設の長自らがこれを活用した研修を実施する等の取組を通じて、役職員への「行動規範」の更なる浸透を図った。
- 各階層別研修において、他団体等におけるコンプライアンス違反の原因、内容とその対処方法に関する事例を取り入れたコンプライアンス研修を実施し、コンプライアンス意識の浸透を図った。（職員研修 6 回実施、449 人受講）
- 全役職員（嘱託職員を含む。）を対象としたコンプライアンス認識度調査を実施し、コンプライアンス意識の浸透状況や取組状況の検証を行った。
- 公益通報制度（JEED ホットライン）について、引き続き、周知用ポスター等を活用して制度とその意義を周知する取組を行った。
- 平成 24 年度に策定した「ハラスメントリスクへの対応に係る基本方針」に基づき、リスク管理を徹底し、リスク管理委員会においてその推進状況の点検を行った。

○不正・不適正事案を踏まえた内部統制強化への取組

- 求職者支援制度に係る情報漏えい事案、短期集中特別訓練事業の入札に係る事案を踏まえ、コンプライアンス・リスク管理の徹底・強化のため、以下の取組を行った。
 - 事案の発生の都度、理事長から全職員に対してコンプライアンス・リスク管理の徹底を指示した。
 - 平成 25 年度に新たに「コンプライアンスマニュアル」を策定・改正し、嘱託職員を含む全職員に配付した。
 - 嘱託職員を含む全職員に対し、「コンプライアンスマニュアル」を活用した職員の身分（みなし公務員規定）や守秘義務、利害関係者等との飲食の際のルールを含む倫理規程に重点を置いたコン

		<p>プライアンス研修を実施したほか、管理職に対し、嘱託職員のマネジメントを強化するための研修を実施した。</p> <p>(求職者支援制度に係る情報漏えい事案を踏まえた対応)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公金支給業務における嘱託職員の関与の在り方に関するリスクを把握するため、理事長が関係部に対してリスクヒアリングを実施し、同ヒアリングを踏まえ、嘱託職員の適正な人材確保・育成やモチベーションの向上、管理職のマネジメント力の向上等今後実施するリスク対応策をとりまとめ、本部部長及び地方施設長を対象に周知徹底を行った。 <p>(短期集中特別訓練事業の入札に係る事案を踏まえた対応)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 26 年 5 月の厚生労働省監察本部による検証結果を受けて、機構における通常の契約業務パートナーである発注者の立場に立った公正な調達手続の確保に加え、受注者の立場に立ったコンプライアンスも合せて徹底するため、「受注者」の立場に立つことが想定された際の「発注者」との接触ルールを新たに策定し、「受注者」の視点からのコンプライアンスに関する研修を実施したほか、改めて「発注者」の視点からの公正な調達手続の確保に向けた研修を実施した。 	<p>○内部監査の的確な実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理事長の指示の下、コンプライアンスを担当する総務部と、コンプライアンスに関する厳正な監査をする独立した内部監査室による 2 元構造のコンプライアンス体制の下、内部監査を実施した。 ・平成 25 年度は、本部及び 46 施設（高障施設 16 所、能開施設 30 所）を対象として内部監査を実施した。 ・内部監査の結果は直ちに理事長に報告し、理事長は必要な改善措置を命じ、その結果を報告させている。 <p>○内部統制について講じた措置の公表</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページの内部統制に関する情報のページに、行動規範、コンプライアンス推進規程、公益通報規程、リスク管理規程、コンプライアンス基本方針、コンプライアンス推進計画並びにコンプライアンス推進委員会及びリスク管理委員会議事概要を掲載している。 ・平成 25 年度については、「平成 25 年度コンプライアンス推進計画」及び平成 25 年度に実施したコンプライアンス推進委員会及びリスク管理委員会議事概要を掲載し、内部統制に関する情報を更新した。 <p>(4) 事業主等とのネットワークの構築、連携強化</p> <p>○事業主等とのネットワークの構築に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所データ共有に向けた取組 <p>各業務における事業主訪問の効果的・効率的実施を図るとともに、業務の周知広報等への活用に資するため、同一府県内に所在する職業訓練支援センター、地域センター及び高障センターにおいて、共通データベース化に向けて、機構内 LAN を活用した施設間での事業所訪問日程の予定把握、履歴の確認を行う取組について、平成 26 年 1 月から山梨県内及び京都府内の施設において試行を開始した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メールマガジンによる情報発信 <p>機構本部及び各都道府県施設等の最新情報をタイムリーに提供することで、事業主及び事業主団体等の関係機関とのネットワークを構築し、連携強化を図るため、原則として月 1 回メールマガジンを発行している。6 月 28 日の創刊準備号から計 11 号（特別号含む）発行し、1,966 件の配信登録（平成 26 年 3 月末現在）があった。</p>
<p>(1) 事業主等とのネットワークの構築、連携強化</p> <p>各地域の事業主及び事業主団体等の関係機関とのネットワークを構築するとともに、個々の事業所訪問等に際しては、高齢者雇用支援業務、障害者雇用支援業務及び職業訓練業務の各業務に関する情報も併せて提供するなどの取組を通じて、各地域における事業主及び事業主団体との連携強化に努めること。</p>	<p>(4) 事業主等とのネットワークの構築、連携強化</p> <p>各地域の事業主及び事業主団体等の関係機関とのネットワークを構築するとともに、個々の事業所訪問等に際しては、高齢者雇用支援業務、障害者雇用支援業務及び職業訓練業務の各業務に関する情報も併せて提供するなどの取組を通じて、各地域における事業主及び事業主団体との連携強化に努める。</p>	<p>(4) 事業主等とのネットワークの構築、連携強化</p> <p>各地域において、事業主及び事業主団体等の関係機関とのネットワークを構築するため、同一県内の各施設が保有する事業所情報の共通データベース化やメールマガジンによる情報発信など当該情報の活用の取組を進め。また、高齢者雇用支援、障害雇用支援及び職業訓練の各業務に関する情報を併せて事業主等に提供するため、施設間での業務研修の実施及び広報資料の相互設置、相談内容に応じて各施設の担当者が事業主等へ同行して業務説明、相談支援を行う等の取組を進めることにより、各地域における事業主及び事業主団体との連携強化に努める。</p>	<p>(4) 事業主等とのネットワークの構築、連携強化</p> <p>○事業主等とのネットワークの構築に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所データ共有に向けた取組 <p>各業務における事業主訪問の効果的・効率的実施を図るとともに、業務の周知広報等への活用に資するため、同一府県内に所在する職業訓練支援センター、地域センター及び高障センターにおいて、共通データベース化に向けて、機構内 LAN を活用した施設間での事業所訪問日程の予定把握、履歴の確認を行う取組について、平成 26 年 1 月から山梨県内及び京都府内の施設において試行を開始した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メールマガジンによる情報発信 <p>機構本部及び各都道府県施設等の最新情報をタイムリーに提供することで、事業主及び事業主団体等の関係機関とのネットワークを構築し、連携強化を図るため、原則として月 1 回メールマガジンを発行している。6 月 28 日の創刊準備号から計 11 号（特別号含む）発行し、1,966 件の配信登録（平成 26 年 3 月末現在）があった。</p>
<p>(2) 法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組</p> <p>（5）法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組</p>	<p>(5) 法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組</p>	<p>(5) 法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組</p>	<p>(5) 法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組</p>

旧高齢・障害者雇用支援機構及び旧雇用・能力開発機構がこれまで培ってきたノウハウ等を共有・結集し、各支援対象者に共通する支援技法の検討や、これまでの研究・開発成果を踏まえた新たな活用方法についての検討など、業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図ること。

旧高齢・障害者雇用支援機構及び旧雇用・能力開発機構がこれまで培ってきたノウハウ等を共有・結集し、各支援対象者に共通する支援技法の検討や、これまでの研究・開発成果を踏まえた新たな活用方法についての検討など、業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図る。

(6) 情報提供及び広報の実施

高齢者等及び障害者の雇用に関する知識の普及を図るとともに事業主等による当該雇用の安定等に向けた自主的な取組を支援するため、高齢者等や障害者の雇用に関する情報を収集・整備し、これらの情報を容易に利用できるよう、ホームページ等を通じて提供する。

また、高齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内、求職者や在職者等に対する職業訓練コースの実施時期・期間・募集定員等の情報について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行う。

高齢者雇用支援、障害者雇用支援及び職業訓練業務の各支援対象者に共通する支援技法や研究・開発成果を踏まえた活用方法について、既に検討を開始しているテーマのほかノウハウ等や研究・開発成果を有する機構本部の各部署や施設による検討プロジェクトを設置し、検討を行う。

また、地方施設における業務運営面での一体化・活性化を図るため、シナジーの発揮に繋がる地方施設での取組について情報収集し、他の施設へフィードバックするとともに、地方施設間の連携による相談支援の推進に取り組む。

(6) 情報提供及び広報の実施

高齢者等及び障害者の雇用に関する知識の普及を図るとともに事業主等による当該雇用の安定等に向けた自主的な取組を支援するため、高齢者等や障害者の雇用に関する情報を収集・整備し、これらの情報を容易に利用できるよう、ホームページ等を通じて提供する。

また、高齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内、求職者や在職者等に対する職業訓練コースの実施時期・期間・募集定員等の情報について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行う。

○業務運営面での一体化・活性化

- ・訓練・学習の進捗等に配慮を要する学生に対する指導・支援に関する研究モデル校（四国職業能力開発大学校、関東職業能力開発大学校）において該当ケースの事例を収集するとともに、必要に応じて広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）・地域センターを交えたケース会議を開催するなどして、その対応・支援策の検討等を行った。なお、平成26年度末までに職業能力開発大学校・短期大学校向けの「支援・対応ガイド（実践編）」及び研究報告書を作成することとしている。
- ・特別な配慮が必要な訓練生への対応研修
特別な配慮が必要な訓練生への対応及び支援を実践し、課題等の提言や全国の能開施設への普及活動を先導することのできる指導員を育成するため、中央障害者職業能力開発校（以下「中央校」という。）及び吉備高原障害者職業能力開発校（以下「吉備校」という。）において研修を実施した。（6人）。

・高齢者の職業能力開発に関する調査研究

「高齢期のエンプロイアビリティ向上にむけた支援と労働市場の整備に関する調査研究委員会」において、「企業の高齢者の受け入れ・教育訓練と高齢者の転職に関する調査研究」をとりまとめ、平成25年6月に公表した。

- ・施設間連携の取組について四半期ごとにとりまとめ、好事例を施設にフィードバックした。また、平成25年10月には、施設間のスケジュールの共有、支援ニーズの幅広い把握と迅速な取次、橋渡しを積極的に取り組むよう施設に指示した。施設間連携の取組として、事業主・関係機関向け都道府県共同リーフレットの作成・周知を実施しているほか、地域センターにおいて、特別な配慮が必要な能力開発施設の受講生に対する相談支援の実施、「アビリンピック」と「親子ものづくり体験教室」の共同開催等を行っている。

(6) 情報提供及び広報の実施

【機構が収集・整備した高齢者等や障害者の雇用に関する情報の提供】

- ・「エルダー」、「働く広場」をホームページ上で参照できるようにデータファイルを掲載しているが、より利便性を高め閲覧者数の拡大を図るとともに、記事ごとの閲覧者数を把握するため、電子ブックを掲載した。
- ・「70歳いきいき企業100選」、「高齢者雇用開発コンテスト事例パンフレット」、「調査研究報告書」等の高齢者の雇用に関する資料や「新版 就業支援ハンドブック」、「障害者雇用マニュアル」、「はじめからわかる障害者雇用」等の障害者の雇用に関する資料をホームページに掲載した。

【機構業務の積極的な広報の実施】

○機構業務の積極的なPR

- ・戦略的かつ計画的な広報活動を行うとともに、広報に関する本部内の連携を深めるため広報戦略会議を設置し、本部・施設を網羅した平成26年度広報活動方針を策定した。
- ・新聞などマスメディアへの情報発信を重要な広報手段ととらえ、本部及び各施設でプレスリリース等の積極的な広報活動へ取り組み、新聞・雑誌・テレビ・ラジオ等への機構業務の掲載件数は全国で1,318件であった。
- ・広報活動のノウハウを共有し、効果的な取組を推進するため、各施設から広報活動実績の報告を収集し、プレスリリースや記者に対する取材依頼といったマスメディアを積極的に活用した広報の取組等の好事例を各施設へと情報提供した。
- ・機構が実施する事業の最新情報をタイムリーに提供するため、原則として月1回メールマガジンを発行した。平成25年6月28日の創刊準備号から計11号（特別号含む。）発行し、1,966件の配信登録があった。（平成26年3月末現在）
- ・利用者に注目してもらいたい情報をバナーとしてホームページの視認しやすい位置に掲載するとともに、最新の重要な情報を掲載する「トピックス」にも掲載し、さらにRSS配信（当機構のホームページにアクセスせずに自動的に「トピックス」等のチェックが可能）を行うことにより機構業務のPRに努めた。特に、全国アビリンピック、地方アビリンピック、障害者ワークフェア、高齢者雇用開発コンテスト表彰式、障害者雇用優良事業所等表彰式、障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会等の行事開催案内や参加者の募集に関する情報については、バナーや「トピックス」の掲載及びRSS配信により、迅速な情報提供と利用者による効率的なアクセスが可能となった。
- ・外部評価委員会の指摘を踏まえて高齢者、障害者雇用支援業務を含めた平成24年度の機構業務の内容と実績を図表を多用してわかりやすくホームページに掲載することにより、機構業務の理解促進

進に努めた。

- ・都道府県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作成し、都道府県内の施設や業務の周知に努めた。

○制度改正等の迅速な情報提供

障害者雇用納付金制度の申告申請に必要な手続の変更、障害者法定雇用率の引き上げ、高年齢者雇用安定法の改正、高年齢者雇用安定助成金の新設、求職者支援制度による職業訓練の実施に関する認定基準の一部改正、東日本大震災に関連した業務の取扱いについて、ホームページ等により迅速に公開した。

○ホームページの掲載情報の充実等

機構が実施する業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内、職業訓練コースの受講案内等について、ホームページ及びパンフレット等を通じて積極的に広報を行った。

<高齢者の雇用支援業務>

高齢者の雇用に関する資料の掲載、高齢者雇用安定助成金（高齢者活用促進コース、高齢者労働移動支援コース）の内容と申請に関する取扱い、高障センターの相談窓口の案内等を掲載した。

<障害者の雇用支援業務>

障害者の雇用に関する資料の掲載、障害者雇用納付金制度の内容と申告申請に必要な手続、障害者雇用助成金の内容と申請に関する取扱い、地域センターや高障センター等の相談窓口の案内等を掲載した。また、地域センターにおいて実施するリワーク支援説明会、職業リハビリテーション関係のセミナーや研修の申込等の案内や、利用者の方向けのリーフレット、Q&A集を掲載するとともに、高障センターが開催する地方アビリティックや障害者職業生活相談員資格認定講習などの案内を掲載した。

<職業能力開発の支援業務>

各職業能力開発施設で実施する離職者訓練、在職者訓練、学卒者訓練に係る訓練コースについて、訓練概要、受講条件、就職後の仕事例、過去の就職実績、賃金情報、利用者の声等について、画像を織り交ぜながらわかりやすく掲載した。また、求職者支援制度による職業訓練の実施を検討している教育訓練機関の方向けに、申請の手続や認定基準等についての情報を掲載するとともに、認定された訓練コースについて都道府県名、訓練開始月、訓練期間、訓練分野等で検索できる求職者支援訓練認定コース情報検索システムにより情報提供を行った。

○ホームページのリニューアル

- ・旧高齢・障害者雇用支援機構と旧雇用・能力開発機構のホームページを完全に統合することにより、すべての機構業務に関する情報が統一したデザインと設計の中で閲覧可能とし、利用者にとっての使いやすさの改善を図った。リニューアルの内容については、ホームページに掲載する情報のうち大分類にあたる情報のナビゲーションを全ページに配置することにより、各分類のページから別の分類のページへ容易に移動できるよう改善した。また、大分類の情報の配下に属する中分類、小分類にあたる情報のナビゲーションを当該ページに掲載することにより、利用者が大分類の情報の中にある情報を常に把握でき現在閲覧しているページの類似情報を確認できるとともに、当該情報のページへ容易に移動できるようにして利用者の利便性を向上させた。
- ・ホームページのリニューアルの実施に当たっては、日本工業規格（JIS 規格）「高齢者・障害者等配慮設計指針—情報通信における機器、ソフトウェア及びサービス—第3部: ウェブコンテンツ」（JIS X 8341-3:2010）に基づいて設計し、高齢者や障害者など心身に制約がある方の閲覧や、利用者のパソコンやタブレット等の端末の種類、OS やインターネット閲覧ソフトの種類やバージョン、通信環境などの利用者の環境に関わらず、誰もが機構ホームページへアクセスしやすいよう改善を図った。

○アクセス件数（参考）

42,015,303 件（平成 24 年度実績 41,314,773 件）（平成 24 年度比 1.7% 増加）

(7) 東日本大震災に係る対策の実施

被害を受けた地域における雇用面への影響等を踏まえ、障害

(7) 東日本大震災に係る対策の実施

○地域センター特別相談窓口の実施状況

- ・平成 23 年 4 月 4 日より、被災 7 県（青森、岩手、宮城、福島、茨城、栃木、千葉）の地域センタ

者の雇用の確保・安定のための対策を引き続き実施する。

被災した離職者等の再就職を支援するため、震災復興訓練を実施するとともに、被災により住宅が被害を受け居住できなくなった方々への雇用促進住宅の一時的貸与を行うなど、求職者等の雇用の安定のための対策を引き続き実施する。

一に特別相談窓口を設置し、障害者の雇用管理に不安を抱える事業主及び雇用継続に課題がある在職障害者に対する相談を実施した（累計相談数：事業主 233 社、障害者 381 人）。また、平成 25 年 4 月 1 日より、特別相談窓口における業務内容に再就職に課題がある障害者や、新規雇入れにあたって支援を必要とする事業主に対する相談業務を加え、実施した（累計相談数：障害者 10 人、事業主 1 社）。

- ・具体的な支援事例については、①障害者及び事業主に対する雇用継続に係る支援として、被災により生活環境や職場環境が変化したことによりメンタル不調に陥った者への復職に係る支援を行ったこと、②障害者の再就職に係る支援として、就職活動に係る相談、職業評価、ジョブコーチ支援を行ったこと、③事業主に対する新規雇入れに係る支援として、雇入れ後の障害者への指導やジョブコーチ支援を行ったこと等、被災地の障害者及び事業主のニーズに応じた支援を実施した。
- ・なお、震災被害が甚大であり、障害者の職場復帰や再就職に係る相談の増加が見込まれるため、平成 24 年 2 月に、岩手、宮城、福島センターにジョブコーチを各 1 人増配置し、支援体制を強化した。平成 25 年度の 3 センターにおけるジョブコーチ支援実施件数は 213 件と、平成 24 年度実績を 4.9% 下回っているものの、23 年度実績を 13.9% 上回っており、被災地における高いジョブコーチ支援ニーズに引き続き対応している。

○就労支援機器貸出しの特例措置の活用状況

- ・就労支援機器の貸出しについては、被災地の事業主等の貸出し期間を通常の 6 か月から 12 か月に延長するとともに、貸出し期間については同一の障害者を対象として 1 回に限り通常 6 か月延長できるところ、これを 12 か月以内の期間で延長する特例措置を講じた。
- ・当該特例措置については、ホームページで周知するとともに、各地域センターに対して文書により通知したほか、対象地域において貸出しを行っている事業所に対し、個別に情報提供を行った（平成 25 年度実績 新規貸出し：12 件、継続貸出し：7 件）。

○職業訓練等関係

・震災復興訓練の実施

被災した離職者等の再就職を支援するため、東日本大震災の被災地等の 6 県（青森、岩手、宮城、山形、福島、茨城）において、県、労働局・公共職業安定所、事業主団体等から地域の復旧・復興に係る人材ニーズを聴取・把握したところ、住宅、ビル等の建設に関連した建築、電気工事、配管設備施工等の人材ニーズが高かったことから、住宅建築施工科などの震災復興訓練を設定・実施した。

なお、青森、岩手、宮城、茨城においては、被災離職者等の交通の利便性も考慮して、地域の協力の下、空き工場等を仮設実習場として借り受け、訓練を実施したほか、全国から職業訓練指導員を応援派遣した。

- ・実施訓練科数 26 科、入所者数 848 人。
- ・被災地域の訓練生等に対して、学卒者訓練等の授業料等を免除した（授業料等免除者数：135 人）。
- ・求職者支援制度における車両系建設機械運転技能講習等を行う「震災対策特別訓練コース」の認定申請書の審査を実施した（平成 25 年度の審査コース数 67 コース、審査コース定員 759 人、認定コース数 67 コース、認定コース定員 759 人）。

○雇用促進住宅関係

・雇用促進住宅については、東日本大震災により住宅を喪失した被災者（福島第一原子力発電所事故による自主避難者を含む）に対して一時的に提供している。岩手県、宮城県、福島県、茨城県及び栃木県の被災者並びに宮城県、福島県、茨城県及び栃木県からの自主避難者については、平成 27 年 3 月末まで更新可能とし、その他の被災者については、平成 26 年 3 月末をもって無償提供期間を終了することとした。

（入居決定戸数（累計） 8,250 戸、入居戸数 3,596 戸（平成 26 年 3 月末現在））

- ・上記に加え個別の対応として、以下の取組を行った。

①釜石市の全棟空戸住宅（上平田宿舎 2 棟 80 戸）について、釜石市の申請に基づき釜石市に無償で提供し、被災者の一時入居先として活用

（入居状況：39 戸（平成 26 年 3 月末現在））

②いわき市及び北茨城市に所在する一部の住宅 150 戸について、いわき市からの要請に基づき、東日本大震災の被害に伴い住居の建て替えを要するいわき市の被災者の一時入居先として平成 25 年 3 月 1 日より有償で提供

（入居状況：29 戸（平成 26 年 3 月末現在））

③釜石市内の 3 住宅について、釜石市からの要請に基づき、釜石地域の水産加工業、介護・医療、

			<p>小売業等の事業所に域外から移転就職する者に空戸を一時的に提供 (入居状況：8戸（平成26年3月末現在）)</p>
	<p>(7) 情報セキュリティ対策の推進</p> <p>政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進する。</p>	<p>(8) 情報セキュリティ対策の推進</p> <p>政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進する。</p>	<p>(8) 情報セキュリティ対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 基幹システムの運用委託業者からの運用日報、定例会議（毎月1回）等を通じ、障害発生状況報告及びこれに対する改善策の提案を受け、セキュリティ対策を講じている。 情報セキュリティ水準の向上を図る観点から、業務において取り扱う電磁的情報の持ち出しルールを策定・整備した。 外部CIO補佐官を活用し、情報セキュリティ等に関する助言等を随時実施するとともに、本部職員を対象とした情報リテラシー向上のための研修を実施するなどにより、情報セキュリティ意識の醸成を図った。
	<p>(8) 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組の実施</p> <p>既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組について、着実に実施する。</p>	<p>(9) 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組の実施</p> <p>既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組について、着実に実施する。</p>	<p>(9) 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針（平成22年12月7日閣議決定）において国庫納付することとされた富士見職員宿舎については、隣接する旧雇用・能力開発機構職員宿舎を含め、平成25年4月に用途廃止した。 平成25年度当初に福島及び香川の高障センターを職業訓練支援センターに移設・集約を行った。また、平成26年度当初に青森の高障センターを職業訓練支援センターに移設できるよう必要な準備を行った。
評価の視点等	自己評価	B	評定
<p>【評価項目17 関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施及び公表、内部統制の充実・強化、事業主等とのネットワークの構築、連携強化、法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組、情報提供及び広報の実施、東日本大震災に係る対策の実施、情報セキュリティ対策の推進、既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組の実施】</p> <p>【数値目標】</p> <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 関係者のニーズ等を事業主団体、障害者団体等との情報交換等により幅広く把握し、当該ニーズ等に即した業務運営を行っているか。 	<p>【理由及び特記事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> 関係者のニーズや外部評価委員会の意見等を踏まえた業務の改善・推進を図るとともに、内部統制の充実・強化、情報提供・広報の充実、東日本大震災に係る対応等、様々な取組を積極的かつ適切に行なったが、一部、不正・不適正事案があったことから「B」とした。 		
<ul style="list-style-type: none"> 各種事業の効果や関係者のニーズを具体的に把握するためのアンケート調査等を積極的に実施し、その結果を分析し、現場にフィードバックしているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 使用者代表、労働者代表、障害者及び学識経験者からなる評議員会を開催し、関係者のニーズ等を把握した。 (業務実績：1の「(1)関係者のニーズ等の把握」(P.110参照)) 		
<ul style="list-style-type: none"> 機構が実施する業務に対して外部の学識経験者等による業績評価を行い、その結果を業務運営に反映させるとともに、その結果や機構の業務内容をホームページ等において、分かりやすく公表しているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成24年度の業務実績について、外部評価委員会による評価を実施し、その評価結果と評価書を機構内LANにより全職員に周知するとともに、外部評価委員会で指摘された課題等の改善に取り組むよう機構としての具体的な対応方針を作成し、平成25年度第3四半期までの業務実績を外部評価委員会に報告し、進捗状況を管理することによりPDCAサイクルの徹底を図った。 業務内容の透明性を高めるため、ホームページにおいて、「平成24年度業績評価総括書」等の機構の業務内容に関する資料を公表した。 (業務実績：1の「(2)業績評価の実施及び公表」(P.111参照)) 		
・内部統制の充実・強化を図っているか。(政・独委評価の視点「6 内部	<p>実績：○</p>		

- 内部統制の更なる向上を図るため、以下の取組を行った。
 - ・「コンプライアンスの推進に関する規程」に基づき、平成25年度コンプライアンス推進計画を策定した。同計画に基づき、以下の取組を実施し、その取組状況については、各部等及び施設の長に対して推進状況を点検し、コンプライアンス推進委員会において検証を行った。
 - ・平成24年度に策定した行動規範研修用テキスト等について、平成25年度改訂版を作成して各部等及び施設へ配付し、各部等及び施設の長自らがこれを活用した研修を実施する等の取組を通じて、役職員への「行動規範」の更なる浸透を図った。
 - ・各階層別研修において、他団体等におけるコンプライアンス違反の原因、内容とその対処方法に関する事例を取り入れたコンプライアンス研修を実施し、コンプライアンス意識の浸透を図った。（職員研修6回実施、449人受講）
 - ・全役職員（嘱託職員を含む。）を対象としたコンプライアンス認識度調査を実施し、コンプライアンス意識の浸透状況や取組状況の検証を行った。
 - ・公益通報制度（JEED ホットライン）について、引き続き、周知用ポスター等を活用して制度とその意義を周知する取組を行った。
 - ・平成24年度に策定した「ハラスメントリスクへの対応に係る基本方針」に基づき、リスク管理を徹底し、リスク管理委員会においてその推進状況の点検を行った。
- 不正・不適正事案を踏まえた内部統制強化への取組
 - ・求職者支援制度に係る情報漏えい事案、短期集中特別訓練事業の入札に係る事案を踏まえ、コンプライアンス・リスク管理の徹底・強化のため、以下の取組を行った。
 - ・事案の発生の都度、理事長から全職員に対してコンプライアンス・リスク管理の徹底を指示した。
 - ・平成25年度に新たに「コンプライアンスマニュアル」を策定・改正し、嘱託職員を含む全職員に配付した。
 - ・嘱託職員を含む全職員に対し、「コンプライアンスマニュアル」を活用した職員の身分（みなし公務員規定）や守秘義務、利害関係者等との飲食の際のルールを含む倫理規程に重点を置いたコンプライアンス研修を実施したほか、管理職に対し、嘱託職員のマネジメントを強化するための研修を実施した。
- (求職者支援制度に係る情報漏えい事案を踏まえた対応)
 - ・公金支給業務における嘱託職員の関与の在り方にに関するリスクを把握するため、理事長が関係部に対してリスクヒアリングを実施し、同ヒアリングを踏まえ、嘱託職員の適正な人材確保・育成やモチベーションの向上、管理職のマネジメント力の向上等今後実施するリスク対応策をとりまとめ、本部部長及び地方施設長を対象に周知徹底を行った。
- (短期集中特別訓練事業の入札に係る事案を踏まえた対応)
 - ・平成26年5月の厚生労働省監察本部による検証結果を受けて、機構における通常の契約業務パターンである発注者の立場に立った公正な調達手続の確保に加え、受注者の立場に立ったコンプライアンスも合せて徹底するため、「受注者」の立場に立つことが想定された際の「発注者」との接触ルールを新たに策定し、「受注者」の視点からのコンプライアンスに関する研修を実施したほか、改めて「発注者」の視点からの公正な調達手続の確保に向けた研修を実施した。
- 内部監査の的確な実施
 - ・理事長の指示の下、コンプライアンスを担当する総務部と、コンプライアンスに関する厳正な監査をする独立した内部監査室による2元構造のコンプライアンス体制の下、内部監査を実施した。
 - ・平成25年度は、本部及び46施設（高障施設16所、能開施設30所）を対象として内部監査を実施した。
 - ・内部監査の結果は直ちに理事長に報告し、理事長は必要な改善措置を命

<p>・各地域における事業主等とのネットワークの構築、連携強化に努めたか。</p>	<p>じ、その結果を報告させている。 ○内部統制について講じた措置の公表 •ホームページの内部統制に関する情報のページに、行動規範、コンプライアンス推進規程、公益通報規程、リスク管理規程、コンプライアンス基本方針、コンプライアンス推進計画並びにコンプライアンス推進委員会及びリスク管理委員会議事概要を掲載している。 •平成25年度については、「平成25年度コンプライアンス推進計画」及び平成25年度に実施したコンプライアンス推進委員会及びリスク管理委員会議事概要を掲載し、内部統制に関する情報を更新した。 (業務実績：1の「(3)内部統制の充実・強化」(P.111、P.112参照))</p>	
<p>・法人統合による業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図っているか。</p>	<p>実績：○ ○事業主等とのネットワークの構築に向けた取組 •事業所データ共有に向けた取組 各業務における事業主訪問の効果的・効率的実施を図るとともに、業務の周知広報等への活用に資するため、同一府県内に所在する職業訓練支援センター、地域センター及び高障センターにおいて、共通データベース化に向けて、機構内LANを活用した施設間での事業所訪問日程の予定把握、履歴の確認を行う取組について、平成26年1月から山梨県内及び京都府内の施設において試行を開始した。 •メールマガジンによる情報発信 機構本部及び各都道府県施設等の最新情報をタイムリーに提供することで、事業主及び事業主団体等の関係機関とのネットワークを構築し、連携強化を図るため、原則として月1回メールマガジンを発行している。6月28日の創刊準備号から計11号（特別号含む）発行し、1,966件の配信登録（平成26年3月末現在）があった。 (業務実績：1の「(4)事業主等とのネットワークの構築、連携強化」(P.112参照))</p> <p>実績：○ ○業務運営面での一体化・活性化 •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 モデル校（四国職業能力開発大学校、関東職業能力開発大学校）において該当ケースの事例を収集するとともに、必要に応じて広域センター・地域センターを交えたケース会議を開催するなどして、その対応・支援策の検討等を行った。なお、平成26年度末までに職業能力開発大学校・短期大学校向けの「支援・対応ガイド（実践編）」及び研究報告書を作成することとしている。 •特別な配慮が必要な訓練生への対応研修 特別な配慮が必要な訓練生への対応及び支援を実践し、課題等の提言や全国の能開施設への普及活動を先導することのできる指導員を育成するため、中央障害者職業能力開発校（以下「中央校」という。）及び吉備高原障害者職業能力開発校（以下「吉備校」という。）において研修を実施した。（6人）。 •高齢者の職業能力開発に関する調査研究 「高齢期のエンプロイアビリティ向上にむけた支援と労働市場の整備に関する調査研究委員会」において、「企業の高齢者の受け入れ・教育訓練と高齢者の転職に関する調査研究」をとりまとめ、平成25年6月に公表した。 •施設間連携の取組について四半期ごとにとりまとめ、好事例を施設にフィードバックした。また、平成25年10月には、施設間のスケジュールの共有、支援ニーズの幅広い把握と迅速な取次、橋渡しを積極的に取り組むよう施設に指示した。施設間連携の取組として、事業主・関係機関向け都道府県共同リーフレットの作成・周知を実施しているほか、地域センターにおいて、特別な配慮が必要な能力開発施設の受講生に対する相談支援の実施、「アビリティピック」と「親子ものづくり体験教室」の共同開催等を行っている。</p>	

<ul style="list-style-type: none"> ・機構が収集・整備した高年齢者等や障害者の雇用に関する情報をホームページ等を通じて提供するとともに、高年齢者等及び障害者の雇用支援に係る業務の内容等や、求職者や在職者等に対する職業訓練コース等の情報について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行っているか。 	<p>(業務実績：1の「(5)法人統合による業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組」(P. 113 参照))</p> <p>実績：○</p> <p>【機構が収集・整備した高年齢者等や障害者の雇用に関する情報の提供】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「エルダー」、「働く広場」をホームページ上で参照できるようにデータファイルを掲載しているが、より利便性を高め閲覧者数の拡大を図るとともに、記事ごとの閲覧者数を把握するため、電子ブックを掲載した。 <p>【機構業務の積極的な広報の実施】</p> <p>○機構業務の積極的なPR</p> <ul style="list-style-type: none"> ・戦略的かつ計画的な広報活動を行うとともに、広報に関する本部内の連携を深めるため広報戦略会議を設置し、本部・施設を網羅した平成26年度広報活動方針を策定した。 ・新聞などマスメディアへの情報発信を重要な広報手段ととらえ、本部及び各施設でプレスリリース等の積極的な広報活動へ取り組み、新聞・雑誌・テレビ・ラジオ等への機構業務の掲載件数は全国で1,318件であった。 ・機構が実施する事業の最新情報をタイムリーに提供するため、原則として月1回メールマガジンを発行した。6月28日の創刊準備号から計11号(特別号含む)発行し、1,966件の配信登録があった。(平成26年3月末現在) ・外部評価委員会の指摘を踏まえて高齢者、障害者雇用支援業務を含めた平成24年度の機構業務の内容と実績を図表を多用してわかりやすくホームページに掲載することにより、機構業務の理解促進に努めた。 <p>○ホームページの掲載情報の充実等</p> <p>機構が実施する業務の内容、相談窓口の紹介、各種セミナー・講習会・研修等の開催案内、職業訓練コースの受講案内等について、ホームページ及びパンフレット等を通じて積極的に広報を行った。</p> <p>○ホームページのリニューアル</p> <ul style="list-style-type: none"> ・旧高齢・障害者雇用支援機構と旧雇用・能力開発機構のホームページを完全に統合することにより、すべての機構業務に関する情報が統一したデザインと設計の中で閲覧可能とし、利用者にとっての使いやすさの改善を図った。 <p>(業務実績評価：1の「(6)情報提供及び広報の実施」(P. 113、P. 114 参照))</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進しているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基幹システムの運用委託業者からの運用日報、定例会議(毎月1回)等を通じ、障害発生状況報告及びこれに対する改善策の提案を受け、セキュリティ対策を講じている。 <p>(業務実績：1の「(8)情報セキュリティ対策の推進」(P. 116 参照))</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組について、着実に実施しているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針(平成22年12月7日閣議決定)において国庫納付することとされた富士見職員宿舎については、隣接する旧雇用・能力開発機構職員宿舎を含め、平成25年4月に用途廃止した。 ・平成25年度当初に福島及び香川の高障センターを職業訓練支援センターに移設・集約を行った。 ・また、平成26年度当初に青森の高障センターを職業訓練支援センターに移設できるよう必要な準備を行った。 <p>(業務実績：1の「(9)既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組の実施」(P. 116 参照))</p>

高齢・障害・求職者雇用支援機構 評価シート（18）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p>第2 業務運営の効率化に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第2号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 機構の組織体制については、業務の効率的かつ効果的実施等の観点から以下のように見直すほか、適宜弾力的に見直すこと。</p> <p>① 本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構との組織の統合時（平成23年10月）のスリム化（▲20名）に加え、更に統合後3年以内に▲19名以上のスリム化に取り組むこと。</p> <p>② 本部の業務部門については、雇用促進住宅及び職業能力開発促進センター等の地方公共団体への譲渡等が進むことや高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）附則第3項に規定する経過措置期間の経過とともに段階的に業務量の減少が見込まれる部門も見られることから、これらの部門を含め業務量の変化に見合った効率的な実施体制となるよう点検を行うとともに、統合によるシナジー効果を一層発揮できるよう業務運営体制を再構築すること。</p> <p>③ 地方組織については、管理系システムの統合等に併せて、高齢・障害者雇用支援センター、職業訓練支援センター等の管理事務処理体制の一元化を図ること。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 効果的・効率的な業務運営体制の確立</p> <p>機構の組織体制については、業務の効率的・効率的実施等の観点から、以下のとおり見直すほか、適宜弾力的に見直す。</p> <p>① 本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構との組織の統合時（平成23年10月）のスリム化（▲20名）に加え、更に統合後3年以内に▲19名以上のスリム化に取り組む。</p> <p>② 本部の業務部門については、雇用促進住宅及び職業能力開発促進センター等の地方公共団体への譲渡等が進むことや高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）附則第3項に規定する経過措置期間の経過とともに段階的に業務量の減少が見込まれる部門も見られることから、これらの部門を含め各部門が緊密な連携を取りながら毎年度業務の質及び量について点検を行うことにより業務量の変化に見合った効率的な実施体制とともに、統合によるシナジー効果を一層発揮できるよう業務運営体制を再構築すること。</p> <p>③ 地方組織については、管理系システムの統合等に併せて、高齢・障害者雇用支援センター、職業訓練支援センター等の管理事務処理体制の一元化を図る。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 効果的・効率的な業務運営体制の確立</p> <p>独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）の組織体制については、業務の効率的・効率的実施等の観点から、以下のとおり見直すほか、適宜弾力的に見直す。</p> <p>① 本部の管理部門については、統合後3年以内に▲19名以上のスリム化に取り組むべく、平成24年度の6名の削減に加え、平成25年度は2名削減する。</p> <p>② 本部の業務部門については、各部門が緊密な連携を取りながら平成25年度下半期に業務の質及び量について点検を行い、その結果を次年度以降の業務実施体制に反映させる。また、統合によるシナジー効果を一層発揮できるよう本部各部門横断的な検討体制を設けるとともに、業務運営体制の再構築に向けた検討を行う。</p> <p>③ 地方組織については、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）、「独立行政法人改革に基づく地方組織の一元化に向けた取組について」（平成25年12月25日付け職発1225第1号及び能発1225第1号）等に基づき、平成26年2月4日に「地方組織の一元化に係る基本方針」を策定し、平成27年4月1日からの地方組織の一元化に向けて必要な検討を行うこととした。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 効果的・効率的な業務運営体制の確立</p> <p>① 本部の管理部門については、統合後3年以内に▲19名以上のスリム化に取り組むべく、平成24年度の6名の削減に加え、平成25年度は2名削減を行った。</p> <p>② 本部の業務部門については、平成26年度の業務実施体制について、各部・室からのヒアリングを踏まえ、業務量の変化に見合った効率的な実施体制を構築できるよう理事会及び部長会議において検討を行った。</p> <p>③ 地方組織については、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）、「独立行政法人改革に基づく地方組織の一元化に向けた取組について」（平成25年12月25日付け職発1225第1号及び能発1225第1号）等に基づき、平成26年2月4日に「地方組織の一元化に係る基本方針」を策定し、平成27年4月1日からの地方組織の一元化に向けて必要な検討を行うこととした。</p>

<p>④ 地方施設（職業能力開発促進センター並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校を除く。）については、効率的・効果的な業務運営体制を構築するため、利用者のニーズや利便性、コスト、業務量等を勘案しつつ幅広く検討し、第3期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が設置されている状況を可能な限り解消すること。</p> <p>2 一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については効率的な利用に努め、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて15%以上の額を節減すること。</p> <p>また、業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舎等業務、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて5%以上の額を節減すること。</p> <p>なお、上記目標の実現に当たっては、不要な支出の削減を図るため、無駄削減・業務効率化に関する取組の人事評価への反映など自律的な取組のための体制整備を行うとともに、徹底した冗費の削減を行うこと。</p> <p>3 人件費（退職手当及び福利厚生</p>	<p>④ 地方施設（職業能力開発促進センター並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校を除く。）については、効率的・効果的な業務運営体制を構築するため、利用者のニーズや利便性、コスト、業務量等を勘案しつつ幅広く検討し、第3期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が設置されている状況を可能な限り解消することとする。このため、平成25年度中を目途に施設の立地条件、現況、集約等のコスト等を把握・検証し、その検証結果を踏まえ、平成26年度以降の年度計画において集約等の目標を掲げ、順次集約等に取り組むこととする。施設の集約等に当たっては、予算の効率化の観点から、借上げ施設の解消を中心に取り組むこととする。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 一般管理費及び業務経費の効率化目標</p> <p>一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については効率的な利用に努め、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて15%以上の額を節減すること。</p> <p>業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舎等業務、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて5%以上の額を節減すること。</p> <p>なお、上記目標の実現に当たっては、不要な支出の削減を図るため、無駄削減・業務効率化に関する取組の人事評価への反映など自律的な取組のための体制整備を行うとともに、徹底した冗費の削減を行うこと。</p>	<p>④ 地方施設（職業能力開発促進センター並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校を除く。）については、第3期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が設置されている状況を可能な限り解消するべく、平成25年度は施設の立地条件、現況、集約等のコスト等の把握・検証を行う。</p> <p>なお、福島及び香川の高障センターについては、平成25年度当初に職業訓練支援センターに移設・集約を行い、借上げ解消を図る。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 一般管理費及び業務経費の効率化</p> <p>一般管理費及び業務経費については、不要な支出の削減を図るため、人事評価の基準への「コスト意識・ムダ排除」の導入、無駄削減に関する職員からの提言の募集、無駄削減の実施連携体制の構築など職員の意識改革に関する取組により節電・節水など省資源、省エネルギー等に努め、徹底した冗費の削減を行う。</p> <p>また、業務実施体制の見直しによるコスト削減に取り組む。</p>	<p>④ 地方施設については、平成25年度当初に福島及び香川の高齢・障害者雇用支援センター（以下「高障センター」という。）を職業訓練支援センターに移設・集約を行い、借上げを解消した。また、平成26年度当初に青森の高障センターを職業訓練支援センターに移設できるよう必要な準備を行った。</p> <p>さらに、平成26年度以降の集約化の検討に必要な施設の立地条件、現況、集約等のコスト等の把握・分析を行うため、「地方施設の移設・集約化に係る調査について（依頼）」（平成26年3月18日付け総務部総務課長事務連絡）により、施設あて調査を実施した。</p> <p>2 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 一般管理費及び業務経費の効率化</p> <ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省からの「独立行政法人、認可法人、特別民間法人の冗費の節減について（要請）」に基づき、すべての事務・事業について、無駄削減・業務効率化に向けた職員の意識改革及び効率化等に関する取組を行った。 一般管理費については、本部移転に伴う借料の見直し等により予算において前年度比18.2%の節減を図った。 さらに、執行における節減等の取組として、役職員に対して省資源・省エネルギーに関する意識の徹底を図るため、「コスト意識・ムダ排除」の観点を人事評価の際の着眼点に盛り込んでいるとともに、本部・施設での創意工夫により、電気・ガス等の使用量について前年度比3.9%の減となつた。また、能開施設ネットワーク回線の回線種別変更により、通信運搬費は前年度比59.3%の減となつた。 業務経費については、高年齢者等助成金支給経費の見直し等により、予算において前年度比3.6%の節減を図った。 さらに、執行における節減等の取組として、職員宿舎借上げの見直しにより前年度比15.7%の減、職業能力開発施設に係る土地借料の見直しにより前年度比6.5%の減、訓練機器に係る借料の見直しにより前年度比24.4%の減となつた。 福島及び香川の高障センターについて、平成25年度当初より職業訓練支援センターに移設・集約し、業務実施体制を見直したことにより、建物借料等に係る削減を図った。
---	--	--	---

費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとすること。

また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表すること。

4 契約の適正化

契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進すること。

① 「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成 21 年 11 月 17 日閣議決定）に基づく取組を着実に実施すること。

② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施すること。

(2) 契約の適正化

契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進する。

① 「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成 21 年 11 月 17 日閣議決定）に基づく取組を着実に実施する。

② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施する。

(2) 契約の適正化

契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進する。

① 「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成 21 年 11 月 17 日閣議決定）に基づく取組を着実に実施する。

② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施する。

(2) 契約の適正化

・契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、随意契約の適正化を推進し、業務運営の一層の効率化を図るとともに予算の適正な執行に努めた。

- ・平成 22 年 4 月に公表した「随意契約等見直し計画」及び平成 21 年 7 月に公表した「『1 者応札・1 者応募』に係る改善方策」に基づき、競争性のある契約への移行及び一者応札・一者応募（以下「一者応札等」という。）の改善に努めた。
- ・競争性のない随意契約によるものについては、事前に本部において随意契約事由が妥当であるかチェックを行い、本部による承認を経て、調達を実施することにより随意契約の適正化に努めた。また、一者応札等の改善のため、入札説明書等を受領したが、応札しなかった事業者から応札に至らなかつた理由を聴取し、一者応札等となつた要因の把握、分析及び改善措置に関する項目を「一者応札・応募案件に係る要因分析・改善措置調書」に取りまとめ、改善措置が適当であるか、入札・契約手続運営委員会による審議を経て、さらに本部においてチェックを行うことにより、一者応札等の改善に努めた。
- ・調達手続を開始する前に、実質的な競争性の確保及び一者応札等の改善に関する項目等を取りまとめた「点検シート」により、自主点検を行い、さらに、入札・契約手続運営委員会による審議を経て調達を実施することにより競争性及び透明性の確保に努めた。
- ・関連公益法人との関係については、財務諸表附属明細書により情報を開示している。
 - ・労働関係法人厚生年金基金
厚生年金保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき加入員及び加入員であった者に対して年金給付に係る業務を実施しているものである（掛金の事業主負担分を負担している。）。
 - ・雇用支援機構健康保険組合
健康保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき、組合員である被保険者に対して健康保険に係る業務を実施しているものである。（健康保険料の事業主負担分を負担している。）
 - ・一般財団法人 SK 総合住宅サービス協会
平成 25 年度の雇用促進住宅の管理運営に係る委託業務については、引き続き一般競争入札により受託事業者を決定しており、入札公告日の前倒し、応札期間の拡大、業務引継期間の拡大及び質問受付回数の増等により民間事業者の参加を促した結果、62 単位全ての入札案件について、複数者応札となり一者応札が解消された。
- ・平成 25 年度における競争性のない随意契約の件数、金額は、440 件、40.6 億円となり、平成 24 年度の 533 件、48.1 億円から 93 件、7.5 億円の減となった。
また、平成 25 年度における 1 者応札等となつた契約の件数、金額は、346 件、38.6 億円となり、平成 24 年度の 252 件、163.6 億円から件数ベースでは 94 件増加（件数割合で比較すると 0.6% 増加）したものの、金額ベースでは 125 億円の大幅減となった。
- ・契約に係る規程類、体制については、以下のとおりである。
 - ・「独立行政法人における契約の適正化（依頼）」（平成 20 年 11 月 14 日総務省行政管理局事務連絡）

③ 監事監査、「契約監視委員会」等において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けること。

③ 監事監査、「契約監視委員会」等において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。

③ 「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について」(平成 19 年 11 月 15 日各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長発事務連絡)を踏まえ、監事監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受ける。

「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」(平成 21 年 11 月 17 日閣議決定)等を踏まえ、「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構契約監視委員会」により、競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているか及び公益法人に対して支出した契約について契約の必要性等についての点検・見直しを行う。点検、見直しにあたり、コスト削減の観点から、民間企業における購買・調達部門の経験者の意見を活用する。

において講ずることとされている措置は、全て実施済みである。

- ・総合評価落札方式又は企画競争若しくは公募を行う場合は、入札・契約手続運営委員会において審議することとし、次の措置を実施済みである。
 - ・総合評価落札方式による一般競争入札及び企画競争による場合に、仕様内容等について応札希望者の理解を深めるために入札説明会をできる限り実施。
 - ・入札書又は企画書提出日まで十分な日程を確保。
 - ・企画書等の選定基準及び配点については、入札説明書、企画競争説明書で、評価項目、評価基準、配点等を明記。
 - ・総合評価落札方式による一般競争入札及び企画競争においては、「総合評価専門部会」、「企画提案書評価委員会」を設置し、仕様の検討、評価基準の策定、提案書の評価を実施。

・「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について」(平成 19 年 11 月 15 日各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長発事務連絡)を踏まえ、入札・契約の適正な実施については、監事及び会計監査人による厳正な監査を受けた。監事監査では、内部監査室が本部及び施設において実施した会計規程等に沿った事務手続の実施状況、随意契約から一般競争入札への移行状況、一者応札等への改善に係る取組状況等についての監査結果に対する点検等が行われ、機構として随意契約の適正化が着実に図られているとの評価を受けた。

・「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」(平成 21 年 11 月 17 日閣議決定)等を踏まえ、監事及び外部有識者で構成する契約監視委員会を 2 回開催(第 1 回目: 平成 25 年 9 月 2 日~11 日開催(持ち回り開催)、第 2 回目: 平成 26 年 2 月 3 日開催)し、平成 24 年度における公益法人への支出状況、平成 25 年度に締結した競争性のない随意契約、一者応札等となった契約等について点検・見直しを行い、全ての案件について「機構の取組は適切であると認められる」との評価を得た。

なお、点検・見直しに当たっては、当該委員会において民間企業における購買・調達部門経験者の意見を活用した。

5 保有資産の見直し

機構が保有する資産については、その必要性を検証し、不要資産については処分すること。

① 職業能力開発総合大学校(相模原校)の敷地については、平成 25 年度以降に売却し国庫納付すること。

② 職員宿舎については、「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」(平成 24 年 12 月 14 日行政改革担当大臣決定)に基づき、入居者の円滑な退去等に配慮しつつ、今後 5 年を目途に廃止等の措置を講じるとともに、国庫納付が可能な場合には、

<p>売却等の手続きを行い国庫納付すること。</p>	<p>6 公共サービス改革法に基づく民間競争入札の導入</p>	<p>(3) システムの効率化等</p>	<p>(3) システムの効率化等</p>	<p>(3) システムの効率化等</p>
<p>機構の基幹ネットワークシステムに係る保守・運用の委託業務については、公共サービス改革法(競争の導入による公共サービスの改革に関する法律(平成18年法律第51号))に基づく民間競争入札を実施し、経費の節減に努めること。</p>	<p>① 公共サービス改革基本方針(平成24年7月20日閣議決定)に基づき、公共サービス改革法(競争の導入による公共サービスの改革に関する法律(平成18年法律第51号))に規定する民間競争入札の実施により、平成29年度から基幹ネットワークシステムに係る保守・運用管理の委託業務について、経費の削減を図る。</p> <p>② 業務処理の効率化・合理化を図るため、旧高齢・障害者雇用支援機構と旧雇用・能力開発機構のシステムが併存している管理系のシステムについて、平成26年度までに統合を行う。</p>	<p>平成25年度は、システムの調達仕様書を決定し、入札を実施してシステムの設計開発事業者の選定を行う。併せて、その工程管理支援事業者の選定を行い、管理系システムの統合を推進する。</p>	<p>・旧高齢・障害者雇用支援機構と旧雇用・能力開発機構のシステムが併存している管理系のシステムの統合に係る調達仕様書を決定し、一般競争入札によりシステム設計開発業者を選定した。</p> <p>・また、管理系システムの統合を適切かつ円滑に実施していくため、工程管理支援事業者を選定した。</p>	
<p>7 事業の費用対効果</p>	<p>3 事業の費用対効果</p>	<p>事業の実施に要した費用及び事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげること。</p>	<p>3 事業の費用対効果</p>	<p>事業の実施費用を随時把握したうえで、事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげる。</p>
<p>8 講習及び啓発事業の事業規模についての配慮</p>	<p>4 障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮</p>	<p>障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障が生じないよう、その事業規模について配慮すること。</p>	<p>4 障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮</p>	<p>障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給状況を把握しつつ、これらの支給に支障が生じないよう、障害者雇用啓発業務の効率化及びその取組を実施した。</p>
<p>機構が行う障害者の雇用に関する講習の事業及び障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるための啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障をきたさないように、その事業規模について配慮すること。</p>	<p>評価の視点等</p>	<p>自己評価</p>	<p>A</p>	<p>評定</p>
<p>【評価項目18 効果的・効率的な業務運営体制の確立、業務運営の効率化に伴う経費節減等、事業の費用対効果、障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮】</p>	<p>【理由及び特記事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> 効果的・効率的な業務運営体制の確立に向け、本部の管理部門の職員数の削減、地方組織の一元化、地方施設の移設・集約化に着実に取り組むとともに、経費の節減、契約の適正化に向けた取組についても着実に行い、特に一般管理費については、計画を上回る節減を行ったことから 	<p>【委員会としての評定理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> 本部移転に伴う借料の節減や、高年齢者等助成金支給経費の見直し等、一般管理費や業務経費の節減に頗著な努力のあとがあり評価できる。 契約については、監事ならびに契約監視委員会からも適正な契約を行われていることが認められており、評価できるが、随意契約ならびに一 	<p>A</p>	

	<p>「A」とした。</p>	<p>者契約に関しては、「随意契約等見直し計画」、「『1者応札・1者応募』に係る改善方策」に基づき、さらなる適正運用、活用を目指すべきと考える。</p> <p>【各委員の評定理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理コストの削減を進めている。 ・人件費、業務運営費の削減に頗著な努力のあとが見られ、高く評価される。また契約の透明性の確保の努力も高く評価されるが入札状況に応じて、より透明性が確保できるよう努力されたい。 <p>【その他の意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務運営における効率化を図っている（あるいは、はかろうという意識がある）ようには、あまり見受けられないという印象を持ちました。 ・随意契約、一者契約に関しては、さらに適正運用、活用を目指すべきと考える。
<p>[数値目標] ※（ ）内は第3期中期目標期間中の目標値について、年度計画において設定した目標値</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本部の管理部門については、旧雇用・能力開発機構との組織の統合後3年以内に▲19名以上のスリム化に取り組んだか。 (平成25年度は2名削減したか。) ・一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、効率的な利用に努め、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて15%以上の額を節減すること。 ・業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舎等業務、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算と比べて5%以上の額を節減すること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・次のとおり年度計画の目標を達成した。 <ul style="list-style-type: none"> ・削減した職員数 平成25年度 2名 平成24年度 6名 (業務実績：「1 効果的・効率的な業務運営体制の確立」の① (P. 120 参照)) ・次のとおり中期計画の目標に向けて削減した。 <ul style="list-style-type: none"> ・一般管理費 平成25年度 △18.2% (平成24年度比) 平成24年度 △15.8% (平成23年度比) 平成23年度 △ 5.2% (平成22年度比) ※平成23年度から平成24年度までは、旧雇用・能力開発機構からの業務移管分を除いた節減率である。 (業務実績：2の「(1)一般管理費及び業務経費の効率化」(P. 121 参照)) ・次のとおり中期計画の目標に向けて削減した。 <ul style="list-style-type: none"> ・業務経費 平成25年度 △ 3.6% (平成24年度比) 平成24年度 △ 2.3% (平成23年度比) 平成23年度 △29.6% (平成22年度比) ※平成23年度から平成24年度までは、旧雇用・能力開発機構からの業務移管分を除いた節減率である。 (業務実績：2の「(1)一般管理費及び業務経費の効率化」(P. 121 参照)) 	
<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・地方組織については、高齢・障害者雇用支援センター、職業訓練支援センター等の管理事務処理体制の一元化を進めているか。 ・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。 ・事業費における冗費を点検し、その削減を図っているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本部の業務部門については、平成26年度の業務実施体制について、各部・室からのヒアリングを踏まえ、業務量の変化に見合った効率的な実施体制を構築できるよう理事会及び部長会議において検討を行った。 (業務実績：「1 効果的・効率的な業務運営体制の確立」の② (P. 120 参照)) 実績：○ ・地方組織については、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」(平成25年12月24日閣議決定)、「独立行政法人改革に基づく地方組織の一元化に向けた取組について」(平成25年12月25日付け職発1225第1号及び能発1225第1号)等に基づき、平成26年2月4日に「地方組織の一元化に係る基本方針」を策定し、平成27年4月1日からの地方組織の一元化に向けて必要な検討を行うこととした。 (業務実績：「1 効果的・効率的な業務運営体制の確立」の③ (P. 120 参照)) 実績：○ ・地方施設については、平成25年度当初に福島及び香川の高障センターを職業訓練支援センターに移設・集約を行い、借上げを解消した。また、平成26年度当初に青森の高障センターを職業訓練支援センターに移設できるよう必要な準備を行った。 さらに、平成26年度以降の集約化の検討に必要な施設の立地条件、現況、集約等のコスト等の把握・分析を行うため、「地方施設の移設・集約化に係る調査について（依頼）」(平成26年3月18日付け総務部総務課長事務連絡)により、施設あて調査を実施した。 (業務実績：「1 効果的・効率的な業務運営体制の確立」の④ (P. 121 参照)) 実績：○ ・執行における節減等の取組として、役職員に対して省資源・省エネルギーに関する意識の徹底を図るため、「コスト意識・ムダ排除」の観点を 	

<ul style="list-style-type: none"> ・競争性のない随意契約を継続しているものについて、随意契約事由が妥当であるか、一者応札・応募となった契約の改善方策が適当であるか。(政・独委評価の視点「5契約 (2)随意契約見直し計画」事項と同様) 	<p>人事評価の際の着眼点に盛り込んでいるとともに、本部・施設での創意工夫により、電気・ガス等の使用量について前年度比3.9%の減となつた。また、能開施設ネットワーク回線の回線種別変更により、通信運搬費は前年度比59.3%の減となつた。</p> <p>(業務実績：2の「(1)一般管理費及び業務経費の効率化」(P.121参照))</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・契約方式等、契約に係る規程類について、整備内容や運用の適切性等、必要な評価が行われているか。 ・契約事務手続に係る執行体制や審査体制について、整備・執行等の適切性等、必要な評価が行われているか。(政・独委評価の視点「5契約 (1)契約に係る規程類、体制」) 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成22年4月に公表した「随意契約等見直し計画」及び平成21年7月に公表した「『1者応札・1者応募』に係る改善方策」に基づき、競争性のある契約への移行及び一者応札・一者応募（以下「一者応札等」という。）の改善に努めた。 ・競争性のない随意契約によるものについては、事前に本部において随意契約事由が妥当であるかチェックを行い、本部による承認を経て、調達を実施することにより随意契約の適正化に努めた。また、一者応札等の改善のため、入札説明書等を受領したが、応札しなかった事業者から応札に至らなかった理由を聴取し、一者応札等となった要因の把握、分析及び改善措置に関する項目を「一者応札・応募案件に係る要因分析・改善措置調書」に取りまとめ、改善措置が適当であるか、入札・契約手続運営委員会による審議を経て、さらに本部においてチェックを行うことにより、一者応札等の改善に努めた。 <p>(業務実績：2の「(2)契約の適正化」(P.122参照))</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・契約の締結に当たって、透明性・競争性等が確保されているか。(政・独委評価の視点「5契約 (3)個々の契約」事項と同様) 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「独立行政法人における契約の適正化（依頼）」（平成20年11月14日総務省行政管理局事務連絡）において講ずることとされている措置は、全て実施済みである。 ・総合評価落札方式又は企画競争若しくは公募を行う場合は、入札・契約手続運営委員会において審議することとし、次の措置を実施済みである。 <ul style="list-style-type: none"> ・総合評価落札方式による一般競争入札及び企画競争による場合は、仕様内容等について応札希望者の理解を深めるために入札説明会をできる限り実施。 ・入札書又は企画書提出日まで十分な日程を確保。 ・企画書等の選定基準及び配点については、入札説明書、企画競争説明書で、評価項目、評価基準、配点等を明記。 ・総合評価落札方式による一般競争入札及び企画競争においては、「総合評価専門部会」、「企画提案書評価委員会」を設置し、仕様の検討、評価基準の策定、提案書の評価を実施。 <p>(業務実績：2の「(2)契約の適正化」(P.122、P.123参照))</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・関連公益法人との関係について、透明性確保に向けた見直しを図っているか。(政・独委評価の視点「7関連法人」事項と同様) 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・調達手続を開始する前に、実質的な競争性の確保及び一者応札等の改善に関する項目等を取りまとめた「点検シート」により、自主点検を行い、さらに、入札・契約手続運営委員会による審議を経て調達を実施することにより競争性及び透明性の確保に努めた。 <p>(業務実績：2の「(2)契約の適正化」(P.122参照))</p>
	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・財務諸表附属明細書により情報を開示している。 <ul style="list-style-type: none"> ・労働関係法人厚生年金基金 厚生年金保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき加入員及び加入員であった者に対して年金給付に係る業務を実施しているものである（掛金の事業主負担分を負担している。）。 ・雇用支援機構健康保険組合 健康保険法に基づき設立された法人であって、同法に基づき、組合員である被保険者に対して健康保険に係る業務を実施しているものである。（健康保険料の事業主負担分を負担している。） ・一般財団法人SK総合住宅サービス協会 平成25年度の雇用促進住宅の管理運営に係る委託業務については、引き続き一般競争入札により受託事業者を決定しており、入札公告日

<ul style="list-style-type: none"> ・監事監査、「契約監視委員会」等において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けているか。 	<p>の前倒し、応札期間の拡大、業務引継期間の拡大及び質問受付回数の増等により民間事業者の参加を促した結果、62 単位全ての入札案件について、複数者応札となり一者応札が解消された。 (業務実績：2の「(2) 契約の適正化」(P. 122 参照))</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入札・契約の適正な実施について、監事及び会計監査人による厳正な監査を受けた。監事監査では、内部監査室が本部及び施設において実施した会計規程等に沿った事務手続の実施状況、随意契約から一般競争入札への移行状況、一者応札等への改善に係る取組状況等についての監査結果に対する点検等が行われ、機構として随意契約の適正化が着実に図られているとの評価を受けた。 ・「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」(平成 21 年 11 月 17 日閣議決定) 等を踏まえ、監事及び外部有識者で構成する契約監視委員会を 2 回開催(第 1 回目：平成 25 年 9 月 2 日～11 日開催(持ち回り開催)、第 2 回目：平成 26 年 2 月 3 日開催)し、平成 24 年度における公益法人への支出状況、平成 25 年度に締結した競争性のない随意契約、一者応札等となった契約等について点検・見直しを行い、全ての案件について「機構の取組は適切であると認められる」との評価を得た。 (業務実績：2の「(2) 契約の適正化」(P. 123 参照))
<ul style="list-style-type: none"> ・管理系のシステムについて、平成 26 年度までに統合を行ったか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・旧高齢・障害者雇用支援機構と旧雇用・能力開発機構のシステムが併存している管理系のシステムの統合に係る調達仕様書を決定し、一般競争入札によりシステム設計開発業者を選定した。 ・また、管理系システムの統合を適切かつ円滑に実施していくため、工程管理支援事業者を選定した。 (業務実績：2の「(3) システムの効率化等」(P. 124 参照))
<ul style="list-style-type: none"> ・業務改善の取組を適切に講じているか。 ・国民のニーズとされている事務・事業や、費用に対する効果が小さく継続する必要性の乏しい事務・事業がないか等の検証を行い、その結果に基づき、見直しを図っているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用納付金に基づく助成金業務については、限りある財源を最大限有効に活用し、より効果的な助成金支給業務を行うため、平成 24 年 9 月から一部の助成金(障害者作業施設設置等助成金等)において「企画競争型」認定を実施し、平成 25 年度においても企画競争型認定を継続して実施した。 また、助成金の限られた予算の範囲内で支給できるよう、各月ごとの支出状況等の管理を行い、担当部内で情報を共有した。 (業務実績：「3 事業の費用対効果」(P. 124 参照))
<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業について、財源を踏まえた適切な事業規模となっているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業の執行については、障害者雇用調整金、報奨金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給状況を把握しつつ、これらの支給に支障が生じないよう、障害者雇用啓発業務の効率化及びその取組を実施した。 (業務実績：「4 障害者雇用納付金を財源に行う講習及び啓発の事業規模の配慮」(P. 124 参照))

高齢・障害・求職者雇用支援機構 評価シート（19）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績																								
第4 財務内容の改善に関する事項 <p>通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 管理業務の節減を行うとともに、効率的な施設運営を行うこと等により、固定的経費の節減を図ること。</p> <p>2 運営費交付金を充当して行う事業については、「第2 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。</p>	第3 予算、収支計画及び資金計画 <p>1 予算 別紙-1のとおり 2 収支計画 別紙-2のとおり 3 資金計画 別紙-3のとおり</p>	第3 予算、収支計画及び資金計画 <p>1 予算 別紙-1のとおり 2 収支計画 別紙-2のとおり 3 資金計画 別紙-3のとおり</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <ul style="list-style-type: none"> 中期目標に基づく平成25年度予算を作成し、予算の執行については、その予算の範囲内において業務の進捗状況及び予算執行状況を把握し、予算の効率的執行等の観点から適宜見直しを行った。 計画と実績に係る差異については、助成金の支給業務に伴うもの等である。 運営費交付金の収益化については、一般管理費の一部について期間進行基準、その他の経費について費用進行基準を適用し、適正に執行したところである。 貸付業務は行っていない。 <p>(1) 予算措置</p> <p>平成25年度は、高年齢者等助成金支給経費の見直し等により予算の節減を図った。</p> <p>(単位：百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>24年度</th> <th>25年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>運営費交付金 予算額</td> <td>69,245</td> <td>68,279</td> <td>△966 (△1.4%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2) 運営費交付金債務</p> <p>予算執行において、回線種別の変更による通信運搬費の低減、職員宿舎借上げ経費の低減、職業能力開発施設に係る土地及び機器借料の見直し及び効率的な広報の実施、その他の無駄削減・業務効率化のための積極的取組、省資源、省エネ意識の徹底、一般競争入札及び複数年度契約の積極的な実施に努め、業務経費等の節減を図った結果、平成25年度末における運営費交付金債務は6,673百万円となり、国庫負担の軽減に寄与した。</p> <p>(単位：百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>23年度</th> <th>24年度</th> <th>25年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>運営費交付金 債務</td> <td>5,367</td> <td>7,118</td> <td>6,673</td> </tr> </tbody> </table> <p>※本表は、各年度における運営費交付金の未使用残高を示すものである。</p> <p>(3) 損益</p> <p>平成25年度については、主に、宿舎等勘定において解雇等により住居を喪失した求職者や、東日本大震災の被災者の入居の受入れに伴い、入居者の退去を促進する取組を停止していることなどから利益が発生した。</p> <p>なお、利益剰余金263億円については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第17条第1項に基づき厚生労働大臣の承認を受けた繰越積立金218億円と当期総利益44億円の合計額であるが、当該積立金は、雇用促進住宅の譲渡・廃止等業務の実施に当たり、今後の入居者の減少に伴う家賃収入の減少を補う必要な財源（雇用促進住宅は、家賃収入を財源とした独立採算で運営。）であることから、過大な利益とはなっていない。</p> <p>(単位：百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>23年度</th> <th>24年度</th> <th>25年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>損益</td> <td>2,440</td> <td>23,478 (5,282)</td> <td>4,410</td> </tr> </tbody> </table> <p>※平成24年度は、第2期中期目標期間の最終年度であったことから、独立行政</p>		24年度	25年度	対前年度増減	運営費交付金 予算額	69,245	68,279	△966 (△1.4%)		23年度	24年度	25年度	運営費交付金 債務	5,367	7,118	6,673		23年度	24年度	25年度	損益	2,440	23,478 (5,282)	4,410
	24年度	25年度	対前年度増減																								
運営費交付金 予算額	69,245	68,279	△966 (△1.4%)																								
	23年度	24年度	25年度																								
運営費交付金 債務	5,367	7,118	6,673																								
	23年度	24年度	25年度																								
損益	2,440	23,478 (5,282)	4,410																								

- 障害者雇用納付金に係る積立金については、銀行等の健全性に配慮した運用を行うなど、適正にその運用及び管理を行う。

なお、毎年の運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、厳格に行うこと。

3 障害者雇用納付金に係る積立金については、納付金が障害者の雇用に伴う、経済的な負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るために、法律に基づき、事業主から徴収しているものであることにかんがみ、適正にその運用及び管理を行うこと。

4 暫定的に行う雇用促進住宅業務については下記に従い、譲渡等を推進すること。

(1) 「規制改革推進のための3か年計画」(平成19年6月22日閣議決定)等に基づき、民間事業者等の知見・ノウハウを活用しながら、総収益の最大化を図りつつ、現に入居者がいることを踏まえた上で、雇用促進住宅の売却方法について常に工夫を行いつつ、譲渡を着実に推進し、これを可能な限り前倒しできるよう取り組み、遅くとも平成33年度までにすべての譲渡・廃止を完了すること。ただし、必要と認められる間、震災による被災者等に対する支援策として、雇用促進住宅を活用することとし、現に

- 毎年の運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、厳格に行うこと。

- 障害者雇用納付金に係る積立金については、銀行等の健全性に配慮した運用を行うなど、適正にその運用及び管理を行う。

法人会計基準に基づき期間中の運営費交付金債務を全額収益化したため、大幅な利益となったものである。()書きは、通年ベースでの損益額である。

- 障害者雇用納付金に係る積立金については、独立行政法人通則法第47条に基づき、金銭信託等による運用を実施しているところである。

		23年度	24年度	25年度
金銭信託	運用額	100億円	80億円	20億円
	運用益	約1.3億円	約2.6億円	約0.24億円
	利回り	1.31%	3.33%	1.22%
定期預金	運用額	—	40億円	—
	運用益	約0.08億円	約0.04億円	約0.04億円
	利率	0.16%	0.11%	0.07%
		0.27%	0.11%	0.08%
		0.07%	0.08%	0.08%

※定期預金による運用額は、各年度末における運用額であり、運用益は、当該年度に定期預金に預け入れて得られた利息である。

また、利率は、当該年度における運用単位での運用利率である。

※平成24年度の金銭信託による運用益及び利回りは、中途解約分40億円の売却益相当額を含んでいる。

- 運営費交付金の算定については、前中期計画期間における運営費交付金債務の発生状況も留意し、財政当局との調整を経て、中期計画予算を策定した。

4 暫定的に行う雇用促進住宅業務については下記に従い、譲渡等を推進すること。

4 暫定的に行う雇用促進住宅業務については下記に従い、譲渡等を推進すること。

(1) 「規制改革推進のための3か年計画」(平成19年6月22日閣議決定)等に基づき、民間事業者等の知見・ノウハウを活用しながら、総収益の最大化を図りつつ、現に入居者がいることを踏まえた上で、雇用促進住宅の売却方法について常に工夫を行い、譲渡を着実に推進し、これを可能な限り前倒しできるよう取り組み、遅くとも平成33年度までにすべての譲渡・廃止を完了する。ただし、必要と認められる間、震災による被災者等に対する支援策として、雇用促進住宅を活用することとし、現に

(1) 地方公共団体への入居者付での譲渡及び全棟空戸住宅・更地での売却を中心進めることにより、雇用促進住宅の譲渡を着実に推進する。

(1) 雇用促進住宅の譲渡等については、地方公共団体への入居者付での譲渡及び全棟空戸住宅・更地での売却を中心に進め、18住宅を地方公共団体に譲渡、4住宅を民間事業者に売却、1住宅を更地化し土地を地方公共団体へ返還するとともに、12住宅について、入居者の退去により空家となり、2住宅について、建物を取壊し更地とした。この結果、平成25年度末終了時点において運営する住宅数は1,267住宅(3,269棟、120,972戸)となった。

また、平成25年5月から都道府県に対し住宅の取得に関する意向調査を実施し、新たに3住宅の需要の掘り起しを行った。その結果、平成25年度末現在で、地方公共団体が取得の意向を表明した住宅数は77住宅となっている。

さらに、地方公共団体に取得の意向がない住宅については、民間事業者への売却手続を進めため、入居の意向調査を行った。

(2) 震災による被災者等に対する支援策として、①被災者等に対し雇用促進住宅を提供する、②地方公共団体からの要請を踏まえて雇用促進住宅を活用する。

(2) 東日本大震災に伴い住宅を喪失した被災者等に対して雇用促進住宅を無償で提供し、平成25年度末現在、入居戸数(実数)は3,596戸となった。

その他個別の対応として、地方公共団体の要請に基づき、以下の取組を行った。

①釜石市内の全棟空戸住宅(2棟80戸)を釜石市に無償で提供し被災者の一時入居先として活用(入居状況:39戸(平成26年3月末現在))

<p>し、現に入居している者への配慮をしつつ、その適切な実施に留意すること。</p> <p>(2) 謙渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めること。</p> <p>(3) 謙渡が完了した雇用促進住宅については、国庫納付すること。</p>	<p>入居している者への配慮をしつつ、その適切な実施に留意する。</p> <p>(2) 謙渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努める。</p> <p>(3) 謙渡が完了した雇用促進住宅については、事業年度毎に国庫納付する。</p>	<p>(3) 住宅管理に係る委託業務については、合理的な実施に努める。</p> <p>(4) 謙渡が完了した雇用促進住宅については、年度末までに国庫納付する。</p>	<p>②いわき市及び北茨城市に所在する一部の住宅 150 戸について、東日本大震災の被害に伴い住居の建て替えを要するいわき市の被災者の一時入居先として平成 25 年 3 月 1 日より有償で提供</p> <p>③釜石市内の 3 住宅について、釜石地域の水産加工業、介護・医療、小売業等の事業所に域外から移転就職する者に空戸を一時的に提供</p> <p>(3) 住宅管理に係る委託業務については、入居者に対するサービスの向上を図るため仕様書等の見直しを行った上で、一般競争入札により受託事業者を決定することにより、委託費の効率化に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・委託費（対前年度増減額） <ul style="list-style-type: none"> ・平成 24 年度 136 億円 ・平成 25 年度 130 億円（6 億円減） ・雇用促進住宅における債権管理については、平成 24 年 3 月に定めた通達に基づき、滞納者に対する督促業務等の確実な実施について委託先に指導を行い、債権の適切な把握、管理並びに債務者に対する請求に努めた。 <p>(4) 平成 25 年度に謙渡が完了した雇用促進住宅の謙渡収入 805,134,836 円について、平成 26 年 3 月 31 日に国庫納付した。</p> <p>【会計検査院からの指摘事項の是正状況】</p> <p>①雇用促進住宅の貸与契約の解除手続き及び損害金の債権管理の見直し</p> <p>平成 23 年度決算検査報告において、通達に定める貸与契約の解除手続きを適正に行っていなかつたり、損害金の発生額及び未収額を適切に把握し管理していなかつたりなどしている事態は適切とは認められず、是正及び是正改善を図る要があると認められるとの指摘がなされた。</p> <p>これを受け、債権管理の事務手続について次のとおり是正の処置を講じた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 17 年度に定めた通達に基づき、雇用促進住宅の家賃等滞納者に対して適正に契約解除を行うよう委託先に指導した。 ・貸与契約の解除に伴い発生する損害金を債権として適切に把握し、管理し、並びに請求するために、平成 17 年度の通達を平成 24 年 3 月に改正した。 ・損害金等の管理のためシステムを改修し、平成 25 年 4 月から運用を開始し、債権の適切な把握、管理並びに債務者に対する請求を行った。 <p>②雇用促進住宅の管理等業務を行う事務所の設置</p> <p>平成 22 年度決算検査報告において、雇用促進住宅の遊休している施設や住戸の空室を利用して機能を確保することにより空きが生じる集会所等の施設があるのにこれらの施設を有効活用することなく、統括事務所を都道府県庁所在地等の中心街に多額の賃借料を支払って設置している事態は適切とは認められず、是正改善を図る要があると認められるとの指摘がなされた。</p> <p>これを受け、全国 7 ブロックに設置している統括事務所について、次のとおり是正の処置を講じた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・北海道ブロックの統括事務所については、平成 24 年 3 月下旬に北海道札幌市内の雇用促進住宅の旧売店等の遊休施設へ移転した。 ・東北ブロックの統括事務所については、東日本大震災の被災者及び福島第一原子力発電所の事故に伴う避難者に対して雇用促進住宅を提供している現状を踏まえ、事務所面積を最小化した上で、平成 24 年 11 月 25 日に低廉な民間賃貸ビルへ移転した。 ・関東甲信越、中部、近畿四国、中国、九州の 5 ブロックの統括事務所については、住宅の倉庫や空戸等の一部施設を活用することなどにより、事務所面積を最小化した上で、活用する雇用促進住宅近隣の民間賃貸ビルに移転することとし、平成 25 年 3 月までに全ての統括事務所の移転を完了した。 ・これにより、統括事務所の設置費用については、年間で約 63.5% の低減となった。（移転前の年間設置費用 251 百万円、移転後の年間設置費用 91 百万円） <p>③平成 24 年度決算検査報告（平成 25 年 11 月）において、上記①、②の指摘事項については、是正の処置が講じられたと判断された。</p>
<p>第 4 短期借入金の限度額</p> <p>1 限度額 17,000 百万円</p>	<p>第 4 短期借入金の限度額</p> <p>1 限度額 17,000 百万円</p>	<p>第 4 短期借入金の限度額</p> <p>・短期借入れは発生しなかった。</p>	

<p>2 想定される理由</p> <ul style="list-style-type: none"> 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足 予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等 	<p>2 想定される理由</p> <ul style="list-style-type: none"> 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足 予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等 	
<p>第5 財産の処分等に関する計画</p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画</p> <p>機構が保有する資産については、その必要性を検証し、不要資産については処分する。</p> <p>なお、以下の①から③の不要資産については、独立行政法人通則法に則して国庫納付とともに、当該不要資産に民間等出資が含まれる場合は、出資者に対し払戻しの請求ができる旨を催告することとする。</p> <p>① 職業能力開発総合大学校（相模原校）の敷地等については、平成25年度以降に売却し国庫納付する。</p> <p>② 職員宿舎については、「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」（平成24年12月14日行政改革担当大臣決定）に基づき、入居者の円滑な退去等に配慮しつつ、今後5年を目途に廃止等の措置を講じるとともに、国庫納付が可能な場合には、売却等の手続きを行い国庫納付する。</p> <p>なお、別紙4「処分予定資産一覧」に掲載した職員宿舎については、速やかに売却等の手続を行い国庫納付する。</p> <p>③ 「厚生労働省省内事業仕分け」（平成22年4月12日）において提示した保有資産の処分の方針に基づき、引き続き処分を進め、国庫納付が可能な場合には、売却等の手続きを行い国庫納付する。</p> <p>なお、別紙4「処分予定資産一覧」</p>	<p>第5 財産の処分等に関する計画</p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画</p> <p>機構が保有する資産については、その必要性を検証し、不要資産については処分する。</p> <p>なお、以下の①から③の不要資産については、独立行政法人通則法に則して国庫納付とともに、当該不要資産に民間等出資が含まれる場合は、出資者に対し払戻しの請求ができる旨を催告することとする。</p> <p>① 職業能力開発総合大学校（相模原校）の敷地等については、「公共職業能力開発施設等の譲渡等に関する基本方針」（平成15年6月5日付け能発第0605001号厚生労働省職業能力開発局長通達）に基づき、売却、国庫納付に向けて、地方公共団体等との調整等を行った。</p> <p>② 「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」（平成24年12月14日行政改革担当大臣決定）に基づき入居者の円滑な退去等に配慮しつつ、平成25年度は54件の職員宿舎について、用途廃止の措置を講じた。また、平成25年度に売却手続を行った4件のうち、売却した2件の売却代金を独立行政法人通則法の規定に則して国庫納付した。</p> <p>なお、第3期中期計画の別紙4「処分予定資産一覧」に掲載した職員宿舎については、平成25年度にすべて売却手続を行い、うち売却した13件の売却代金を独立行政法人通則法の規定に則して国庫納付した。</p> <p>③ 「厚生労働省省内事業仕分け」（平成22年4月12日）において提示した保有資産の処分の方針に基づき、平成25年度は新たに5件の職業能力開発施設の敷地について、売却に向けた手続を行った。</p> <p>なお、第3期中期計画の別紙4「処分予定資産一覧」に掲載した職業能力開発施設の敷地については、平成25年度にすべて売却手続等を行い、うち売却した2件の売却代金を独立行政法人通則法の規定に則して国庫納付した。</p>	<p>第5 財産の処分等に関する計画</p> <p>1 不要財産等の処分に関する計画</p> <p>機構が保有する資産については、その必要性を検証し、不要資産については処分する。</p> <p>なお、以下の①から③の不要資産については、独立行政法人通則法に則して国庫納付とともに、当該不要資産に民間等出資が含まれる場合は、出資者に対し払戻しの請求ができる旨を催告することとする。</p> <p>① 職業能力開発総合大学校（相模原校）の敷地等については、「公共職業能力開発施設等の譲渡等に関する基本方針」（平成15年6月5日付け能発第0605001号厚生労働省職業能力開発局長通達）に基づき、売却、国庫納付に向けて、地方公共団体等との調整等を行った。</p> <p>② 「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」（平成24年12月14日行政改革担当大臣決定）に基づき入居者の円滑な退去等に配慮しつつ、平成25年度は54件の職員宿舎について、用途廃止の措置を講じた。また、平成25年度に売却手続を行った4件のうち、売却した2件の売却代金を独立行政法人通則法の規定に則して国庫納付した。</p> <p>なお、第3期中期計画の別紙4「処分予定資産一覧」に掲載した職員宿舎については、平成25年度にすべて売却手続を行い、うち売却した13件の売却代金を独立行政法人通則法の規定に則して国庫納付した。</p> <p>③ 「厚生労働省省内事業仕分け」（平成22年4月12日）において提示した保有資産の処分の方針に基づき、平成25年度は新たに5件の職業能力開発施設の敷地について、売却に向けた手続を行った。</p> <p>なお、第3期中期計画の別紙4「処分予定資産一覧」に掲載した職業能力開発施設の敷地については、平成25年度にすべて売却手続等を行い、うち売却した2件の売却代金を独立行政法人通則法の規定に則して国庫納付した。</p>

	<p>一覧」に掲載した職業能力開発施設については、速やかに売却等の手続きを行い国庫納付する。</p> <p>2 重要な財産の処分等に関する計画 なし</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主に対する相談・援助業務の充実 職業リハビリテーション業務の充実 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実 職業能力開発業務及び宿舎等業務の充実 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実 	<p>4 「処分予定資産一覧」に掲載した職業能力開発施設については、平成25年度中に売却等の手続きを行い、売却後は独立行政法人通則法に則して国庫納付する。</p> <p>2 重要な財産の処分等に関する計画 なし</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主に対する相談・援助業務の充実 職業リハビリテーション業務の充実 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実 職業能力開発業務及び宿舎等業務の充実 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実 	<p>2 重要な財産の処分等に関する計画 なし</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <ul style="list-style-type: none"> 前年度に剰余金は発生していないことから、剰余金の使用実績はなかった。
評価の視点等	自己評価	B	評定
【評価項目19 予算、収支計画及び資金計画】	<p>【理由及び特記事項】</p> <p>・予算の執行については、予算の範囲内において業務の進捗状況及び予算執行状況を把握し、効率的執行等の観点から適宜見直しを行うとともに、雇用促進住宅の譲渡等については、18住宅を地方公共団体に譲渡、4住宅を民間事業者に売却、1住宅を更地化し土地を地方公共団体へ返還したほか、不要財産等の処分については、売却代金を独立行政法人通則法の規定に則して国庫納付する等適切に実施しているところであり、「B」とした。</p>		<p>【委員会としての評定理由】</p> <p>収益化基準に基づく適正な予算執行により、ほぼ目標水準を達成していると言える。</p> <p>今後も不要財産の処分ならびに、雇用促進住宅の活用、売却に引き続き取り組むことを期待する。</p>
【数値目標】			
【評価の視点】	<p>【各委員の評定理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ほぼ目標水準を達成している。 ・会計基準に沿ってということは理解できるが、思考停止状態にならぬよう取組みも必要と思われるので、B評定とした。 ・震災復興の中で資産処理を進めていることは評価できる。 		
・運営費交付金を充当して行う事業については、中期目標に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行しているか。	<p>実績：○</p> <p>・中期目標に基づく平成25年度予算を作成し、予算の執行については、その予算の範囲内において業務の進捗状況及び予算執行状況を把握し、予算の効率的執行等の観点から適宜見直しを行った。</p> <p>(業務実績：「第3 予算、収支計画及び資金計画」(P.128参照))</p>		
・運営費交付金については収益化基準にしたがって適正に執行しているか。	<p>実績：○</p> <p>・運営費交付金の収益化については、一般管理費の一部について期間進行基準、その他の経費について費用進行基準を適用し、適正に執行した。</p> <p>(業務実績：「第3 予算、収支計画及び資金計画」(P.128参照))</p>		
・運営費交付金が全額収益化されず債務として残された場合には、その発生理由が明らかになっており、それが合理的なものとなっているか。 (政・独委評価の視点「2財務状況 (3)運営費交付金債務」事項と同様)	<p>実績：○</p> <p>・予算執行において、回線種別の変更による通信運搬費の低減、職員宿舎借上げ経費の低減、職業能力開発施設に係る土地及び機器借料の見直し及び効率的な広報の実施、その他の無駄削減・業務効率化のための積極的取組、省資源、省エネ意識の徹底、一般競争入札及び複数年度契約の積極的な実施に努め、業務経費等の節減を図った結果、平成25年度末における運営費交付金債務は6,673百万円となり、国庫負担の軽減に寄与した。</p> <p>(業務実績：「第3 予算、収支計画及び資金計画」(P.128参照))</p>		

<ul style="list-style-type: none"> 運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、厳格に行っているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 運営費交付金の算定については、前中期計画期間における運営費交付金債務の発生状況も留意し、財政当局との調整を経て、中期計画予算を策定した。 <p>(業務実績：「第3 予算、収支計画及び資金計画」(P. 129 参照))</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 予算、収支計画及び資金計画について、各費目に関して計画と実績の差異がある場合には、その発生理由が明らかになっており、合理的なものとなっているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 中期目標に基づく平成25年度予算を作成し、予算の執行については、その予算の範囲内において業務の進捗状況及び予算執行状況を把握し、予算の効率的執行等の観点から適宜見直しを行った。 <p>計画と実績に係る差異については、助成金の支給業務に伴うもの等である。</p> <p>(業務実績：「第3 予算、収支計画及び資金計画」(P. 128 参照))</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 当期総利益（又は当期総損失）の発生要因が明らかにされているか。また、当期総利益（又は当期総損失）の発生要因の分析は行われているか。当該要因は法人の業務運営に問題等があることによるものか。業務運営に問題等があることが判明した場合には当該問題等を踏まえた改善策が検討されているか。（政・独委評価の視点「2財務状況（1）当期総利益（又は当期総損失）」） 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成25年度については、主に、宿舎等勘定において解雇等により住居を喪失した求職者や、東日本大震災の被災者の入居の受入れに伴い、入居者の退去を促進する取組を停止していることなどから利益が発生した。 <p>(業務実績：「第3 予算、収支計画及び資金計画」(P. 128 参照))</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 利益剰余金が計上されている場合、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から実施されることが必要な業務を遂行するという法人の性格に照らし過大な利益となっていないか。（政・独委評価の視点「2財務状況（2）利益剰余金（又は繰越欠損金）」） 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 利益剰余金263億円については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法第17条第1項に基づき厚生労働大臣の承認を受けた繰越積立金218億円と当期総利益44億円の合計額であるが、当該積立金は、雇用促進住宅の譲渡・廃止等業務の実施に当たり、今後の入居者の減少に伴う家賃収入の減少を補う必要な財源（雇用促進住宅は、家賃収入を財源とした独立採算で運営。）であることから、過大な利益とはなっていない。 <p>(業務実績：「第3 予算、収支計画及び資金計画」(P. 128 参照))</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 貸付金、未収金等の債権について、回収計画が策定されているか。回収計画が策定されていない場合、その理由の妥当性についての検証が行われているか。 回収計画の実施状況について、i) 貸倒懸念債権・破産更生債権等の金額やその貸付金等残高に占める割合が増加している場合、ii) 計画と実績に差がある場合の要因分析を行っているか。 回収状況等を踏まえ回収計画の見直しの必要性等の検討が行われているか。（政・独委評価の視点「3保有資産の管理・運用等（2）資産の運用・管理 イ金融資産 b) 債権の管理等」） 障害者雇用納付金に係る積立金について、適正な運用・管理を行っているか。（政・独委評価の視点「3保有資産の管理・運用等（2）資産の運用・管理 イ金融資産 a) 資金の運用」事項と同様） 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 貸付業務は行っていない。 雇用促進住宅における債権管理については、平成24年3月に定めた通達に基づき、滞納者に対する督促業務等の確実な実施について委託先に指導を行い、債権の適切な把握、管理並びに債務者に対する請求に努めた。 <p>(業務実績：「第3 予算、収支計画及び資金計画」(P. 128、P. 130 参照))</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 雇用促進住宅について、平成33年度までに譲渡・廃止を完了するため、譲渡等を着実に推進したか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用促進住宅の譲渡等については、18住宅を地方公共団体に譲渡、4住宅を民間事業者に売却、1住宅を更地化し土地を地方公共団体へ返還するとともに、12住宅について、入居者の退去により空家となり、2住宅について、建物を取壊し更地とした。この結果、平成25年度末終了時点において運営する住宅数は1,267住宅（3,269棟、120,972戸）となった。 <p>また、平成25年5月から都道府県に対し住宅の取得に関する意向調査を実施し、新たに3住宅の需要の掘り起しが行なうことができた。</p> <p>(業務実績：「第3 予算、収支計画及び資金計画」の4(1) (P. 129 参照))</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 必要と認められる間、震災による被災者等に対する支援策として、現に入居している者への配慮をしつつ、雇用促進住宅を活用したか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 東日本大震災に伴い住宅を喪失した被災者等に対して雇用促進住宅を無償で提供し、平成25年度末現在、入居戸数（実数）は3,596戸となった。その他個別の対応として、地方公共団体の要請に基づき、以下の取組を行った。 <p>①釜石市内の全棟空戸住宅（2棟80戸）を釜石市に無償で提供し被災</p>	

<p>・譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めたか。</p>	<p>者の一時入居先として活用(入居状況:39戸(平成26年3月末現在)) ②いわき市及び北茨城市に所在する一部の住宅150戸について、東日本大震災の被害に伴い住居の建て替えを要するいわき市の被災者の一時入居先として平成25年3月1日より有償で貸与 ③釜石市内の3住宅について、釜石地域の水産加工業、介護・医療、小売業等の事業所に域外から移転就職する者に空戸を一時的に提供 (業務実績:「第3 予算、収支計画及び資金計画」の4(2)(P.129参照))</p>	
<p>・譲渡が完了した雇用促進住宅については、事業年度毎に国庫納付したか。</p>	<p>実績:○ ・住宅管理に係る委託業務については、一般競争入札により受託事業者を決定することにより、委託費の効率化に努めた。 ・委託費(対前年度増減額) ・平成24年度 136億円 ・平成25年度 130億円(6億円減) (業務実績:「第3 予算、収支計画及び資金計画」の4(3)(P.130参照))</p>	
<p>・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。(政・独委評価の視点「3 保有資産の管理・運用等 (1)保有資産全般の見直し」事項と同様)</p>	<p>実績:○ ・平成25年度に譲渡が完了した雇用促進住宅の譲渡収入 805,134,836円について、平成26年3月31日に国庫納付した。 (業務実績:「第3 予算、収支計画及び資金計画」の4(4)(P.130参照))</p> <p>実績:○ ・職業能力開発総合大学校(相模原校)の敷地等については、売却、国庫納付に向けて、地方公共団体等との調整等を行った。 ・平成25年度に売却手続を行った4件の職員宿舎のうち、売却した2件の売却代金を独立行政法人通則法の規定に則して国庫納付した。なお、第3期中期計画の別紙4「処分予定資産一覧」に掲載した職員宿舎については、平成25年度にすべて売却手続を行い、うち売却した13件の売却代金を独立行政法人通則法の規定に則して国庫納付した。 ・第3期中期計画の別紙4「処分予定資産一覧」に掲載した職業能力開発施設の敷地については、平成25年度にすべて売却手続等を行い、うち売却した2件の売却代金を独立行政法人通則法の規定に則して国庫納付した。 (業務実績:「第5 財産の処分等に関する計画」(P.131参照))</p>	

高齢・障害・求職者雇用支援機構 評価シート（20）（注：中期計画一年度目）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
	<p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針</p> <p>効果的かつ効率的な業務運営のため、必要な人材の確保、人員の適正配置、研修の充実による専門性及び意識の向上を図る。</p>	<p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針</p> <p>全国各地での採用説明会の開催、採用案内パンフレットの充実やホームページ等の活用、職場見学会の実施等による積極的かつ効率的な募集活動を行い、必要な人材の確保に努めるとともに、人員の適正配置、研修の充実による専門性及び意識の向上を図る。</p> <p>また、機構業務の改善活動等の促進を目的とし、職員の自発的な業務改善の取組であるEサービス運動を推進し、職員意識の向上を図る。</p> <p>さらに、離職者・在職者及び学卒者への職業訓練を実施する職業訓練指導員については、民間企業等幅広い層から、職業訓練指導員として必要な資質を有する者を任期付き雇用により積極的に活用し、社会のニーズに機動的に対応できる体制を実現する。</p>	<p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構の業務運営に必要な優秀な人材を確保するため、以下のような取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> ・平成26年4月採用に当たっては、機構の業務運営に必要な優秀な人材の確保に向けて、募集する4職種（障害者職業カウンセラー職、職業能力開発職、障害者職業訓練職、事務職）の各職種の採用情報や業務内容、勤務先施設の紹介等をわかりやすく盛り込んだ訴求力のある採用パンフレットを作成・配布するとともに、ホームページや就職情報サイトへ募集案内を掲載すること等により、積極的に応募者の確保に努めた。 ・また、本部、仙台、大阪、福岡における採用説明会においては、応募に際して当機構の業務内容等の理解が促進されるよう、募集する4職種の具体的な業務内容を解説するとともに、地域センター及び職業訓練支援センターに勤務している職員による日常の業務紹介を取り入れた。 ・職員の募集に当たっては、全職種において春季及び秋季に募集を行い、多様かつ必要な人材の確保に努めた。また、職業能力開発職については、全国の能開施設の職員を動員して地域の大学等に対する広報活動を実施し、冬季においても募集を行った。 ・採用選考においては、引き続き人物本位の採用のため面接を重視して3次にわたる面接試験を行うとともに、応募者の積極性や協調性などを把握するため、実際の勤務において直面する事例をテーマにグループ討議を実施した。 ・第34回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）の単独開催（平成25年11月に千葉県で開催）に際し、同大会の円滑な運営及び利用者のニーズに的確に応えるため、担当部署の人員体制を強化した。 ・東日本大震災における被災地域の離職者等に対する「震災復興訓練」の効率的・効果的実施のため、全国から職業訓練指導員の応援派遣を行うなど、スケールメリット等を活かした弾力的な人員配置に努めた ・職員の再就職者の非人件費ポストは、本部において研究業務を行う嘱託、施設において職業訓練・指導業務を行う嘱託等があるが、いずれのポストも、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条に基づく職員の定年退職後の再雇用制度の対象者を配置するポストであり、これらのポストの配置は、配置対象者の経験及び専門性や、当該ポストに必要な技能等を総合的に勘案して行った。 ・職員の専門性と意識の向上を図るため、次のとおり職員各層に対する研修を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ・管理職員を対象として、マネジメント力向上を図るべく、行動規範を本部各課、各施設単位において徹底し、業務を効果的・効率的に遂行できるようにするための研修等を引き続き実施した。 ・管理職員を対象として、業務に対するモチベーションや法令順守に対する意識等の向上のための管理手法など、嘱託職員の管理マネジメントに関する研修を実施した。 ・人事評価制度のより適切かつ効果的な実施に向け、人事評価制度に係る評価者研修を実施した。 ・障害者職業カウンセラー職を対象として、各年次に応じた専門研修の外、専門第三期研修を終えたカウンセラーに対して、就職等の困難性の高い、認知や感情のコントロールに課題のある対象者に対する支援スキルの向上を目的とした課題別研修を実施した。 ・障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職を対象として、実践的な知識・技術等の修得を図るためのOJT指針に基づき、採用後3年次までの当該職員を配置するすべての広域・地域センターにおいて、個々の職員の経験や担当業務状況に応じて計画的なOJTを実施した。 ・新たに採用されたリワークカウンセラー、ジョブコーチ、評価アシスタント、リワークアシスタント及び就労支援アシスタントを対象として、機構組織や業務及びそれぞれの職務に課せられた役割の理解、各業務において必要となる専門的知識、支援スキルの修得を図るための研修を実施した。 ・実務経験が2年以上のジョブコーチを対象として、精神障害者、発達障害者等に関するケーススタディ、経験の少ないジョブコーチに対する指導技法等の研修を実施した。 ・職業能力開発職を対象として、職業訓練指導員人材育成システムに基づき、産業構造の変化に伴う新たなニーズに対応した職業訓練の実施に向けた技能・技術研修、指導員の各階層に応じた業務を遂行するための役割の理解や能力を向上するための階層別研修、キャリアルートの要所要所

(2) 人員に関する指標

人件費（退職手当及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。

また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証を行

(2) 人員に関する指標

人件費（退職手当及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。

また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証を行

(2) 人員に関する指標

人件費（退職手当及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。

また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証を行

において、新たな役割を担うための能力の向上を促す研修及びOJT等を実施した。また、新規採用職員を対象として、日常的に施設の利用者と接し、職業訓練の流れを早期に理解するための窓口業務OJTに加え、技能・技術力及び指導力の向上を図るための計画的な訓練OJTを実施した。

- ・職業能力開発職を対象として、職業訓練の現場において特別な配慮が必要な訓練生に支援を行い、課題等の提言や普及活動を先導する職業訓練指導員の育成を目的とする「特別な配慮が必要な訓練生への対応研修」を、広域センターと連携し新たに3回実施した。
- ・全職種共通の研修については、各研修の対象者層に求められる知識や技能・技術等の他、各研修の受講者アンケートの結果なども踏まえ、研修実施計画を策定した。
- ・人件費削減の一方で職員のモラールの維持向上を図り利用者本位のサービスを提供するため、以下のような取組を行った。
 - ・経営トップ（理事長）が、理事会、部長会議、施設長会議、社内報（メルマガ）等あらゆる場を活用して、ミッション（使命）の浸透、利用者本位のサービス提供の徹底を図るとともに、全国の施設に経営トップが直接出向いて意見交換、指導を実施した。
 - ・役職員一人ひとりが実践すべき行動理念を「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構行動規範」として策定し、カードサイズの印刷物にして嘱託職員を含む全役職員に携帯させている。
 - ・各種サービス終了時における有用度に関する調査やサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を計11本実施（内訳：有用度調査8本、追跡調査3本）し、これらの調査の結果については、自由記述欄の内容を含めて分析を行い、各施設にフィードバックし、今後の業務に活かすよう指導することにより、さらに事業の効果を高めることとした。
 - ・業務の効率的・効果的実施と職員のモチベーションの維持・向上を図るため、職場単位の改善運動であるEサービス運動を引き続き実施した（計87施設）。平成25年度の取組においては、平成24年度のEサービス運動の好事例を全国会議の場で理事長表彰するとともに、最優秀賞受賞者による事例発表やその他の表彰事例の紹介を行った。また、「利用者サービスの向上」、「事務の簡素・合理化／経費節減」、「個人情報保護」等推奨テーマを設定し、全職員の参加意識向上と積極的取組のために各部・施設長に対して配慮するよう通知した。併せて、好事例を社内報（メルマガ）及び機構内LANにより全部署・職員が隨時参照できるようにすることで、その一層の取組を推進した。これにより、利用者サービスの向上、業務の効率化及び省資源省エネ・冗費の削減に資するとともに、小集団活動を通じて職員間の連帯感が増し、風通しの良い職場作りにつながった。

〔Eサービス運動取組の事例〕

- ・平成25年度に報告された87施設について審査を行い、優れた取組施設として17施設を選出した。

〔選出・表彰された施設の主な取組事例〕

- ・「お待たせしないサービスは正しい業務理解から」等のテーマを掲げ、県内各施設の事業内容をまとめたリーフレット作成等業務に関する取組からグリーンカーテン作成等エコロジーに関する取組まで多角的な運動を全職員が一丸となって取り組むことにより、利用者サービスの向上、省エネルギー、職員間のコミュニケーション向上を図った。
- ・職業訓練指導員体制について、社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する観点から、生産現場の先端的技能・技術やものづくりのノウハウを民間企業から取り入れるため、任期付き雇用を積極的に活用した（平成25年度は新たに8人の受け入れを実施した。（年度末現在の受入数の合計34人））

(2) 人員に関する指標

- ・人件費の見直し及び給与水準の適正化については、平成25年度から国に準じた給与制度となるよう以下のとおり見直しを実施した。
 - ・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
- ・「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」（平成24年法律第2号）に基づく国の措置に準じて、俸給月額等を以下のとおり減額した。
 - ・俸給月額 7級以上 ▲9.77%、3級～6級 ▲7.77%、1級～2級 ▲4.77%（行政職俸給表（一）に相当する職員）
 - ・職務手当 一律▲10%、期末手当及び勤勉手当 一律▲9.77% 等
- ・「国家公務員の退職手当の支給水準の引下げ等について」（平成24年8月7日閣議決定）に基づき、

い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況について公表する。

なお、人件費（退職手当、新規に追加される業務に係る分、拡充業務に係る分等を除く。）については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算（当初予算）と比べて5%以上の額を節減する。

（参考）第3期中期目標期間中の予算における人件費見積りの総額は、別紙一のとおり。

い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については、結果が出次第、公表する。

退職手当計算式に以下の調整率を乗じるよう見直しを行った。

- ・平成25年9月30日まで 98/100
 - ・平成25年10月1日から平成26年6月30日まで 92/100
 - ・平成26年7月1日以降 87/100
- ・給与水準の検証結果等については、総務省の定める「独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について（ガイドライン）」に基づき、ホームページ上で公表した。

（給与水準の状況）

○指数の状況	対国家公務員	101.3
	参考 地域勘案	106.2
	学歴勘案	98.0
	地域・学歴勘案	104.7

○国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由

- ①当機構の事務職員のうち大卒以上の者は、全体の91.8%を占め、国家公務員の行政職俸給表（一）適用者のうち大卒以上の者の54.1%（参考「平成25年国家公務員給与等実態調査の結果」表第2表より算出）を大幅に上回っていることによる。
なお、学歴勘案による対国家公務員指数は98.0と国家公務員を下回っている。
- ②「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月24日閣議決定）等に基づき職員宿舎の廃止を進めていること及び全国規模の異動が多いことから、借家・借間に居住する者が年々増加傾向にあり、住居手当の支給水準は国家公務員と同じであるが、支給される者が全体の49.0%を占め、国家公務員の16.8%（参考「平成25年国家公務員給与等実態調査の結果」表第9より算出。以下同じ。）を大幅に上回っていることによる。また、単身赴任手当についても支給される者が全体の13.6%を占め、国家公務員の8.3%を上回っていることによる。
- ③地域勘案及び地域・学歴勘案の指数については、国の本府省が1級地（東京都特別区（18%））に置かれているのに対し、当機構の本部事務所は4級地（千葉市（10%））に置かれしており、当該4級地に在勤する事務職員の割合が高くなっていることによる。

○給与水準の適切性の検証

当機構の給与水準については、国と同様の給与制度としているため俸給、諸手当は国と同等の水準となっており、大卒以上の割合が大きいことを考慮した学歴勘案では98ポイントと国を下回っていること。その他の指数については、住居手当及び単身赴任手当の受給者割合が国よりも大幅に高いことや本部事務所が千葉市に置かれていることにより国を上回っているものであり、給与水準が国より高いものではないこと。

- ・人件費については、予算において前年度比1.0%の節減を図った。
- ・レクリエーション経費については、廃止しており支出はない。

2 施設・設備に関する計画

障害者の就労に関する様々な援助業務及び求職者等への職業訓練の効果的かつ効率的な遂行を図るために、施設の老朽化等を勘案して、計画的な修繕等を行う。

（参考）

施設・設備の内容	予算額（百万円）	財源
(地域障害者職業センター) 設備更新等	148	
(職業能力開発促進センター) 実習場建替等	7,458	施設整備費補助金
(職業能力開発大学校) 設備更新等	1,805	

2 施設・設備に関する計画

障害者の就労に関する様々な援助業務及び求職者等への職業訓練の効果的かつ効率的な遂行を図るために、施設の老朽化等を勘案して、計画的な修繕等を行う。

- ① 障害者職業センターにおける空調設備更新等（29百万円）を行う。
- ② 職業能力開発促進センターにおける実習場建替等（1,229百万円）を行う。
- ③ 職業能力開発大学校における設備更新（494百万円）を行う。

2 施設・設備に関する計画

・障害者の就労に関する援助業務及び求職者等への職業訓練の効率的な遂行を図るため、平成25年度においては、

- ①福井障害者職業センター空調設備改修工事等
 - ②愛媛及び熊本職業能力開発促進センター実習場建替工事等
 - ③東北職業能力開発大学校空調設備更新工事等
- の計画的な修繕を行った。

	<p>(注) 上記の計画に浮いては、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。</p> <p>3 積立金の処分に関する事項</p> <p>宿舎等勘定の前中期目標期間繰越積立金は、宿舎等業務に充てることとする。</p>		<p>(注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。</p> <p>3 積立金の処分に関する事項</p> <p>宿舎等勘定の前中期目標期間繰越積立金は、宿舎等業務に充てることとする。</p> <p>3 積立金の処分に関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> 主に、解雇等により住居を喪失した求職者や、東日本大震災の被災者の入居の受入れに伴い、入居者の退去を促進する取組を停止していることにより、当期純利益が43億円生じたため、第3期中期目標期間へ繰り越した積立金（前中期目標期間繰越積立金）は取り崩していない。
<p>第5 その他業務運営に関する重要事項</p> <p>通則法第29条第2項第5号のその他業務運営に関する重要事項については次のとおりとする。</p> <p>1 ニーズの適確な把握等</p> <p>サービスを希望する者が適切な時期に適切なサービスを受けられるようするため、利用者の機会の均等・公平の観点から、ニーズの適確な把握、ニーズを踏まえた適正なサービスの提供を図るよう、事業の周知や関係機関への協力要請を積極的に実施するとともに、事業主団体、障害者団体等と情報交換を行うほか、機構の業務に関する要望、意見等を聞くことを目的とする場を設けること。</p> <p>2 利便性の向上</p> <p>利用者に対するアンケート調査を積極的に実施し、その結果を業務改善につなげることにより、利用者の要望を踏まえた業務運営を行うこと。</p> <p>高年齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等に関する情報をホームページにおいて公表し、高年齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等に関する情報の効率的な活用と国民の理解の促進を図ること。また、給付金及び助成金の支給申請事業主等の利便性を図るため、支給要件、助成額、申請窓口等をホームページ等で公開する</p>			

こと。
また、障害者雇用納付金の徵収及び調整金等の支給業務については、事業主の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び電算機処理システムの改定など、適正かつ効率的に実施すること。

3 業績評価の実施及び公表による業務内容の充実等

適正な業務の推進に資するため業績評価を行い、業務運営に反映する。

さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、設定した目標の達成状況、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表すること。

4 内部統制の充実・強化

内部統制については、総務省の「独立行政法人における内部統制と評価に関する研究会」が平成22年3月に公表した報告書（「独立行政法人における内部統制と評価について」）及び総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から独立行政法人等の業務実績に関する評価の結果等の意見として厚生労働省独立行政法人評価委員会等に通知した事項を参考に更に充実・強化を図ること。

5 政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を推進すること。

6 既往の閣議決定等に示された政府方針に基づく取組について、着実に実施すること。

評価の視点等	自己評価	A	評定	A
【評価項目20 人事に関する計画、施設・設備に関する計画】	【理由及び特記事項】	・人件費（退職手当、新規に追加される業務に係る分、拡充業務に係る分等を除く。）について、予算において1.0%の額を節減するとともに、機構の業務運営に必要な優秀な人材の確保、職員の専門性と意識の向上を図るための職員各層に対する研修等を実施したほか、より一層人件費の見直し及び給与水準の適正化を図り、国に準じた給与制度となるよう着実に見直しを行ったこと等から「A」とした。	【委員会としての評定理由】	人件費については、目標の達成に向けて着実に節減が行われており評価できる。 給与制度、退職手当制度についても、事務職員について、国と同じ俸給表を適用したことや、55歳を超える職員について昇給停止など、国に準じた取り組みがなされている。 ラスパイレス指数も国と同水準となっている。コンプライアンスを高めるため、人事・研修などの更なる充実が図られることを期待する。
【数値目標】				

<ul style="list-style-type: none"> ・人件費（退職手当、新規に追加される業務に係る分、拡充業務に係る分等を除く。）については、第3期中期目標期間の最終事業年度において、平成24年度予算（当初予算）と比べて5%以上の額を節減すること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・次のとおり中期計画の目標に向けて削減した。 平成25年度 △1.0%（平成24年度比） (業務実績：1の「(2)人件費に関する指標」(P.137参照)) 	<p>【各委員の評定理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ますますのご努力を期待致します。 ・組織として全体のコンプライアンスを高めるためには、人事・研修などの更なる充実が求められる。人材確保、職員研修、人材配置から総合的に改革を期待する。
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・必要な人材の確保、人員の適正配置並びに研修の充実による専門性及び意識の向上を図っているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構の業務運営に必要な優秀な人材を確保するため、以下のような取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> ・職員の募集に当たっては、全職種において春季及び秋季に募集を行い、多様かつ必要な人材の確保に努めた。また、職業能力開発職については、全国の能開施設の職員を動員して地域の大学等に対する広報活動を実施し、冬季においても募集を行った。 ・採用選考においては、引き続き人物本位の採用のため面接を重視して3次にわたる面接試験を行うとともに、応募者の積極性や協調性などを把握するため、実際の勤務において直面する事例をテーマにグループ討議を実施した。 ・第34回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）の単独開催（平成25年11月に千葉県で開催）に際し、同大会の円滑な運営及び利用者のニーズに的確に応えるため、担当部署の人員体制を強化した。 ・東日本大震災における被災地域の離職者等に対する「震災復興訓練」の効率的・効果的実施のため、全国から職業訓練指導員の応援派遣を行うなど、スケールメリット等を活かした弾力的な人員配置に努めた ・職員の専門性と意識の向上を図るため、次のとおり職員各層に対する研修を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ・管理職員を対象として、業務に対するモチベーションや法令順守に対する意識等の向上のための管理手法など、嘱託職員の管理マネジメントに関する研修を実施した。 ・障害者職業カウンセラー職及び障害者職業訓練職を対象として、実践的な知識・技術等の修得を図るためのOJT指針に基づき、採用後3年次までの当該職員を配置するすべての広域・地域センターにおいて、個々の職員の経験や担当業務状況に応じて計画的なOJTを実施した。 ・職業能力開発職を対象として、職業訓練の現場において特別な配慮が必要な訓練生に支援を行い、課題等の提言や普及活動を先導する職業訓練指導員の育成を目的とする「特別な配慮が必要な訓練生への対応研修」を、広域センターと連携し新たに3回実施した。 ・全職種共通の研修については、各研修の対象者層に求められる知識や技能・技術等の他、各研修の受講者アンケートの結果なども踏まえ、研修実施計画を策定した。 ・職業訓練指導員体制について、社会のニーズに機動的に対応できる指導員体制を実現する観点から、生産現場の先端的技能・技術やものづくりのノウハウを民間企業から取り入れるため、任期付き雇用を積極的に活用した（平成25年度は新たに8人の受け入れを実施した。（年度末現在の受入数の合計34人）） <p>(業務実績：1の「(1)方針」(P.135参照))</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストの見直しを図っているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・再就職者の非人件費ポストは、本部において研究業務を行う嘱託、施設において職業訓練・指導業務を行う嘱託等があるが、いずれのポストも、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条に基づく職員の定年退職後の再雇用制度の対象者を配置するポストであり、これらのポストの配置は、配置対象者の経験及び専門性や、当該ポストに必要な技能等を総合的に勘案して行った。 <p>(業務実績：1の「(1)方針」(P.135参照))</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・人件費（退職手当及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直しているか。（政・独委評価の視点「4人件費管理（2）総人件費」事項と同様） 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人件費の見直し及び給与水準の適正化については、平成25年度から国に準じた給与制度となるよう以下のとおり見直しを実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ・事務職員について、国と同じ俸給表（行政職俸給表（一））を適用 	

	<ul style="list-style-type: none"> 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 「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」(平成24年法律第2号)に基づく国の措置に準じて、俸給月額等を以下のとおり減額した。 <ul style="list-style-type: none"> 俸給月額 7級以上 ▲9.77%、3級～6級▲7.77%、1級～2級 ▲4.77% (行政職俸給表(一)に相当する職員) 職務手当 一律▲10%、期末手当及び勤勉手当 一律▲9.77% 等 <p>(業務実績: 1の「(2)人に関する指標」(P.136参照))</p>													
<ul style="list-style-type: none"> 法人の福利厚生費について、法人の事務・事業の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、必要な見直しが行われているか。(政・独委評価の視点「4人件費管理(3)その他」) 	<p>実績: ○</p> <ul style="list-style-type: none"> レクリエーション経費については、廃止しており支出はない。 <p>(業務実績: 1の「(2)人に関する指標」(P.137参照))</p>													
<ul style="list-style-type: none"> 機構の給与水準について検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表しているか。(政・独委評価の視点「4人件費管理(1)給与水準」事項と同様) 	<p>実績: ○</p> <ul style="list-style-type: none"> 給与水準の検証結果等については、総務省の定める「独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について(ガイドライン)」に基づき、ホームページ上で公表した。 <p>(給与水準の状況)</p> <table border="0"> <tr> <td>○指数の状況</td> <td>対国家公務員</td> <td>101.3</td> </tr> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>106.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>98.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>104.7</td> </tr> </table>	○指数の状況	対国家公務員	101.3	参考	地域勘案	106.2		学歴勘案	98.0		地域・学歴勘案	104.7	
○指数の状況	対国家公務員	101.3												
参考	地域勘案	106.2												
	学歴勘案	98.0												
	地域・学歴勘案	104.7												
	<p>○国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p> <ol style="list-style-type: none"> 当機構の事務職員のうち大卒以上の者は、全体の91.8%を占め、国家公務員の行政職俸給表(一)適用者のうち大卒以上の者の54.1% (参考「平成25年国家公務員給与等実態調査の結果」表第2表より算出)を大幅に上回っていることによる。 なお、学歴勘案による対国家公務員指数は98.0と国家公務員を下回っている。 「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議決定)等に基づき職員宿舎の廃止を進めていること及び全国規模の異動が多いことから、借家・借間に居住する者が年々増加傾向にあり、住居手当の支給水準は国家公務員と同じであるが、支給される者が全体の49.0%を占め、国家公務員の16.8% (参考「平成25年国家公務員給与等実態調査の結果」表第9より算出。以下同じ。)を大幅に上回っていることによる。また、単身赴任手当についても支給される者が全体の13.6%を占め、国家公務員の8.3%を上回っていることによる。 地域勘案及び地域・学歴勘案の指数については、国の本府省が1級地(東京都特別区(18%))に置かれているのに対し、当機構の本部事務所は4級地(千葉市(10%))に置かれており、当該4級地に在勤する事務職員の割合が高くなっていることによる。 <p>○給与水準の適切性の検証</p> <p>当機構の給与水準については、国と同様の給与制度としているため俸給、諸手当は国と同等の水準となっており、大卒以上の割合が大きいことを考慮した学歴勘案では98ポイントと国を下回っていること。その他の指数については、住居手当及び単身赴任手当の受給者割合が国よりも大幅に高いことや本部事務所が千葉市に置かれていることにより国を上回っているものであり、給与水準が国より高いものではないこと。</p> <p>(業務実績: 1の「(2)人に関する指標」(P.137参照))</p>													
<ul style="list-style-type: none"> 法人の業務改善のための具体的なイニシアティブが認められるか。(政・独委評価の視点「9業務改善のための役職員のイニシアティブ等についての評価」) 	<p>実績: ○</p> <ul style="list-style-type: none"> 経営トップ(理事長)が、理事会、部長会議、施設長会議、社内報(メルマガ)等あらゆる場を活用して、ミッション(使命)の浸透、利用者本位のサービス提供の徹底を図るとともに、全国の施設に経営トップが直接出向いて意見交換、指導を実施した。 													

	<ul style="list-style-type: none"> 役職員一人ひとりが実践すべき行動理念を「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構行動規範」として策定し、カードサイズの印刷物にして嘱託職員を含む全役職員に携帯させている。 業務の効率的・効果的実施と職員のモチベーションの維持・向上を図るため、職場単位の改善運動であるEサービス運動を引き続き実施した（計87施設）。平成25年度の取組においては、平成24年度のEサービス運動の好事例を全国会議の場で理事長表彰とともに、最優秀賞受賞者による事例発表やその他の表彰事例の紹介を行った。また、「利用者サービスの向上」、「事務の簡素・合理化／経費節減」、「個人情報保護」等推奨テーマを設定し、全職員の参加意識向上と積極的取組のために各部・施設長に対して配慮するよう通知した。併せて、好事例を社内報（メルマガ）及び機構内LANにより全部署・職員が随時参照できるようすることで、その一層の取組を推進した。これにより、利用者サービスの向上、業務の効率化及び省資源省エネ・冗費の削減に資するとともに、小集団活動を通じて職員間の連帯感が増し、風通しの良い職場作りにつながった。 <p>（業務実績：1の「(1)方針」（P. 136参照））</p>	
・施設の老朽化等を勘案し計画的に修繕等を行ったか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者の就労に関する援助業務及び求職者等への職業訓練の効率的な遂行を図るため、平成25年度においては、福井障害者職業センター空調設備改修工事等の計画的な修繕を行った。 <p>（業務実績：「2 施設・設備に関する計画」（P. 137参照））</p>	
・宿舎等勘定の前中期目標期間繰越積立金は、宿舎等業務に充てたか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 主に、解雇等により住居を喪失した求職者や、東日本大震災の被災者の入居の受入れに伴い、入居者の退去を促進する取組を停止していることにより、当期純利益が43億円生じたため、第3期中期目標期間へ繰り越した積立金（前中期目標期間繰越積立金）は取り崩していない。 <p>（業務実績：「3 積立金の処分に関する事項」（P. 138参照））</p>	