

# 平成 2 5 年度業績評価説明資料



設立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

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

# 目次

## 事業体系図

事業体系図・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

## 高齢者事業

評価シート 1・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2  
評価シート 2・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

## 障害者事業 (職業リハビリテーション業務)

評価シート 3・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10  
評価シート 4・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17  
評価シート 5・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20  
評価シート 6・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24

## 障害者事業 (障害者雇用納付金関係業務等)

評価シート 7・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 28  
評価シート 8・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30  
評価シート 9・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32  
評価シート10・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 37

## 職業能力開発事業

評価シート11・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 40  
評価シート12・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 44  
評価シート13・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 49  
評価シート14・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 53  
評価シート15・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 58  
評価シート16・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 64

## 業務の質の向上への取組

評価シート17・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 68

## 業務運営の効率化

評価シート18・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 75

## 予算、人事等

評価シート19・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 79  
評価シート20・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 82

# 高齢・障害・求職者雇用支援機構の事業体系図

## 高齢者事業

- ① 高齢者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等
- ② 給付金の支給業務

## 職業能力開発事業

- ⑪ 離職者訓練
- ⑫ 高度技能者養成訓練
- ⑬ 在職者訓練、事業主等との連携・支援
- 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
- ⑮ 効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等
- ⑯ 求職者支援制度に係る訓練認定業務等

## 障害者事業

### 職業リハビリテーション業務

- 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
- 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
- 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
- ⑥ 障害者職業能力開発校の運営

### 障害者雇用納付金関係業務等

- 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
- ⑧ 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務
- 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
- ⑩ 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

⑰ 業務の質の向上のための取組（各事業共通）

⑱ 業務運営の効率化

⑲ 予算、収支計画及び資金計画

⑳ 人事に関する計画

# 01 高年齢者雇用に関する相談・援助、実践的 手法の開発、啓発等

自己評価 A

(評価シート P1～P12)

## ○概要

### ・高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助等の実施

定年の引き上げや廃止、継続雇用制度の導入等に向けた事業主の取組を推進し、高齢者の雇用管理の改善や多様な就業機会を確保するために、事業主や事業主団体に対する相談等の支援を行っています。

### ・高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの質の向上

高年齢者雇用アドバイザーのスキルアップのための多彩な研修の実施等を通じて、サービスの質の向上に取り組んでいます。

### ・高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供・普及

「70歳まで働ける企業」の実現に向け、企業に対する気運の醸成と専門的相談・援助を行うための実践的手法の開発を行っています。

### ・生涯現役社会の実現に向けた啓発広報活動

高年齢者雇用支援月間の中心的行事として、10月に高年齢者雇用開発フォーラムを開催し、雇用開発コンテスト表彰式や企業による事例発表などを行うとともに、定期刊行誌「エルダー」の発行や、実践的手法の開発成果等のマスメディアによる広報等、広く高年齢者雇用に係る情報提供を行っています。

# ○高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助等の実施

## 数値目標、評価の視点

- ①相談・援助実施件数**30,000件以上**
- ②事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価**70%以上**
- ③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。
- ④65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。

## 主な取組内容

### 【改正高齢法施行初年度の取組】

改正高齢法及び関連通知を踏まえた的確な業務運営の実施

### ○希望者全員65歳までの継続雇用に向けた相談・援助 ③

- ・法律への対応が確実に実施されるよう、職業安定機関からの要請に**積極的に対応**した相談・援助を実施
- ・**職業安定機関との協議**による個別訪問計画の策定
- ・公共職業安定所（ハローワーク）職員との**同行訪問**による相談・援助の実施
- ・ハローワークが行う集団指導に対する支援の実施

### ○「生涯現役社会の実現」に向けた相談・援助 ④

- ・「**生涯現役社会の実現**」に重点を置き、「70歳まで働ける企業の実現」に向けて、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対する相談・援助の実施

### ○就業意識向上研修サービスの実施 新規

- ・中高年齢従業員の活用方法や職業意欲の向上等についての事業主等のニーズに応えるため研修を実施
  - 職場管理者に対する能力向上及び意識改革を図るための研修
  - 中高年齢従業員に対する職務遂行能力向上を図るための研修
  - 中高年齢従業員に対する職業生活の設計等のための研修

## 数値目標の達成状況

過去最高

- ① 相談・援助実施件数 **42,160件** [41,747件]  
うち、「65歳を超える企業の自主的な取組」に係る相談・援助件数 19,689件[26,276件]

※[ ]内は前年度実績

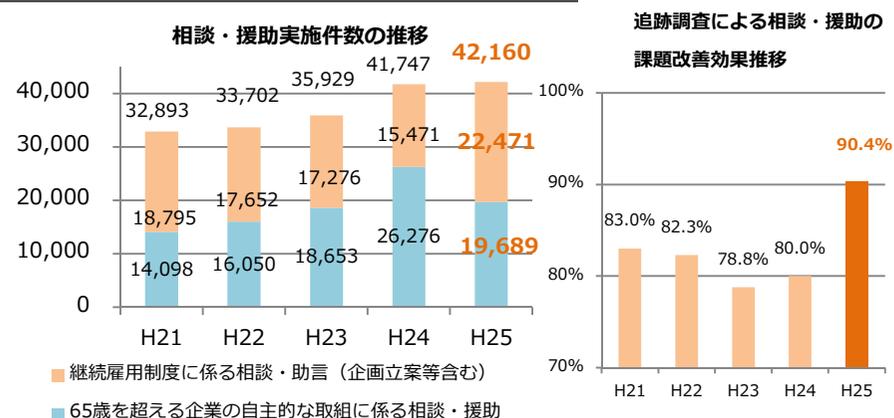
- ② 事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価

過去最高

**90.4%** [80.0%]

※[ ]内は前年度実績

## 相談・援助実施件数等の推移



## ○高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの質の向上

### 評価の視点

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

#### 相談・援助スキルの向上のための研修等

⑤

##### ○新たな研修体系による研修の実施 **新規**

- ・ **基本的な研修の実施** (研修Ⅰ、研修Ⅱ、研修Ⅲ)  
(延べ4回、受講者170人)
- ・ **課題解決のノウハウを共有するための研修** (5年次研修)  
(1回、受講者72人)
- ・ **実務研修の実施** (企業診断システム操作研修、実践研修)  
(延べ3回、受講者123人)
- ・ **スキル向上を図るための研修の実施** (スキルアップ研修)  
(4コース (雇用、賃金、職場改善、教育訓練)、受講者45人)
- ・ **その他の研修等**
  - ・ 実地研修  
(先輩アドバイザーに同行し、相談・助言の手法を習得)
  - ・ 資格認定講習  
(アドバイザーとして必要な基礎知識等を習得 1回、受講者57人)



##### ○アドバイザーの自主的勉強会等への支援

- ・ アドバイザーの相互研鑽・自己啓発が活発化するよう、アドバイザーが自主的に開催する勉強会等に**機構本部職員を派遣**するなどの支援を実施

##### ○ゼネラルアドバイザーによる相談・指導

- ・ 機構本部に配置する高年齢者雇用に関する専門的、技術的な知識を有するゼネラルアドバイザーが研修の一部を担当するとともに、企画立案の全件に対して内容を精査し、アドバイザーへの指導を実施

#### 相談・援助等の好事例の提供等

⑤

##### ○ブロック別経験交流会における事例検討 (全国6ブロック)

- ・ 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する働きかけに係る事例の**発表・検討・意見交換**を実施



##### ○アドバイザー活動支援ホームページの活用

- ・ 各種マニュアル、好事例、研修資料等を掲載し、**情報の共有化**を図るとともに、アドバイザー活動の効率化と自主学習の支援を行った。

##### ○アドバイザー向けメールマガジンの発行

- ・ 機構の取組方針や活動の参考となる雇用統計資料、政策・制度の動きに関する最新情報、アドバイザーの実践事例報告等を掲載するとともに、アドバイザーからの意見・投稿も募り、機構とアドバイザー間の**双方向のコミュニケーション**を図った。  
(毎月1回発行)

##### ○効果的な取組事例の報告及びフィードバック等

- ・ 各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、好事例については、各高障センターへフィードバックの上、連絡調整会議等を通じてアドバイザー間で情報共有

# ○高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供・普及

## 数値目標、評価の視点

- ⑥事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発するとともに、高年齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助への活用を図っているか。
- ⑦開発された成果について、情報を蓄積・管理した上で、ホームページ等を通じて提供しているか。
- ⑧産業別ガイドライン策定支援 **10団体** (新規5、継続5)

## 実践的手法の開発・提供

### ○事業主支援手法の開発 ⑥

相談・援助の効果的な実施の観点による研究テーマを設定

- ・70歳雇用時代における一貫した人事管理のあり方研究
- ・70歳まで働ける企業基盤づくり推進研究
- ・企業における高齢者雇用の推進における検討委員会
- ・団塊世代の就業・生活意識実態調査研究

### ○生涯現役をめざす職場づくり研究 ⑥

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

- ・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 (2年計画の1年目) 等

### (高年齢者雇用アドバイザーによる活用) ⑥

- ・研究成果・調査結果をとりまとめ、具体的な取組事例・効果等を整理したパンフレット等を作成し、アドバイザー活動支援ホームページに掲載し活用、アドバイザー向けメールマガジンへの掲載による情報提供
- ・パンフレット等については、アドバイザーが自らの知識の向上に役立てるのみならず、企業訪問の際に携行して相談・援助業務に活用

### (成果の普及) ⑦

- ・機構ホームページ、機構ニュースへの掲載
- ・企業、事業主団体、行政等に報告書を配付
- ・研究等の成果をパネルにし、高年齢者雇用開発フォーラムやシンポジウムにおいて掲示



### ○産業別高齢者雇用推進事業 ⑥ ⑦ ⑧

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

#### 継続5団体 → 5業種ガイドラインの策定

(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)

例) 自動車車体製造業において、**高齢者の能力を生かす組織・仕組み作りのための課題解決策**を高年齢者雇用Q&Aとして作成

- ・ガイドラインを作成し、会員企業に配付、機構ホームページへの掲載
- ・各産業団体による普及啓発セミナーの開催 (計25回、参加者数963人)
- ・ガイドライン普及状況調査の実施⇒会員企業の **82.2%** 【81.8%】 から「役に立った」と回答
- ・ガイドラインについては、アドバイザーが自らの知識の向上に役立てるのみならず、関連企業の訪問の際に携行して相談・援助業務に活用



## 数値目標の達成状況

⑧ 産業別ガイドライン策定支援 **10団体**

— 達成度100% —

(新規5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  
(継続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

※【】内は前年度実績

# ○生涯現役社会の実現に向けた啓発広報活動

## 評価の視点

- ⑨ 高齢者雇用を支援する月間を設け、改善事例の発表等を内容とする行事を実施するほか、定期刊行誌の発行、ホームページを活用した情報提供、マスメディア、経済団体等との連携により啓発広報活動を実施しているか。
- ⑩ 高齢者等の雇用に係る企業の好事例を収集・提供しているか。

### 高齢者雇用支援月間における取組

⑨

#### ○ 高齢者雇用開発コンテスト

高齢者がいきいきと働くことのできる職場環境にするために企業等が行った創意工夫の事例を全国から募集

**応募数284社のうち、76社を表彰**

(厚生労働大臣表彰：最優秀1社、優秀2社、特別賞3社、  
機構理事長表彰：70社)

#### ○ 高齢者雇用開発フォーラム

高齢者雇用支援月間の10月における啓発活動として、以下のメニューにより開催した。

- ・コンテスト表彰式、記念講演(樋口美雄教授)
- ・事例発表：コンテスト入賞企業及び高齢者の活用を積極的に進める企業4社による事例発表
- ・トークセッション：事例発表企業4社による70歳現役で働く従業員の「仕事と健康管理」、「賃金」などについて議論
- ・雇用・就業相談コーナー：主に企業の担当者を対象にした、人事管理・雇用管理等の相談を実施

**来場者数334名**

**(アンケートによる満足度：91.2%【89.9%】)**

※【】内は前年度実績

#### ○ 生涯現役社会実現に向けた地域ワークショップの開催

高障センターにおいて、高齢者雇用支援月間の10月を中心に専門家による講演、高齢者雇用の先進企業等の事例発表、ディスカッション等を実施

**47都道府県で開催 参加者 2,072名**

### 高齢者の雇用に係る好事例の収集・提供

⑩

#### 「70歳まで働ける企業」実現に向けたシンポジウム

平成26年1月16日に東京、23日に大阪で、企業の経営者・人事労務担当者等を主な対象とし実施

- ・講演：樋口恵子(東京)、今野浩一郎(大阪)両教授による講演
- ・解説：「生涯現役社会の実現を目指して」(厚生労働省)
- ・パネルディスカッション：先進企業の取組事例をもとに生涯現役の働き方について議論

**来場者数 622名【東京380名、大阪242名】**

**(アンケートによる満足度：87.7% (両会場平均) 【88.3%】)**

※【】内は前年度実績

#### コンテスト事例の普及

- ・コンテスト事例集の作成  
「生涯現役で働ける職場づくり」  
(70歳戦力化企業)



コンテスト事例集

- ・高齢者雇用開発コンテスト  
企業事例情報提供システム



機構HPにて公開中

#### 高齢者雇用開発フォーラムの様子

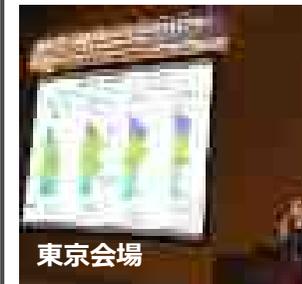
##### フォーラム (表彰式)



##### フォーラム (パネル・ポスター展示)



#### シンポジウムの様子



東京会場



大阪会場

## 評価の視点

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

### マスメディア等による啓発活動

⑨

#### ○地方新聞（49紙）を中心に新聞広告を掲載

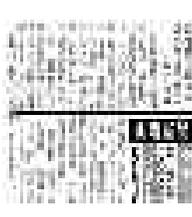
10月の高齢者雇用支援月間に実施する地域ワークショップを周知するため、各都道府県をエリアとする地方新聞（49紙）に新聞広告を掲載した。

広告の掲載のほか、ワークショップの**事前（22紙）**又は**事後（27紙）**に新聞記事が掲載される等、各地域において新聞社と連携を図った。 **新規**

【ワークショップ記事】



【事前記事】

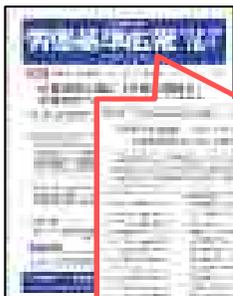


【事後記事】



### その他の啓発広報活動

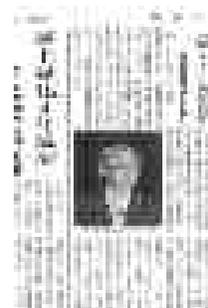
・ 高齢者雇用支援月間の取組及び先進的な企業事例は、積極的な情報提供により各種刊行物に掲載された。



労働基準広報  
(2013.12.1)



警備保障タイムズ  
(2013.10.11)



日本ビール新聞  
(2013.10.21)

・ 開発成果、先進的な企業事例をマスコミへ積極的に情報提供



高齢社会統計要覧2013の配布

### 定期刊行誌「エルダー」の発行

⑨

#### ○発行目的

事業主等が高齢者雇用についての知識、技術等を提供

#### ○発行部数

毎月**60,000部**

⇒企業の人事、労務担当者及び高齢者雇用問題に関心のある者等

読者アンケート調査結果

「非常に参考になる」  
「参考になる」 **89.5%**  
＜参考となった理由＞  
・ 高齢者雇用の事例が多い  
・ 高齢者雇用の現状がわかる

ニーズ・意見

編集委員会の開催

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

助言・指摘

◆誌面の充実・改善点◆

- ・ **高齢者雇用安定法の改正**に対応し、希望者全員65歳までの雇用を中心テーマとした座談会を採録したほか、Q & A形式で解説を連載
- ・ 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
- ・ ホームページにバックナンバーを掲載するほか、**電子ブックの掲載を開始** **新規**



## 02 給付金の支給業務

自己評価 A

(評価シート P13～P18)

### ○概要

当機構では、高齢者の雇用の安定等を図ることを目的に、事業主の方に**給付金（高齢者雇用安定助成金等）**を支給しています。また、関係機関と連携した積極的な周知活動の展開や、不正受給の未然防止のため、雇用保険データとの照合や事業所に対する実地調査等の厳正な審査を行っています。

- ・ **高齢者活用促進コース** : 高齢者の活用促進のため、雇用環境整備の措置を実施した事業主に支給  
助成額は、雇用環境整備に要した費用の1/2（中小企業は2/3）  
ただし、1年以上継続雇用している60歳以上の雇用保険被保険者数×20万円の範囲内  
（平成25年度は上限500万円。なお、平成26年度より上限1000万円に引き上げ）
- ・ **高齢者労働移動支援コース** : 定年退職予定者（※1）を定年の1年前の日から定年に達する日までの間に、職業紹介事業者の紹介（※2）により雇い入れた場合、1人につき70万円（短時間労働者は40万円）を支給  
（※1）平成26年度より定年退職予定者に加え、継続雇用制度の基準非該当による離職予定者も対象。  
（※2）平成26年度より公共職業安定所（ハローワーク）による紹介も対象。

# ○給付金の支給業務

※[ ]は前年度実績

数値目標、評価の視点

- ① 申請書類の見直し、進捗管理、事務手続きの合理化を図っているか。
- ② 担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上を図っているか。
- ③ ホームページで情報提供を行うとともに変更は速やかに修正しているか。
- ④ 給付金の説明会を**500回以上**実施しているか。
- ⑤ 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。
- ⑥ わかりやすい給付金のパンフレットを作成し、配付しているか。
- ⑦ 適正な不正受給防止対策が取られているか。
- ⑧ 不正受給防止を図るため、適正な審査と事業所調査を行っているか。
- ⑨ 担当者会議を開催し、支給業務の問題点等の情報交換を行っているか。
- ⑩ 厚労省、労働局と支給業務の問題点等に対する情報交換を行っているか。

## 効率的な支給事務の実施

- ・ 審査・点検マニュアルによる窓口審査の統一化及びシステムによる進捗管理①
- ・ 給付金の趣旨や目的、手続き等についての丁寧な事前説明①
- ・ 高障センター担当者会議及び地区別研修会による審査能力の向上②⑨
- ・ 高障センターの平均処理期間**13.3日**[13.1日](業務指標：15日以内)①
- ・ 支給事務を実施する上で判明した問題点等を厚労省にフィードバック⑩

## 効果的な周知・広報

- ・ ホームページ、**メルマガ**、エルダー、新聞、専門誌等への掲載③ **拡充**
- ・ 制度変更に伴うホームページ更新は**即日実施**(25.4.1及び25.5.16)③
- ・ 厚労省実施の高年齢者雇用状況調査票送付時に案内同封(**16万社**)⑤ **新規**
- ・ 制度パンフレットのほか、活用事例集、**申請手順書**、支給申請の手引を提供⑥ **拡充**
- ・ 給付金の支給申請の手引が申請書を記入する際に参考になった割合(**85.9%**)⑥
- ・ 経営者団体、社会保険労務士会等に対する制度周知、要請(**34団体**) [30団体]
- ・ 都道府県等中小企業支援センター(産業振興財団等)との連携 **新規**
- ・ 中小企業庁の中小企業支援サイト(ミラサポ)での給付金案内 **新規**
- ・ 金融機関との連携(信金中央金庫、企業への融資時に制度紹介を依頼) **新規**



## 不正受給防止対策

- ・ 雇用保険データ、過去の申請データと申請書の内容照合等⑦⑧
- ・ 支給対象事業所への実地調査の実施(**1,152回**)[843回]⑦⑧
- ・ 不正受給事業主名の公表制度の開始(ホームページ上)⑦ **新規**
- ・ 不正疑義事業所情報の共有等職業安定機関との情報交換 (**1,172回**)[1,520回]⑦⑩
- ・ 不正受給防止マニュアル及び留意すべき申請事案及び対処法の共有⑨⑩

## 数値目標の達成状況

④ 給付金説明会開催回数  
**792回**(達成率158.4%) [1,127回]

### 【参考1】支給実績等

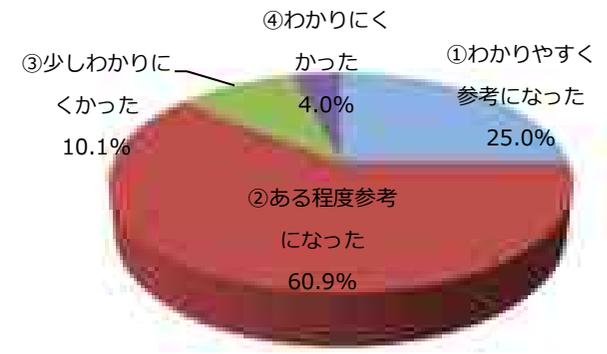
○支給実績 **3,505件** [5,074件]  
○不正受給件数 **0件** [2件]

### 【参考2】給付金の支給申請の手引が申請書を記入する際の参考になった割合

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きや申請書の記入をする際に参考になったとする割合

**85.9%** (①と②の合計) [84.1%]

有効回答	割合
①わかりやすく参考になった	25.0%
②ある程度参考になった	60.9%
③少しわかりにくかった	10.1%
④わかりにくかった	4.0%
合計	100%



# 03 地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援

自己評価 S

(評価シート P 19～P 29)

## ○概要

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

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

### ・就職等に向かう次の段階への移行の促進（職業準備支援の実施）

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

### ・ジョブコーチ支援の推進

ジョブコーチ支援は、職場に適応できるよう障害者及び事業主に対して障害特性を踏まえた直接的・専門的な支援を実際の職場で行っています。また各地域において、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の配置型ジョブコーチが、第1号・第2号ジョブコーチと連携し支援を実施しています。

<ジョブコーチ（職場適応援助者）の種類>

- ・配置型ジョブコーチ・・・地域センターに配置しているジョブコーチです。
- ・第1号ジョブコーチ・・・障害者の就業支援を行う社会福祉法人等に雇用されているジョブコーチです。
- ・第2号ジョブコーチ・・・障害者を雇用する企業に雇用されているジョブコーチです。

### ・精神障害者の総合雇用支援の推進

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

### ・障害者の雇用管理に関する専門的支援の実施

公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）との連携等により、障害者雇用に係る事業主への支援を行っています。

# ○平成25年度の重点業務、及び数値目標の達成状況

## 1 平成25年度の重点業務

- 他の就労支援機関では支援が困難な、精神障害者、発達障害者等に対する支援の積極的实施
  - ・ 障害者雇用促進法の改正を踏まえた精神障害者対策の一層の推進 ※平成30年4月から、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に追加
  - ・ 発達障害者に対する体系的支援の全国実施
- 支援ノウハウの提供と関係機関との連携
- 事業主ニーズを踏まえた専門的支援の積極的实施

## 2 平成25年度計画の達成状況

全10指標全てで、  
目標を大きく上回る

さらに、精神・発達障害の  
対象者数等5指標で過去最高  
を更新

	数値目標	25年度実績	24年度実績
障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施			
① 職リハサービスの実施対象者数	29,400人以上	31,658人	31,831人
② 職リハサービスの実施対象者数（精神障害者）	9,800人以上	過去最高 11,012人	10,868人
③ 職リハサービスの実施対象者数（発達障害者）	4,400人以上	過去最高 6,110人	5,457人
④ 支援を受けた障害者に対するアンケート調査における効果があった旨の評価	80%以上	93.2%	95.2%
⑤ 職業準備支援等の実施による就職等に向かう次の段階への移行（対象者の比率）	80%以上	87.6%	88.0%
⑥ 職業準備支援等の修了者の就職率	50%以上	過去最高 68.5%	68.1%
⑦ ジョブコーチ支援終了者の職場定着率	80%以上	過去最高 88.2%	86.7%
⑧ 復職支援終了者の復職率	75%以上	83.7%	83.3%
障害者の雇用管理に関する専門的支援の実施			
⑨ 障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数	16,400所以上	17,767所	17,800所
⑩ 事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価	80%以上	過去最高 93.1%	90.2%

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

## 数値目標、評価の視点

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

## 主な取組内容

### ○地域で支援を必要としている障害者の積極的な受入① ② ③

- ・メンタルヘルス分野の医療機関との連携
- ・ハローワーク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等の連絡会議等への参加
- ・法改正を踏まえ、ハローワークからの精神障害者等に係る支援依頼を更に促進するための方策等を検討。26年度にモデル事業(東京・大阪・愛知)を実施  
⇒支援困難性が高い「精神障害者」と「発達障害者」が増加(24年度比「精神障害者」1.3%、「発達障害者」12.0%の増)  
⇒地域センター利用者のうち、「精神障害、発達障害・難病等」の障害者**60.9%と6割を超えている**

### ○個々の障害者の特性に応じた職リハ計画と同計画に基づくきめ細かな職リハサービスの実施 ④

- ・職リハ計画の策定に際しては、実際の就労場面を活用した職業評価の徹底による、個々の障害者の特性を把握
- ・支援の各段階における状況や本人の意思等を確認
- ・就職実現のためのタイムリーな支援を推進すべく、職業準備支援、求職活動支援の内容や方法を適宜見直し

## 利用者アンケートを踏まえた分析と改善策

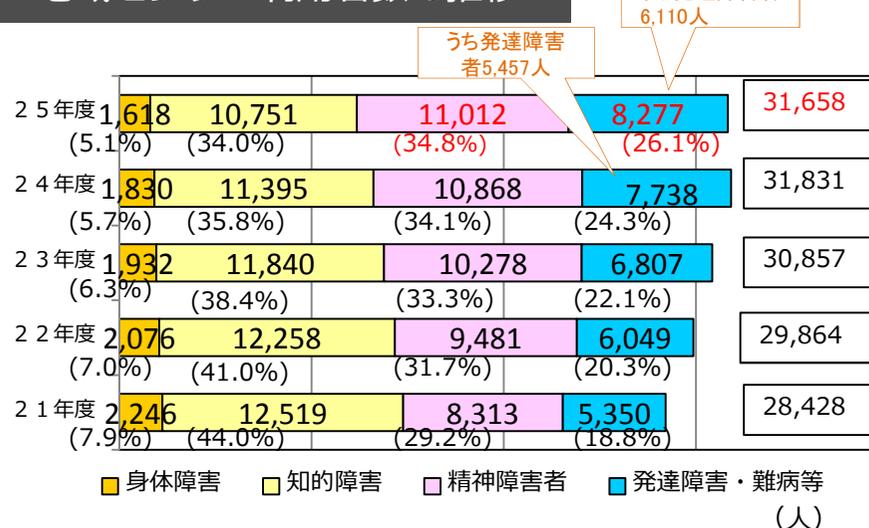
- ・精神障害者総合雇用支援において「ストレス対処法のテーマを深められるよう教えてほしい」の声があった。  
⇒講習受講前の事前相談の実施、講習后感想にもとづき、必要に応じ補講の個別対応を設定
- ・職業準備支援において「求職活動に対して相談しやすくしてほしい」等の声があった。  
⇒従来の求職活動支援に加え、就職相談コーナーを週一回定期的に開催し、利用を勧奨

## 達成状況

※[ ]は前年度実績

- ① 対象者 **31,658人** [31,831人]
- ② うち**精神障害者11,012人** [10,868人] **過去最高**
- ③ うち**発達障害者 6,110人** [5,457人] **過去最高**
- ④ アンケート調査(職リハサービスの効果度) **93.2%** [95.2%]

## 地域センター利用者数の推移



# ○就職等に向かう次の段階への移行の促進（職業準備支援※の推進）

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

## 数値目標、評価の視点

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

## 主な取組内容

- 他の機関では支援が困難な障害者への支援
  - ・特に発達障害者の利用の増加に対応し、平成25年度から「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を本格実施
  - ・また、発達障害者について、障害特性に対する配慮事項を自らまとめたナビゲーションブックをもとに就職希望企業向け「自己紹介カード」を作成し、効果的な求職活動に向けた取り組みを推進
  - ・他の関係機関における身体、知的障害者等への支援方法に係る専門的援助を行い、他機関における支援を促進、必要に応じて助言等を実施

- 支援ニーズに対応した個別指導方式⑤⑥
  - ・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、個別のカリキュラムを策定

### 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  
発達障害者就労支援カリキュラム

新規

平成25年度より、全国実施

### プログラム内容等

- 技能体得講座の開催、事業所体験実習等（計12週間程度）
- 面接同行やナビゲーションブックの活用により企業の障害理解を促し、就職活動をバックアップ

- 経済・雇用失業情勢に対応した就職支援対策⑥
  - ・ハローワークの参加による具体的な求人情報に基づいたケース会議の積極的実施
  - ・所長等の経営者団体・個別企業訪問による求人要請及びジョブコーチによる支援先企業への求人要請
- 精神障害者・発達障害者等に対する支援スキルの向上⑤⑥
  - ・職業評価や職業準備支援に携わるスタッフに対して、障害特性に応じたアプローチ方法を演習を通じてスキルアップ

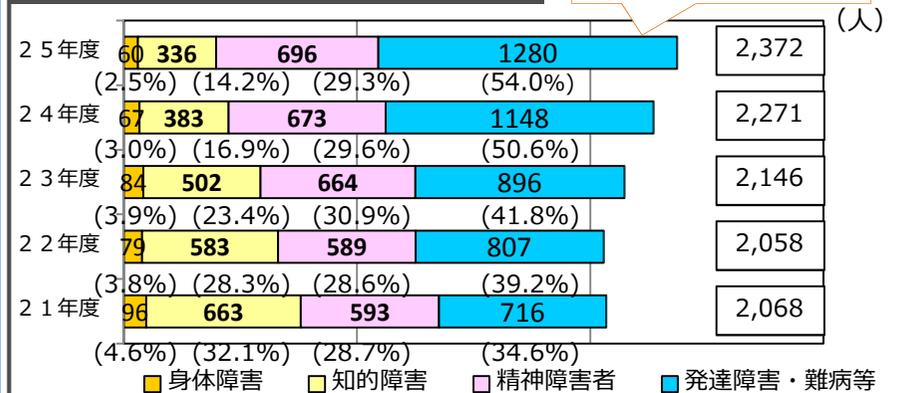
## 達成状況

※[ ]は前年度実績

- ⑤ 次の段階への移行率 **87.6%** [88.0%]
- ⑥ 修了者の就職率 **68.5%** [68.1%] **過去最高**

## 職業準備支援対象者数の推移

精神障害、発達障害等の割合83.3%



## 職業準備支援対象者1人当たりの平均支援回数

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害・難病等の障害者
平均支援回数	28.2	29.3	46.5	54.8

精神障害者・発達障害者等については、障害特性や病状を踏まえたきめ細やかな支援が必要なことから、他の障害と比較して平均支援回数が多くなっている。

# ○ジョブコーチ支援の推進

## 数値目標、評価の視点

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

### 主な取組内容

- 地域のセーフティネットとして、第1号ジョブコーチでは支援が困難な障害者、支援が及ばない地域での支援実施  
→精神障害者、発達障害者等、他の機関では支援が困難な障害者の全体に占める割合が**5割超え**(支援件数全体に占める割合も、24年度に比し**5.0%増加**し、**過去最高**となる)
- 個々の対象者の態様に応じた支援の実施
  - ・個々の対象者の態様に対応し、事業主に対する雇用管理や職務内容の助言等や障害者に対する職場内コミュニケーション能力の向上支援等、充実した支援を実施
  - ・支援終了後のフォローアップの効果的・計画的実施
 職場適応指導対象者数 **6,281人** (平成24年度実績 6,119人)
- 配置型ジョブコーチと第1号ジョブコーチとの協同支援の推進
  - ・ジョブコーチ支援事業推進協議会を**243回**実施(延べ**4,523人**)し、ケーススタディ等を通じ、支援ノウハウの共有
  - ・配置型ジョブコーチによる、アセスメントのポイントや支援計画の作成方法を個別に助言(**1,902人** 支援対象者数全体の**50.7%**)

### 達成状況

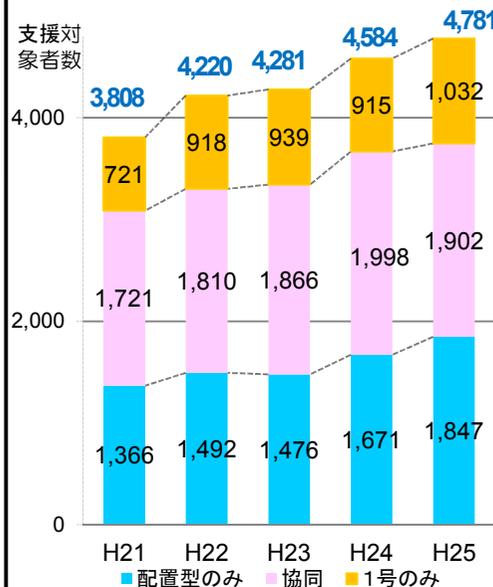
※[ ]は前年度実績

過去最高

⑦6カ月後の職場定着率 **88.2%** [86.7%]

### 第1号ジョブコーチとの連携状況

■第1号ジョブコーチとの協同支援の実施状況



■協同支援有用度調査 (対第1号法人：H25)



※「役に立たなかった」「全く役に立たなかった」回答なし

[自由記述例]

- ・カウンセラーの方と連絡を取り合い支援の方向性や支援の仕方についてかなり勉強になりました。
- ・ジョブコーチ活動に対して的確なアドバイスをいただき非常に助かっている。

・協同支援の支援件数は、年々増加傾向で推移している。

### ジョブコーチ支援対象者数の推移

精神障害、発達障害・難病等の障害者が全体に占める割合：**52.0%**

年度	身体障害	知的障害	精神障害者	発達障害・難病等	合計
25年度	186 (5.0%)	1,613 (43.0%)	885 (23.6%)	1,065 (28.4%)	3,749
24年度	212 (5.8%)	1,600 (43.6%)	886 (24.1%)	972 (26.5%)	3,670
23年度	229 (6.9%)	1,630 (48.8%)	736 (22.0%)	747 (22.4%)	3,342
22年度	192 (5.8%)	1,761 (53.3%)	698 (21.1%)	651 (19.7%)	3,302
21年度	228 (7.4%)	1,815 (58.8%)	613 (19.9%)	431 (14.0%)	3,087

# ○精神障害者の総合雇用支援の推進

## 数値目標

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

## 主な取組内容

### 精神障害者総合雇用支援（H17.10～）

#### ○職場復帰支援（リワーク支援）

- ・ 復帰後の新たな職務や環境に対する対応力向上
- ・ 発達障害の特徴が窺われる者等、障害特性が多様化。特性を踏まえた対人技能講習実施

#### ○雇用継続支援（ジョブコーチ支援）

#### ○雇用促進支援（職業準備支援）

⇒支援対象者が、H18年度比で**3.1倍**（1,011人→**3,115人**）

うち、リワーク支援対象者は、H18年度比で**4.4倍**に（509人→**2,232人**）

### プログラム内容

- ①職場復帰のコーディネート（本人・事業主・主治医の三者で職場復帰の進め方に係る合意形成）
- ②リワーク支援（生活リズムの構築、ストレス対処・コミュニケーションスキルの習得、リハビリ出勤等）による職場復帰の推進

## 達成状況

※[ ]は前年度実績

⑧ 復職率 **83.7%**

[83.3%]

### リワーク支援の拡充等に向けた取組

拡充

#### ○リワーク支援の拡充

- ・ 納付金事務説明会、自治体の広報誌や事業主団体機関紙等による周知。
- ・ 支援ニーズの高い東京センターについて、平成26年度から新たな支援室の設置等、支援体制の拡充を準備(**26年4月から業務開始**)

#### ○精神障害者雇用支援ネットワークの形成

- ・ 「精神障害者雇用支援連絡協議会」等の場を活用したメンタルヘルス対策支援センターとの連携強化、研修会等での医療機関への周知

### 障害者雇用促進法の改正を踏まえた精神障害者雇用支援の強化に向けた取組

拡充

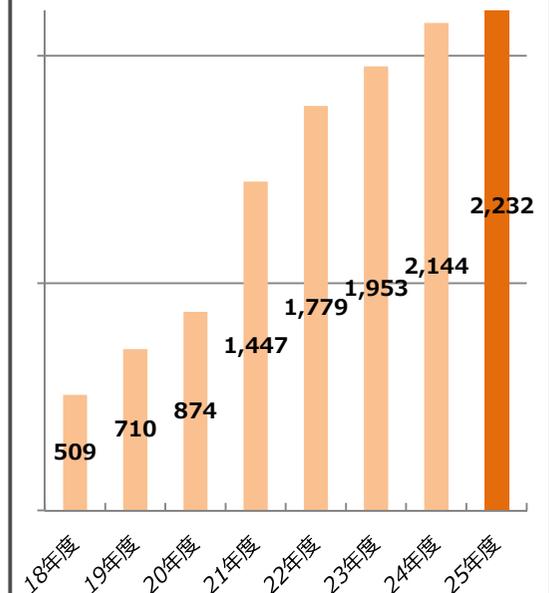
#### ○雇用継続支援・雇用促進支援の充実

- ・ 企業に対する雇用継続支援・雇用促進支援の一層の強化を図るための検討委員会を開催
- ・ 検討を踏まえ、精神障害者の多様な特性を踏まえたジョブコーチ支援のあり方、企業に対するサポートの強化策を試行するモデル事業を実施予定（平成26年度～ 東京、大阪、愛知）

#### ○支援ノウハウの蓄積・共有・活用

- ・ 「職リハ業務研究会」での好事例報告や意見交換
- ・ 「精神障害者総合雇用支援担当者会議」を新たに開催。ハローワークからの誘導、障害の開示・非開示にかかわらない支援等も含めた各地域での雇用促進・雇用継続支援の方策を検討

### リワーク支援対象者の推移



# ○障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

## 数値目標、評価の視点

- ⑨ 16,400所以上の事業所に対して必要な支援を実施すること
- ⑩ 事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対して追跡調査を実施し、有効回答のうち80%以上の事業主から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られるようにすること

## 主な取組内容

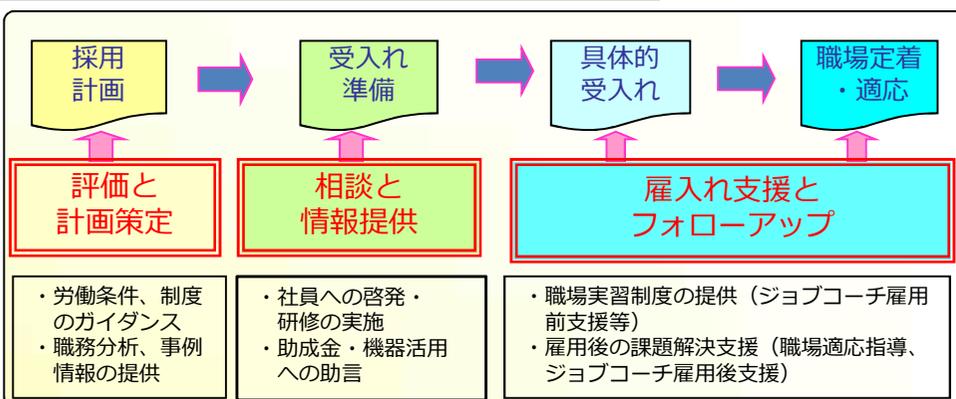
- 雇用率達成指導と連携した事業主支援 **1,807企業**[1,703企業] ⑨ ⑩
    - ・事業所への同行訪問等ハローワークが行う雇用率達成指導への協力、事業主のニーズに応じたジョブコーチ支援の積極的な実施
  - 事業主支援ワークショップ **157回**[164回] ⑨ ⑩
    - ・企業の自主的取組の促進を図るため、「事業主支援ワークショップ」を開催
    - ・先行企業の事例発表や、障害者雇用に通の問題を抱えている企業同士が先行企業を交えた意見交換・討議を行い、企業の雇用管理上の課題を発見し、その解決に向けた糸口をつかむ
- <テーマ例> ①精神障害者の採用面接・職務とのマッチングのポイント  
②障害者雇用を進めるために～社内コンセンサスの形成等～
- 支援ノウハウの蓄積・共有
    - ・主任カウンセラー会議を実施。事業主支援業務の充実・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実施

## 達成状況

※[ ]は前年度実績

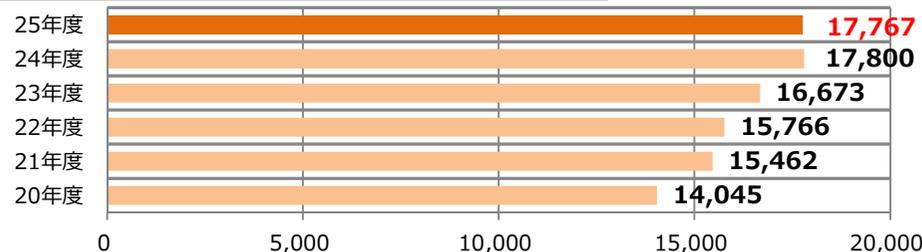
- ⑨ 支援実施事業所数 **17,767所**  
[17,800所]
- ⑩ 事業主支援の効果度  
**過去最高 93.1%**  
[90.2%]

## 事業主支援計画に基づく体系的支援



⇒併せて障害者雇用納付金関係業務との連携による効果的な支援を実施

## 地域センター支援事業所数の推移



## 支援事業所アンケートを踏まえた分析と改善策

- ・「一定期間を経過しても職務能力が伸びない」というご意見に対し、地域センターが原因分析したところ、障害特性に応じた作業指示が行なわれていないことが判明。事業主の職務分析や従業員の研修を提案し、改善した。

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

自己評価 A

(評価シート P 30～P 36)

### ○概要

#### ・地域の関係機関に対する助言・援助等

障害者就業・生活支援センター等に対して、職業リハビリテーション（以下「職リハ」という。）の実施方法等に関する専門的・技術的な助言・援助を行うほか、就労移行支援事業者等の就業支援担当者を対象に実務的研修を実施し、職リハに関する基本的な知識・技術等の習得を進めています。

また、職リハ推進フォーラムを開催し、障害者の就業支援に関する共通認識の形成を図ることにより、地域の職リハネットワークの形成を図っています。

#### ・職リハの専門的な人材の育成

障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修やジョブコーチ養成研修等を通じ、専門的な人材育成を行っています。

# ○地域の関係機関※に対する助言・援助等

※助言・援助を行う関係機関とは、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、第1号ジョブコーチ認定法人、発達障害者支援センター、教育機関、医療機関等で職リハを行っている等の機関をさす。

## 数値目標、評価の視点

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

## 達成状況

※[ ]は前年度実績

- 助言・援助等実施関係機関数 **1,716所** [1,474所]
- 就労支援員等に対する実務的研修 **63回** [ 67回]
- 助言・援助を受けた関係機関に対するアンケート **96.9%** [ 98.4%]
- 教材等の提供を受けた者又は研修受講者の所属長に対するアンケート **94.5%** [ 94.3%]

## 助言・援助の実施、実務的研修等

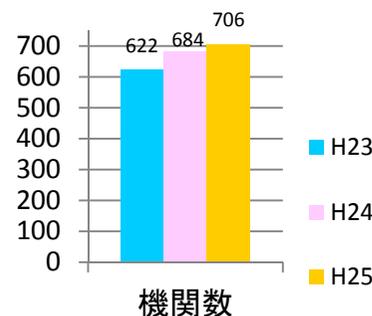
⑤

※[ ]は前年度実績

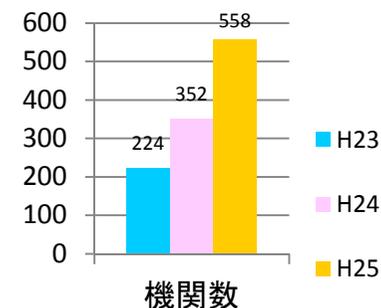
### ○助言・援助の実施

- イ 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 [4,584機関 17,990回]
- ロ 職リハサービスの見直し、支援ツール活用方法などの提案、解説  
1,029機関 2,098回 [ 934機関 2,424回]
- ハ 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** [ 684機関 2,494件]
- ニ 関係機関職員を実習生としての受入れ  
**558機関 682件** [ 352機関 401件]

### 協同支援



### 実習受入れ



※ ①の関係機関数1,716所は、上記イを除いたロ～ニの職リハに係る技術的助言・援助を利用した関係機関のうち、重複を除いた実機関数

### ○就労支援員等に対する実務的研修 受講者数2,639人[2,518人]

※[ ]は前年度実績

- ・就労移行支援事業所の就労支援員等を主な対象としているが、精神障害者の就労支援ネットワークの充実を図るため、精神障害者の就労支援プログラム等を開始予定の医療機関に案内を配付。医療機関の受講者が**119名[68名]**と前年度比で**51人 (75.0%) 増加**

### ○マニュアル・教材の提供等

- ・教材については、「**発達障害者に対する職場対人技能トレーニング**」等を追加、改訂 **拡充**

### ○地域の関係機関との職リハネットワークの形成・整備

- ・関係機関等の共通認識を形成するための、職リハ推進フォーラムを開催（シンポジウム、小集団による意見交換等）  
52回 3,679人参加[52回 3,460人参加]

# ○職リハの専門的な人材の育成

## 数値目標、評価の視点

- ⑥障害者就業・生活支援センター職員研修を年7回以上実施すること
- ⑦ジョブコーチを養成するための研修を年9回以上実施すること
- ⑧発達障害者就業支援セミナーを年2回実施すること
- ⑨職リハ実践セミナーを年2回実施すること
- ⑩受講者に対するアンケートで、85%以上から有用であった旨の評価を得ること
- ⑪受講者及び所属長に対する追跡調査で、80%以上から役立っている旨の評価を得ること
- ⑫就労支援の裾野拡大に伴う多様な研修ニーズに対応した研修内容の見直しを行ったか。
- ⑬職業リハの発展及び円滑な推進に資する職リハ専門職である障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施しているか

## 達成状況

※[ ]は前年度実績

- ⑥障害者就業・生活支援センター職員研修 **7回** [7回]
- ⑦ジョブコーチを養成するための研修 **9回** [7回]
- ⑧発達障害者就業支援セミナー **2回** [2回]
- ⑨職リハ実践セミナー **2回** [2回]
- ⑩研修受講者に対するアンケート **98.7%** [98.2%]
- ⑪研修受講者及び所属長に対する追跡調査 **95.1%** [93.6%]

## アンケート自由記述

平成25年度のアンケート調査より

- ・職リハは様々なコミュニケーションを要求される職務であるため、コーチングの講義が有用だった。
- ・主任就業支援担当者の役割を再認識し、同僚の力を引き出す視点を持ち、業務に取り組めるようになった。
- ・支援ネットワーク作りの具体的なノウハウが不足しており、更なる職員のレベルアップを図れる機会が必要

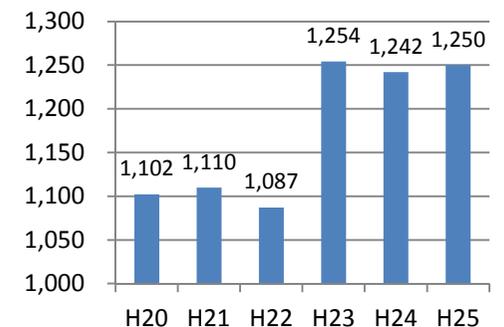
## 研修内容等の見直し

⑫⑬

- 障害者就業・生活支援センター職員研修 新規
  - ・支援計画立案に係るニーズを踏まえ従来の講座を改組し「個別支援計画の策定」の科目を新設
  - ・地域ニーズに応じた実践的な討議を進めるため、管轄区域の人口規模別等でグループを設定
- ジョブコーチを養成するための研修 拡充
  - ・講義・演習等では、精神障害者、発達障害者等の支援困難性の高い事例をもとに検討
- 発達障害者就業支援セミナー 新規
  - ・大学学生相談室等他機関の先行的な取組内容の紹介を含む、テーマ別意見交換の新設
- 職リハ実践セミナー 拡充
  - ・雇用事例をより詳細に検討できるよう、「雇用管理の実際」の講義時間を拡大
- 障害者職業カウンセラーの質の向上に向けた取組
  - ・関係機関との調整力・人材育成やマネジメントに係る研修、支援困難性の高い精神障害者・発達障害者等の支援技法に係る研修を、年次別に段階的なスキルアップを図れるよう再編成
- 職リハ人材育成研修の見直し案の決定と実施に向けた準備

## 受講者推移

※⑥～⑨の研修受講者の合計



## 05 職リハに関する調査・研究、技法の開発

### 自己評価 A

(評価シート P 37～P 43)

#### ○概要

##### ・職リハに関する調査・研究の実施

職リハに関する施策の充実や、地域センターをはじめ障害者就業・生活支援センター、病院、特別支援学校での就労支援技術の向上のため、以下の内容を重点に研究を行っています。

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

##### ・職リハ技法の開発

障害の重度化・多様化によりこれまでの支援技法では効果が現れにくい発達障害、精神障害、高次脳機能障害等のある方に対する支援技法の開発・改良を行っています。

##### ・研究・開発成果の積極的な普及・活用

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

# ○職リハに関する調査・研究の実施

## 評価の視点

① 発達障害等の職リハに関する先駆的な研究、職リハ業務を行う現場の課題解決に資するための研究等に重点をおいて職リハに関する調査・研究を実施しているか。

## 平成25年度研究テーマ

①

- 厚生労働省との意見交換会に基づき、政策立案に係るニーズ要望の把握
- 広域・地域センター、障害者就業・生活支援センターのアンケート調査等に係るニーズ要望の把握

次の4点を重点とし、調査・研究を実施

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

<新規テーマ> **6テーマ**

- ・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
- ・障害の多様化に対応した職業リハビリテーションツールの開発 等

<継続テーマ> **7テーマ**

- ・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～
- ・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 等

## 数値目標

② 終了した調査・研究について、外部評価を行い、3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られるようにすること

## 達成状況

② **終了6テーマ全ての研究が目標達成**

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

## 研究評価委員の評価

② ※No.119については全ての評価委員が最高の評価

報告書No.	研究テーマ	評価コメントから
117	精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究	精神障害者の就労に関する実証研究としての意義に加え、精神障害者の就労支援の質を高めるといふ観点においても、意義のある調査・研究と考える。
118	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)	障害の影響が職業サイクルにどのような影響を及ぼすかを目的に、それを長期的なパネル調査で実施することは、内外例をあまり見ない獨創性に優れた研究であると見なされる。
※ 119	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～	評価の実施にあたって考慮すべき点や、結果の解釈での留意点などについても有益な知見が得られており、実際の利用において非常に参考となる研究成果である。
120	地域の職業リハビリテーション・ネットワークに対する企業のニーズに関する調査研究	研究の着眼点や方法の独自性により、本研究で障害者雇用促進に資する企業ニーズを踏まえた地域における支援について新たな知見を得られた成果を評価する。
121	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	本研究は、今後の類似研究の構築に当たり、その基盤を構成する先行研究となり得ることは必定であり、その応用範囲は極めて広い。
122	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	研究対象が、長く労働機関側と保健医療機関側とで試行錯誤が続いている領域であることを考えると、真正面から連携と役割分担を検討する研究が生まれたことは大いに歓迎すべきである。

# ○職リハ技法の開発

## 数値目標、評価の視点

- ③障害特性及び事業主ニーズに応じた先駆的な職リハ技法の開発を**3テーマ**実施
- ④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、先駆的な職リハ技法の開発や開発した技法の改良を行っているか。

## 達成状況

- ③発達障害者、精神障害者、高次脳機能障害者の就労支援技法 **3テーマ** の開発（地域センターに対するヒアリング等を踏まえて開発テーマを設定）

### 発達障害者支援技法

④

- 就労に向けた支援の実施に当たって、**疲労・ストレス**に脆弱な特性を踏まえた支援が必要
- リラクゼーション技能トレーニングの標準化**：発達障害者自らで疲労・ストレスの状態、原因等を適切に把握し、その状態や個々の特性に応じた心身の緊張等を緩和するスキルを習得するための支援方法の標準化

#### 成果物

スキル習得支援のひとつである「リラクゼーション技能トレーニング」の具体的な実施方法、支援ツールを解説した**マニュアル**を作成

#### 成果

- 地域センターの職業準備支援、ジョブコーチ支援における疲労・ストレスに着目した支援の充実
- 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

### 精神障害者支援技法

④

- 地域に**リワーク機能を有する医療機関**が増えてきたことにより、地域センターと医療機関の連携内容等が変化
- リワーク機能を有する医療機関との連携による職場復帰支援**：リワーク支援における職リハ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、試行実施

#### 成果物

リワーク機能を有する医療機関との試行結果をもとに、医療機関との連携の内容、流れ、留意事項等について、**実践報告書**を作成

#### 成果

- 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
- 精神科医療機関における職リハ領域と役割分担に関する理解の促進

### 高次脳機能障害者支援技法

④

- 在宅生活の長期化等**により職リハを効果的に進めるために、心身の準備を整えるための支援が必要
- 職業リハビリテーション導入プログラムの開発**：職リハへの円滑な移行を図るためのプログラムを開発、試行実施。その内容と試行の状況について職業リハビリテーション研究発表会で発表

#### 成果物

これまでに蓄積した技法等について症状別に、障害特性、職業上の課題、アセスメント及び支援方法等をまとめた支援者向け**マニュアル**を作成

#### 成果

- 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技法の充実、底上げ

## 支援技法普及講習

- ①発達障害者支援技法普及講習：地域センター及び関係機関の職員に対し、14地域で実施（参加者数336人）
- ②精神障害者支援技法普及講習：地域センター及び広域センターの職員に対し、試行的に実施（参加者数18人）

拡充

# ○研究・開発成果の積極的な普及・活用

## 評価の視点

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

## インターネット等による研究成果の情報発信

⑤

○成果物については、研究部門ホームページにPDFファイルを掲載

※研究部門ホームページアクセス件数：**1,060,713件**  
うち研究成果物へのアクセス件数：**824,098件**

- 14の学会、大会等（日本職業リハビリテーション学会、日本産業精神保健学会等）で成果物の展示、サマリーの配布
- 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
- 日本自閉症協会の機関誌に研究成果（発達障害関係）を掲載
- 大阪府が障害理解（難病）啓発用資料として研究成果物の内容を引用
- 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、研究成果に基づく提言等を行った。

## 研究・開発成果の活用状況

⑥

広域・地域センター、障害者就業・生活支援センターへのアンケート調査結果

【調査研究報告書・資料シリーズの活用場面】  
広域・地域センター調査結果より



【マニュアル、ツール等の有用性】  
障害者就業・生活支援センター調査結果より



## 数値目標

- ⑦ 職リハ研究発表会を総合センター及び地方会場3か所以上開催すること
- ⑧ 研究成果について学会等で20件以上発表すること
- ⑨ マニュアル、教材、ツール等を4件以上作成すること

## 達成状況

- ⑦ 総合センター及び地方会場6か所で開催
- ⑧ 学会等発表 **23件**
- ⑨ **5件** 作成

## 職リハ研究発表会の開催

⑦

○職リハ研究発表会（平成25年12月 総合センター実施）

・テーマ「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～」 **過去最多**

職リハ研究発表会会場風景

- ・参加者数 **1,064人**[950人]
- ・研究発表 **104題**[110題]
- ・アンケート結果 「大変参考になった」「参考になった」と回答 **95.8%**[97.2%]
- ※[ ]は前年度実績

### <プログラム>

- ・特別講演
- ・パネルディスカッション
- ・テーマ別パネルディスカッション（2テーマ）
- ・口頭発表、ポスター発表



○地域における研究成果の発表（平成25年10月～26年2月）

・**6地域**（鹿児島、高知、長崎、栃木、京都、多摩）で実施

## 学会発表等

⑧

- 学会発表：**23件**（日本職業リハビリテーション学会、日本精神障害者リハビリテーション学会等）
- 研修講師 **143件**（うち内部講義101件、外部講師42件）  
・国立保健医療科学院、千葉県総合教育センター 等

## マニュアル、教材、ツール等の作成

⑨

- 5件**作成（「リワーク機能を有する医療機関と連携した復職支援」等）

# 06 障害者職業能力開発校の運営

## 自己評価 A

## (評価シート P44～P52)

### ○概要

#### ・職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実

機構が運営する障害者職業能力開発校2校（中央障害者職業能力開発校、吉備高原障害者職業能力開発校）は、全国の広範な地域から「職業訓練上特別な支援を要する障害者」を積極的に受入れ、より効果的な指導技法等を開発しながら先導的な職業訓練を実施しています。

#### ＜「職業訓練上特別な支援を要する障害者（特別支援障害者）」とは＞

重点施策実施5か年計画（障害者施策推進本部決定）で、障害者職業能力開発校において重点を置いて支援すべき対象者とされています。具体的には当面以下のとおりとされています（※なお、平成26年度以降は、障害者職業能力開発推進会議の決定に基づき、一部変更されています）。

- ① 視覚障害1級・2級の者
- ② 上肢障害（脳性まひによる上肢機能障害を含む。）1級の者
- ③ 2級以上の両上肢機能障害及び2級以上の両下肢機能障害を重複する者又は3級以上の脳性まひによる上肢機能障害及び3級以上の脳性まひによる移動機能障害を重複する者
- ④ 体幹障害1級・2級であって、特に配慮を必要とする者
- ⑤ 精神障害者
- ⑥ 発達障害者
- ⑦ 高次脳機能障害者

#### ・経済・雇用失業情勢に応じた就職促進対策の実施

企業ニーズを踏まえたより就職に結びつく訓練カリキュラムを設定するとともに、公共職業安定所（ハローワーク）等との連携による支援や従来の訓練では就職が困難な対象者に対する就職促進に取り組んでいます。

#### ・障害者に対する指導技法等の開発・普及

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

# ○職業訓練上特別な支援を要する障害者（特別支援障害者）に対する職業訓練の充実

## 数値目標、評価の視点

- ①「特別支援障害者」を積極的に受入れ、その定員に占める割合が**50%を上回る**ようにすること
- ②定員充足率が毎年度**95%以上**となるようにすること（定員280名）
- ③全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れることができるよう、職業安定機関及び地域センターと連携して対象者の把握・支援等を行っているか。

## 主な取組内容

※ [ ]内は前年度実績

### ○発達障害者等の受入促進 ①

拡充

- ・募集枠を超えた受入れ(募集枠→受入数)  
**発達37人→60人** 精神27人→42人 高次脳31人→35人 計95人→137人 [132人]
- ・支援技法の向上を図るための所内研修を職業訓練指導員等に対し実施  
 ⇒一般訓練科における「特別支援障害者」の受入：**95人 47.7%** [93人 44.7%]

### ○応募者が減少傾向にある重度視覚障害者の入校促進対策 ①

- ・音声コード付き視覚障害者用リーフレットによる募集を例年より2か月前倒し

### ○大学等卒業未就職者の状況を踏まえた対応 ②

拡充

- ・「障害学生修学支援ブロック別地域連携シンポジウム」((独)日本学生支援機構主催)及び学生・企業を対象とした全国就職指導ガイダンス(同)で両校の訓練内容等を紹介するパンフレットを配布、同機構のメールマガジンに吉備校オープンキャンパスの記事掲載

### ○福祉機関、教育機関への積極的訪問等による募集活動 ② ③

拡充

- ・肢体不自由者、視覚障害者等在籍の教育・福祉機関の訪問強化 363か所[247か所]
- ・難病・相談支援センターへの訪問を、九州地方に拡大(8か所[5か所])
- ・オープンキャンパスの実施 参加者323人[302人]
- ・平成25年度は通信制高校、サポート校への周知活動を実施

### ○広範な地域からの受入れ ③

- ・労働局及び都道府県への募集周知及び受講希望者情報の提供要請
- ・地域センターとの連携(訓練対象者の把握及び情報提供)
- ・5地域の障害者雇用支援月間ポスター原画展で紹介用パネル、パンフレットで両校を紹介、利用を勧奨 ⇒ 入校都道府県数40 [42都道府県]  
 ※広域センターの設置都県(埼玉・東京・岡山)外からの受入れ数94人 [97人]

## 達成状況

※[ ]は前年度実績

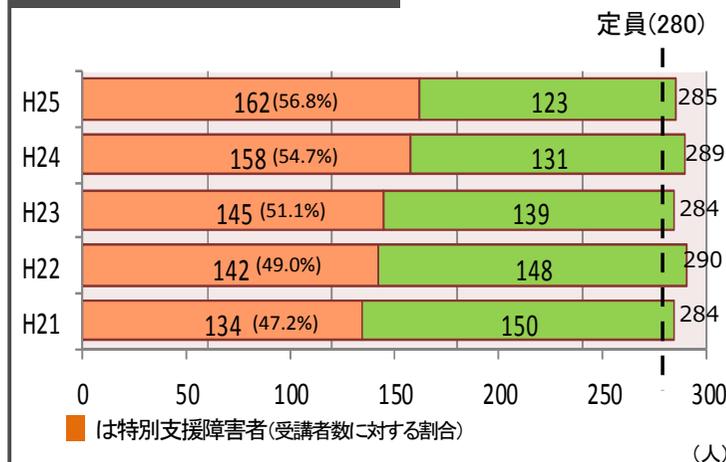
- ①定員に占める「特別支援障害者」の割合

**57.9%** [56.4%] **過去最高**

- ②定員充足率

**101.8%** [103.2%]

## 受講者数の推移



# ○経済・雇用失業情勢に応じた就職促進対策の実施

## 数値目標、評価の視点

- ④訓練修了者等の就職率が**80%以上**となることに資するため、利用者ニーズや求人ニーズ動向等を踏まえた指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等により、その内容の充実を図ること
- ⑤特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組んでいるか。

## 主な取組内容 本部・両校による「特別対策本部」を設置し対策を検討、機動的に実施

- 企業ニーズに応じた訓練カリキュラムの充実** ④ ※ [ ]内は前年度実績
  - ・平成24年度に実施した、製造業・建設業の企業へのアンケート調査結果を踏まえ、中央校で複数のCADソフトの習得、データベース管理等の事務能力を含めた訓練カリキュラムによる訓練を実施 **新規**
  - ・より幅広い技能習得を目指し、吉備校でシステム設計科に視覚障害者専門コースを設置するとともに、発達障害者等向けのアプリケーション開発及び医療事務に関わる訓練カリキュラムを作成し、試行的に訓練を実施 **新規**
- 特注型企业連携訓練の実施** ⑤
  - ＜実施状況＞ 実施者 37人[43人] 訓練先企業への就職者 28人[30人]
  - 修了者 37人[42人] 全就職者36人[41人]
  - 就職率(全就職者/修了者) **97.3%**
- 企業への積極的働きかけ** ④
  - ・訓練受講から就職までの流れや指導内容、雇用事例等をわかりやすく記載した『障害者雇用ガイド』を中央校で作成、機構HPに掲載 **新規**
  - ・企業を招聘し採用時の留意事項や職場内の配慮事項等に係る支援事例を紹介する『障害者採用準備講座』を開催
  - ・事業主団体への求人確保等の協力依頼機会を増加(28団体[8団体]) **拡充**
  - ・人事担当者と訓練生が面会する会社説明会の積極的開催(59社[49社]) **拡充**
- ハローワーク等との連携** ④
  - ・ハローワーク訪問による求人開拓要請(410件[302件]) **拡充**
  - ・地域センターにおけるジョブコーチ支援を含めた事業主への働きかけを要請
- 訓練生に対する支援** ④
  - ・就職面接会への積極的な参加勧奨(41回 延べ300人[51回延べ290人])
  - ・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回避・軽減するために、グループミーティングを繰り返し実施

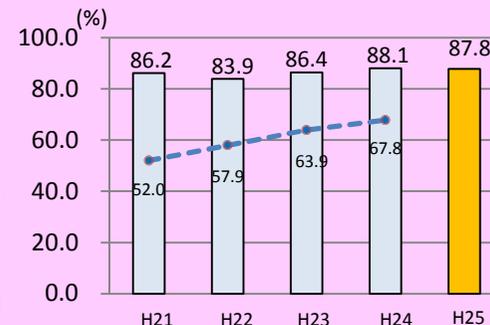
## 達成状況

### ④就職率(%)

**87.8%**

[ 88.1% ]

※[ ]は前年度実績



※上記折れ線グラフは中央校、吉備校以外の障害者職業能力開発校(17校)の就職率の推移

## 特注型企业連携訓練とは…

施設内の汎用性のある職業能力を取得するための訓練では就職又は職場定着が困難な者(注)について、雇入れを検討している事業主と密接な協力の下に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、両校で行っています。

(注)就業環境が変わると業務の円滑・的確な遂行が困難となる精神障害者、身体動作の制限が多く特別の機器等による訓練の必要がある重度の両上肢障害者等

## 障害者採用準備講座の様子



企業の採用担当者から、自社でプログラマーとして雇用した精神障害者等の雇用事例を報告。受入の工夫から、定着に至るまでの取組を紹介。

# ○障害者に対する指導技法等の開発・普及

## 数値目標、評価の視点

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

## マニュアル作成、指導技法解説 ⑦

### ○職業訓練実践マニュアル等のとりまとめ

- ・精神障害者編Ⅱ（企業と連携した職場実習や就職活動支援等）を作成配布  
※配布先：障害者職業能力開発校、民間障害者職業能力開発施設等。機構HPにも掲載

### ○指導技法の開発成果等の普及

- ・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マニュアル等をホームページに掲載
- ・新たな指導技法提供に係るPRリーフレットを作成配布、広報誌「働く広場」に紹介記事を掲載

### ○障害者能力開発指導者交流集会の開催 参加者98人 アンケートによる有用度97.7%

- ・職業能力開発校等の障害者職業能力開発に携わる者を対象に、機構営校の最新の指導技法を解説し、テーマ別グループによる意見・情報交換等を実施
- ・新たに都道府県職業能力開発主管課、障害者職業能力開発校による、**精神障害者・発達障害者・重度視覚障害者の機構営校を活用した専門訓練コース設置による受入事例発表。ノウハウを共有**

## 数値目標の達成状況

- ⑥職業訓練実践マニュアル（精神障害者編Ⅰ）（発達障害者編Ⅲ）の有用度調査

**92.8%**

[ 94.7% ]

※[ ]は前年度実績

## 開発成果の広報・周知

過去に発行したマニュアル等をPRするためリーフレットの活用等により広報・周知



## 他校に対する訓練コース設置支援 ⑧

### ○特定の障害への訓練に携わる指導員を対象に、実際の訓練場面における指導体験を通じて、実践的な技法等を提供 参加者40人 アンケートによる有用度100.0%

- ※テーマ 中央校：精神障害者等の職業訓練、吉備校：高次脳機能障害者等の職業訓練

### ○専門訓練コース設置・運営サポート事業の本格実施 **新規**

- ・中央校において、神奈川障害者職業能力開発校、千葉障害者高等技術専門校での精神、発達障害者の専門訓練コース設置・運営を支援
- ・吉備校において、福岡障害者職業能力開発校、北海道障害者職業能力開発校での発達障害を有する知的障害者等の専門訓練コース設置・運営を支援

### <支援対象校の声>

- ・担当者との直接の意見交換が疑問解消につながり、指導の一部を体験でき勉強になった  
※平成24年度に同サポート事業を試行した東京障害者職業能力開発校、広島障害者職業能力開発校については、専門コース設置後もフォローアップを実施

## 専門訓練コース設置・運営サポート事業とは…

- 特別支援障害者の訓練機会の拡大を図るため、他の障害者校等における専門訓練コースの設置及び円滑な運営に必要な次の支援を、個々の支援対象施設支援ニーズ等に応じて行っています。
- ・専門訓練コース設置に向けた訓練計画策定に係る助言・援助
- ・専門訓練コースの設置・運営に必要な指導技法等の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

## 07 障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務

自己評価 S

(評価シート P 53～P 61)

### ○概要

#### ・障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務

納付金制度は、障害者雇用に係る事業主間の経済的負担の調整を図るとともに、障害者を雇用する事業主に対して助成、援助を行うことにより、障害者雇用の促進と職業の安定を図ることを目的としており、当機構において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を行っています。

# ○障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務

## 数値目標、評価の視点

- ①事業主説明会を**420回以上**開催すること。
- ②職業安定機関と緊密な連携を図り、必要な情報交換を行っているか。
- ③適用対象事業主の拡大を踏まえ、地域の経済団体等への協力要請等による制度の周知・啓発を実施しているか。
- ④厳正な審査、調査の実施により常用雇用労働者数が200人を超える事業主について**99%以上**の収納率を維持すること。
- ⑤年度内に収納に至らなかった未収納付金等については、納付督促・督促を継続的に実施する等により、確実な徴収を図っているか。
- ⑥事業主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。
- ⑦事業主の利便性の向上を図るため、申告・申請手続の簡素化及び電算機処理システムの改定等を実施しているか。

## 主な取組内容

※ [ ]内は前年度実績

### ○障害者雇用納付金制度に対する理解の促進①②

- ・記入説明書等を活用し、申告・申請で誤りの多い事項を解説した事業主説明会の実施
- ・職業安定機関との情報交換会を開催し、制度の周知、未申告・未納付事業主に対する指導等について協力依頼（4月、8月）

### ○平成27年度から新たに制度の適用対象となる事業主（常用雇用労働者数200人超→100人超）への周知活動②③

- ・リーフレットの作成、広報誌やホームページへの掲載、事業主説明会等を活用した周知
- ・経済団体、業界団体等への協力要請（中央**4**団体、地域**178**団体）
- ・事業主の要請に応じた個別訪問による周知・説明
- ・職業安定機関との連携に係るアクションプランの策定

### ○収納に向けた積極的な取組④⑤

- ・電話による督促**722**件、督促状・督促状**47**件、督促訪問**3**件
  - ◎過年度未収分も着実に収納 24年度末**15**件 ⇒ 25年度**5**件
- ※「納付督促マニュアル」「未申告事業主に対する申告督促マニュアル」を活用

### ○事業所訪問調査の効果的かつ的確な実施④⑥

- ・調査実施件数**2,122**件 [2,122件]（計画：2,122件）
- ・調査担当者の研修、多様な調査事例の共有による専門的調査能力の向上

### ○事業主の利便性の向上⑦

- ・様式変更に伴うシステムの機能追加及びマクロ機能を活用した簡便な申告・申請を行うためのダウンロードファイルの機能向上
- ・電子申告申請システムの活用（利用件数**4,039**件[2,679件]、利用率**17.0%**[11.7%]）
- ・インターネットバンキングによる電子納付システムの活用（利用件数**3,117**件[2,892件]、取扱金融機関**90**行[87行]）
- ・電子申告申請システム・電子納付システムの更なる活用促進のための個別訪問（548回）[539回]

## 数値目標の達成状況

### ①事業主説明会の開催回数

**473回** [474回]

### ④収納率

**99.93%** [99.94%]

※ [ ]内は前年度実績

## 08 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務

自己評価 A

(評価シート P 62～P 66)

### ○概要

#### ・障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務

障害者を新たに雇い入れたり、障害者の雇用を継続するために、障害に配慮した職場環境を整備したり、職場への適応等のためのきめ細かい指導を行うなど、事業主が適切な雇用管理を行うための費用の一部を助成する障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務を行っています。

#### <主な助成金の種類と概要>

- ・障害者作業施設設置等助成金（作業施設等の整備等）
- ・障害者福祉施設設置等助成金（福利厚生施設の整備等）
- ・障害者介助等助成金（雇用管理に必要な介助等）
- ・重度障害者等通勤対策助成金（通勤を容易にするための措置）
- ・重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金（重度障害者を多数継続雇用する施設等の整備等）

# ○障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務

## 数値目標、評価の視点

- ① 現地調査等による確認を要する助成金を除く1件当たりの平均処理期間を第3期中期目標の最終年度には**30日程度**とすること
- ② ホームページ等で事業主の利便性に配慮した情報提供を行うとともに、支給要件等に変更があった場合は速やかにホームページの内容を更新しているか。
- ③ 事業主等に対する周知・広報を行うため、職業安定機関、地域センター等との連携を図っているか。
- ④ 事業主にとって分かりやすい各種助成金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか。
- ⑤ 事業主等に対し申請手続及び申請から支給までの期間等について十分な説明を行っているか。
- ⑥ 助成金業務担当者会議の開催等により、窓口担当者の能力向上等を図っているか。
- ⑦ 不正受給防止を図るため、適正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか。
- ⑧ 不正受給が発生した場合、原因を究明し、必要に応じて関係機関に情報提供し必要な対策を講じているか。
- ⑨ 厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行っているか。

## 主な取組内容

※[ ]は前年度実績。

### <助成金の効果的な活用促進>

平成24年度

- ホームページの活用 ② (「利用した」**83.7%** ← **73.7%** アンケート調査結果)

- ・助成金申請の留意事項をホームページに掲載し、解説
- ・企画競争型認定の受理開始及び認定結果の概要を情報提供
- ・繰延支給対象助成金の支給に係る請求様式一覧及び記入例を掲載 **新規**

- 職業安定機関等との連携による周知 ③

- ・公共職業安定所（ハローワーク）等が開催するセミナー等の場で説明会を実施 **721回**[748回]

- 分かりやすいパンフレット等の作成・配布 ④

- ・助成金厳格化、継続支給型助成金の繰延支給リーフレットの作成 **新規**
- ・支給繰延について、対象事業主等に事務手続リーフレットを直接送付 **新規**

### <効率的な助成金支給業務の実施>

- 助成金システムを活用して各月ごとに助成金支出状況の把握、情報共有 ①

- 高障センターによる事前説明及び点検確認 ⑤

- ・**厳格化周知チェックリスト**の作成・活用 **新規**
- ・**助成金支給業務手引**を作成し、申請書等の受理・点検項目を明確化及び効率化する事務手続の見直し **新規**

- 助成金業務担当者全国会議（8月8日、9日）の開催 ⑥

## 数値目標の達成状況

※[ ]内は前年度実績

- ① 平均処理期間 **28.5日**[33.2日]

支給件数**15,553件**[24,868件]

### <適正な支給業務の実施>

- 厳正な調査の実施 ⑦

- ・申請又は請求に疑義が生じた事業所等、過去に不正受給が生じた業種に係る事業所等に重点化

支給前調査 **31件**[60件] 支給後調査 **264件**[168件]

- ・不正受給発見件数 **17件**[17件]

- 不正受給防止対策の強化 ⑧

- ・高齢者助成部との連携会議の開催 **4回**

- ・不正受給通報メールの運用継続

- ・不正受給をした事業主名のホームページ公開の取扱い開始 **新規**

- 不正受給防止のための会議開催 ⑥

- ・ケーススタディの実施・**「不正受給防止マニュアル」**の解説

- 関係機関との連携 ⑧⑨

- ・高障センターと職業安定機関との情報交換等 **533回**[647回]

## 09 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

自己評価 S

(評価シート P 67～P 74)

### ○概要

#### ・ 障害者職業相談員資格認定講習

障害者を5人以上雇用する事業所では、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導を行う相談員を選任することが義務付けられており、その資格認定講習を当機構が実施しています。

#### ・ 事業主に対する雇用相談・援助

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

#### ・ 実践的手法の開発・普及

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

#### ・ 就労支援機器の普及・啓発

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

#### ・ 障害者雇用に係る啓発事業の実施

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

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

# ○障害者職業相談員資格認定講習、事業主に対する雇用相談・援助

## 評価の視点

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

### 主な取組内容

①

新規



#### ○講習内容の充実

- ・グループディスカッションの具体的な進め方、講師の選定の仕方（相談員や当事者を積極的に講師として選定するなど）などテーマ別留意事項の作成

#### ○受講者の利便性に配慮

- ・全国での受講を可能にし、交通の利便性を考慮した会場を設定

#### ○障害のある受講者に配慮

- ・手話通訳、視覚障害者に配慮した資料の提供、駐車場の確保

#### ○テキストの改訂

- ・「障害別に見た特徴と雇用上の配慮（精神障害）」等の全面的な内容の見直し、統計資料の更新
- ・「テキスト企画・編集委員会」の開催。26年度のテキスト改訂に向けて本文の一部見直し、レイアウト変更等の方針を決定

・講習実施回数	<b>74回</b>	[73回]
・講習修了者数	<b>4,843人</b>	[4,332人]
・受講者アンケートによる「有用であった」との回答	<b>97.3%</b>	[96.5%]

※ [ ]内は前年度実績

#### <受講者の声>

- ・法制度、課題、現状等の基礎知識を体系的に身につけることができた。
- ・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。
- ・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。

## 評価の視点

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

### 主な取組内容

②

#### ○障害者雇用エキスパート(4人)の配置

- ・特例子会社経営等の経験や就労支援機器に関する資格を有する者を配置

#### ○個別相談の実施

- ・より困難で個別の課題を抱える事業主に対する相談・援助を実施

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



#### ○集団方式による指導・支援

- ・精神障害者雇用義務化に向け企業ニーズを踏まえたセミナーを開催
- ・地域センター、公共職業安定所（ハローワーク）、事業主団体等が開催する各種講習・セミナーに障害者雇用エキスパートが講師として参加

・相談・援助実施回数	<b>1,544件</b>	[1,364件]
・各種講習での講師数等	<b>74回</b>	[68回]
受講者	<b>3,231人</b>	[3,018人]

※ [ ]内は前年度実績

#### <相談事例>

法定雇用率引上げに伴い、特例子会社の設立を検討する企業が労働局・地域センターに相談。同県内には特例子会社がなく、参考となる事例が乏しいため、エキスパートが企業との相談に協力。企業に対し、エキスパートが自らの特例子会社経営の経験を踏まえて押さえるべき経営面や運営面（労働条件の設定、職務内容、事業収支の考え方等）のポイントについて事業主のニーズを踏まえつつ相談対応中。

# ○実践的手法の開発・普及

## 評価の視点

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

## 事業主のニーズ、国の施策動向を踏まえた実践的手法の開発

③

### ○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

アンケートやヒアリング調査により把握した精神障害者の雇用継続のための雇用管理上の工夫・配慮事項について、学識者、事業主等で構成される委員会で分析・整理の上、中小企業向けにQ&A方式で簡潔に紹介。



### ○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

－平成25年度職場改善好事例集の入賞事例から－  
精神障害者の継続雇用を推進する取組として勤務時間の柔軟な設定や、能力・経験等を活かすための職域拡大の実施など雇用管理上の改善・工夫等の事例を収集。

見やすいレイアウト、簡潔な本文とポイント解説による補足など、読みやすいよう編集を工夫。他の企業で利用可能な当事者の作業マニュアルや作業日誌等を写真やイラストで掲載。



### ○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」

高次脳機能障害に関するコミック版マニュアル作成は初。障害特性や職場での具体的な支援方法、支援機関の活用等のノウハウについて、中途障害者の職場復帰事例も含め、読みやすく、理解しやすいコミック形式で取りまとめ。解説ページを設けてコミック部分を補完。



## 機構ホームページ等を活用した普及

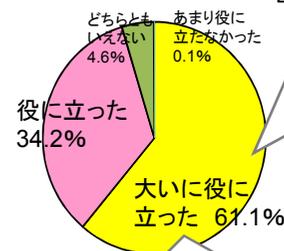
④⑤

- 報告書  
これまでの報告書の一覧表及びサマリー(要旨)を掲載。年度別・障害別の検索が可能。
- マニュアル等  
成果物一覧及び成果物の電子ファイルを掲載。「マニュアルのごあんない」を地域センターやハローワークを通じて事業主に周知。
- 障害者雇用事例リファレンスサービス  
(掲載事例数：1,960件 [1,871件])  
障害者雇用に係る全国の事業所の事例をデータベース化して公開。業種や障害ごとに検索可能。  
※ [ ]内は前年度実績

## 各種成果物に対する利用者アンケート

障害者雇用に取り組む上で「役立った」との回答

95.3% [92.1%] ※ [ ]内は前年度実績



### 【事業主】

・障害者のキャリアアップや加齢の問題は当社でも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」により他社の取組を知ることができて大変参考になった。  
・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「コミック版マニュアル」を活用した。社内での理解促進と進め方のノウハウが得られた。

### 【支援機関】

・障害者雇用が初めての事業主に対して、それぞれの障害特性を理解してもらう資料としてコミック版マニュアル等が大いに役立ち、非常に好評である。  
・進路指導担当として、各種マニュアルは生徒や保護者の進路指導にも役立っている。

# ○就労支援機器の普及・啓発

## 数値目標、評価の視点

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

### 主な取組内容

#### ○就労支援機器の普及 ⑥

- ・最新情報のホームページの掲載等  
事業主の利便性を図るため、個々の機器の貸出状況を表示
- ・高障センターを通じた貸出制度の周知
- ・障害者雇用工キスパートによる啓発  
事業主や労働局、ハローワークの障害者職業相談担当者を対象とした講習会に派遣し、機器の説明及び貸出制度の利用勧奨  
移動展示会の開催、ワークフェアへの出展  
機器展示コーナーを活用した説明会の定期開催(原則月2回)  
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

画面読み上げソフトや点字ディスプレイの活用により視覚障害者もアクセス可能

#### ○貸出事業所に対する相談・フォローアップの実施 ⑥

- ・事業主の個別ニーズに即した機器選定や活用に関する相談・援助
- ・新製品の情報提供、機器の変更に係る助言
- ・貸出3か月時点の電話・郵送による中間アンケートの実施等により、使用状況を確認
- ・機器活用マニュアルの作成、上司や同僚を対象とした講習会の開催など、機器開発メーカーと連携した貸出期間中における綿密なフォローアップを実施 **拡充**
- ・貸出終了後に、事業主及び機器を利用する障害者に対してアンケートを実施しニーズに応じた支援機器の整備を実施

### 数値目標の達成状況

※ [ ]内は前年度実績

#### ⑦ 就労支援機器の利用率

**72.5%** [67.9%]

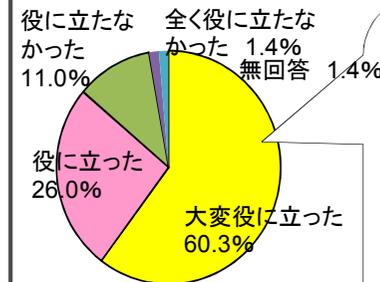
貸出事業主数 **169事業所** [161事業所]

### 貸出終了事業主に対するアンケート結果

#### ○満足度(大変役に立った、役に立ったとの回答)

**86.3%** [92.9%]

※ [ ]内は前年度実績



#### <自由記述>

・機器の紹介だけでなく、実際の使い方や事例などについてアドバイスいただくなど、丁寧に対応してもらい感謝している。  
・初めて障害者を受け入れたが、機器の導入により、障害を持った者がどうすれば仕事ができるか一緒に考えられるようになった。雇用が決して難しいことでないことがわかった。

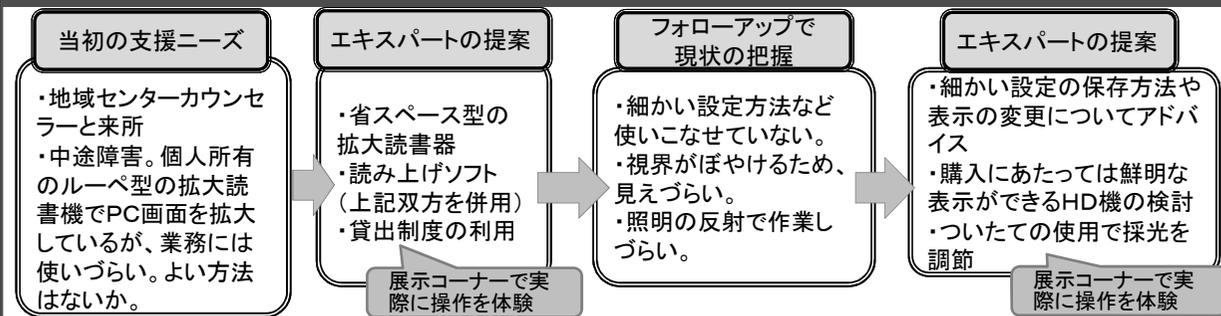
⇒アンケート結果を踏まえ、新規貸出機種を整備し、事業所ニーズに合わせた機器を提案

#### <新規貸出機器の整備例>



拡大読書機に関しては、従来機より鮮明な画像を表示することができるHD機を整備

### 貸出事業所に対する相談・フォローアップの事例 (視覚障害者)



# ○障害者雇用に係る啓発事業の実施

## 評価の視点

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

### 9月の障害者雇用支援月間を中心とする啓発活動 ⑧

#### ○障害者雇用優良事業所等表彰式

障害者を多数雇用している事業所等を表彰し、障害者雇用の重要性を広く社会に周知する。  
 <厚生労働大臣表彰・機構理事長表彰>  
 ・障害者雇用優良事業所表彰：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等：3件



#### ○障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展

障害者雇用の重要性について、事業主をはじめ広く国民に理解頂くため、ポスターの原画を募集・採用し、入賞作品を全国5会場で展示  
 (応募点数：2,692点[3,015点])  
 <開催の工夫>  
 東京駅に直結した東京国際フォーラムを展示会場としたことで、来場者の大幅な増加に繋がった。  
 (来場者数：10,133人[8,273人])  
 ※[ ]内は前年度実績



#### ○マスメディア等による広報・啓発活動

・経済専門雑誌「日経ビジネス」(9/2日号)に障害者雇用の重要性について、事業主をターゲットとした記事広告を掲載 **新規**  
 ・機構が行う職業リハビリテーションの取組についてマスコミへ積極的に情報提供



### 定期刊行誌「働く広場」の発行 ⑧

#### ○発行目的

事業主等に障害者の雇用についての知識、技術等を提供

#### ○発行部数

毎月54,000部  
 ⇒企業の人事・労務担当者及び就労支援機関等に配布



#### 読者アンケート調査結果

「非常に参考になる」「参考になる」  
**92.1%**

<参考となった理由>

- ・障害者雇用の現状や課題を学べる
- ・障害者雇用実践企業の情報が豊富

ニーズ・意見

#### 編集委員会の開催

委員：学識経験者、事業主、就労支援担当者等(9名)

審議内容：編集方針など  
 開催回数：年2回

助言・指摘

#### ◆誌面の充実・改善点◆

- ・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。
- ・6月の**障害者雇用促進法の改正**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。**増刊号を制作**。
- ・ホームページにバックナンバーを掲載するほか、**電子ブックの掲載を開始**。

### 「働く広場」公開座談会の開催

【テーマ】「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～」

【パネリスト】企業総務担当者、産業医、リワークカウンセラー



#### アンケート調査結果

「大変参考になった」  
 「参考になった」

**93.6%**

<聴講者の声>

・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。

# 10 障害者技能競技大会（アビリンピック） の開催

自己評価 S （評価シート P 75～ P 78）

## ○概要

### ・障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

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

### <アビリンピックの種類>

全国アビリンピック・・・都道府県との共催又は機構本部の主催により、**地方アビリンピックの成績優秀者等が都道府県知事の推薦により参加**して開催します。

地方アビリンピック・・・各都道府県の高齢・障害者雇用支援センターが、**都道府県との共催又は後援を得て開催**します。

# ○障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

## 評価の視点

- ①産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化を図っているか。
- ②先駆的又は雇用拡大が期待される障害者の雇用・就業職種を、技能デモンストレーションとして実施したり、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示を効果的に実施したりするなど、効率的かつ効果的な大会運営を行っているか。
- ③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。

## 第34回アビリンピック

大会期間：平成25年11月22日（金）  
～11月24日（日）  
開催場所：千葉県千葉市（幕張メッセ）  
総選手数：**327人** 過去最高  
来場者数：**39,700人**



表彰式

※ 県との共催が始まった平成14年度以降、初の単独開催

## 大会のポイント

- 多様な競技種目の実施 **① ③**
  - ・「表計算」の採用 新規
  - ・国際大会を見据えた競技種目の設定
- 技能デモンストレーションの実施 **②**
  - ・「IT」及び「クリーニング」の実施
- 障害者ワークフェアの実施（77企業・団体出展） **②**
- コンパクトな開催による経費縮減（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） 新規



技能競技



技能デモンストレーション



障害者ワークフェア

## 主な取組内容

- 第51回技能五輪全国大会との同時開催
  - ・合同開会式の実施  
（技能五輪選手とアビリンピック選手のペアによる都道府県旗入場及び選手宣誓）
  - ・ポスター・チラシ、ホームページを活用した相互PRによる来場促進
  - ・会場入口における相互案内表示
- 県、労働局、教育委員会等と連携した積極的な周知広報
  - ・ポスター2,000部、チラシ70,000部を首都圏を中心に配布
    - ◇県、労働局、教育委員会が主催するイベント、セミナー等を活用  
〔例：全国障害者スポーツ大会（開催地：東京都）  
東京都教育委員会主催「就労を考えるセミナー」〕
    - ◇県の協力を得て、首都圏のすべての障害者施設、特別支援学校にチラシをメール配信
  - ・大会専用サイトを開設（アクセス数：約15,000件）
  - ・各種イベント情報サイトへの多数掲載 新規
  - ・ボランティア（ポリテクカレッジ学生、ボーイスカウト等）による来場勧奨
- マスメディアによる紹介
  - ・NHK総合「ひるまえ ほとと」
  - ・NHKニュース
  - ・地元新聞による各種記事の掲載（24道府県）



合同開会式



ボランティア協力  
（着ぐるみによる集客）

## 数値目標、評価の視点

- ④ 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
- ⑤ 各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を毎年効率的かつ効果的に開催・運営しているか。

### 数値目標の達成状況

④

#### 障害者の職業能力・雇用 に対する「理解度」



過去最高

**98.5%**

[96.1%]

[ ]内は前年度実績

回答数：1,177人

### 参加選手コメント

- ・「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の大きな財産になると確信している」（DTP種目）
- ・「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」（パソコン操作種目）
- ・「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ながら自分自身も成長したい」（電子機器組立種目）

### 来場者の声

- ・「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」（事業主）
- ・「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」（一般来場者）
- ・「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。両方一緒に行い、見学も出来て良かった」（一般来場者）
- ・「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」（一般来場者）

## 地方アビリンピックの開催

⑤ ※[ ]内は前年度実績

○開催状況 **(47センター [47センター]実施)**

- ・競技参加選手数：**2,967人** [2,827人]   
うち、知的障害者：2,065人  
精神障害者：236人
- ・競技実施種目数：延べ**371種目** [351種目]   
うち、知的障害者参加種目数：240種目  
精神障害者参加種目数：115種目



案内チラシ



愛知大会  
(知事と受賞者)



能力開発施設  
のイベント  
との合同開催

# 11 離職者訓練

自己評価 A

(評価シート P 79～P 83)

## ○概要

### ・離職者訓練の実施

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

<主な訓練コース>

#### ・テクニカルオペレーション科

各種部品製造業などにおける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します。

#### ・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、配線施工作业、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します。

#### ・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主と連携をとりながらクライアントに最適な住環境計画の提案、住宅の省エネルギー化とバリアフリーに対応したインテリア施工ができる技能を習得します。

# ○離職者訓練の実施

## 数値目標、評価の視点

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



## 達成状況

過去最高

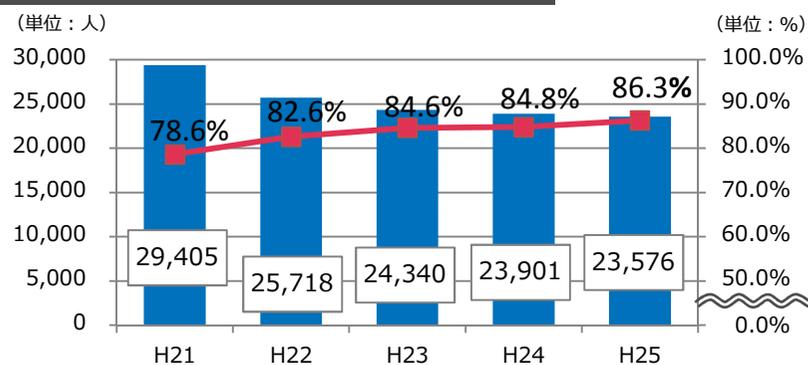
- ① 訓練終了後3ヶ月時点の就職率 **86.3%** [84.8%]  
 (参考) 都道府県立施設の就職率 69.3%  
 委託訓練の就職率 69.7%
- ② 就職者のうち常用労働者の割合 **76.0%** [72.1%]

※就職率は、平成26年4月末現在。[ ]内は前年度実績。  
 ※平成25年4月から平成26年1月末までに終了した訓練コースの3ヶ月後の実績。  
 ※都道府県立施設の就職率及び委託訓練の就職率は、平成26年4月末現在。

## 就職支援ツール（就職支援マップ等）を活用した就職支援の取組

- 訓練開始時からの段階的できめ細かい**面接指導**や**ジョブ・カード**を活用した**キャリア・コンサルティング**の実施。
- 潜在的に採用意欲のある**求人企業の開拓**及び公共職業安定所との連携等による**求人情報の提供**。
- 職業能力開発施設が**詳細な訓練生求職情報を独自に作成**し、求人開拓先企業に提供。
- 事業主との橋渡しのため、訓練生の採用面接や企業訪問に**職業訓練指導員が同行**。

## 就職率実績推移（H21～H25）



## 施設別実績（分布）

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

※施設別実績は、資料1-3「平成25年度業務実績評価シート添付資料」の資料1-①、資料1-②及び資料1-③を参照。

区分 項目	全体	施設数			
		90%以上	80% ～ 90%	70% ～ 80%	70%未満
就職率	86.3%	16	45	8	1
常用就職率	76.0%	3	17	32	18

## 利用者の声

私は、ポリテクセンター熊本で溶接加工科を6ヶ月間受講し、溶接関係の仕事に就くことができました。以前の職場はホビーショップと、全く違う職種からの転職でしたので、基本からしっかり学びたいと思い入所しました。基本的な技能や知識を学べるのはもちろん、訓練の合間に先生方の体験談なども聞くことができ、充実した訓練内容でした。また、一緒に学んだ訓練受講生のみなさんもさまざまな職歴をもたれた方々でしたので、その話を聞けるのも貴重な体験でした。ようやく再スタートです。基本を忘れず、技術・技能を磨き続けたいと思います。（ポリテクセンター熊本 修了生）

## 評価の視点

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

## 人材ニーズの把握から平成25年度訓練計画案の作成

③

事業主団体や企業等へのヒアリング等の実施

ヒアリング等により把握した、**人材が不足している分野等に関する人材ニーズ、訓練内容の問題点及び民間教育訓練機関等との競合状況**などを踏まえ、訓練カリキュラムの見直しや訓練科の新設・廃止等、平成25年度訓練計画案を各施設で作成。

## 訓練計画専門部会による平成25年度訓練計画案の審査

③

作成した平成25年度訓練計画案について、

- ・ 人材ニーズを踏まえた訓練科を設定しているか
- ・ 各施設から半径40km圏内において、**民間教育訓練機関等との競合がないか**

などを訓練科ごとに一つ一つ確認し、委員の意見を聴取し、審査。

### 委員構成

**専門的・実務的立場から審査できる委員**により構成。

(公益代表委員) 関係行政機関、民間教育訓練機関、大学教授等  
(使用者代表委員) 経済団体代表等  
(労働者代表委員) 労働組合等

※職業訓練支援センターに設置される地方運営協議会の専門部会として設置。

## 訓練コースの設定、訓練の実施

③

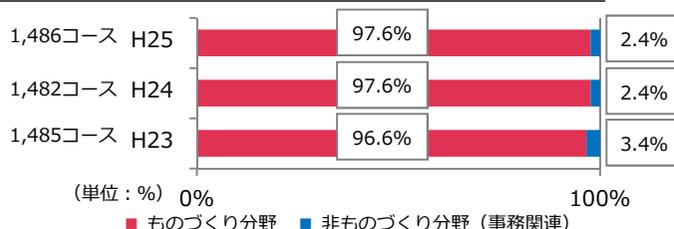
平成25年度当初計画数：**1,486コース** (地域において必要であり、競合がないと認められた訓練コースに限定)

### ものづくり分野への重点特化等

③、④

雇用失業情勢等に配慮しつつ、主に民間では実施していない、**ものづくり分野へ重点特化し、職業訓練を的確に実施**。また、**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を実施。

### ものづくり・非ものづくりのコース比率



マシニングセンタ加工実習  
(テクニカルオペレーション科)



太陽光発電システム施工実習  
(住環境計画科)



T I G 溶接実習  
(金属加工科)

## 平成26年度訓練科の設定に係る見直し等

③

平成26年度の訓練科の設定に当たっても、上記の流れに基づき、人材ニーズ、訓練内容の問題点等を把握・分析した上で訓練コースを設定。

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

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

平成26年度の訓練定員について、施設ごとの定員充足率等を踏まえた見直しを実施

訓練定員を増やした施設数	12施設
訓練定員を減らした施設数	37施設

## 評価の視点

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

### 定員充足率向上の取組 ⑤

#### ①ものづくり訓練への理解促進の強化

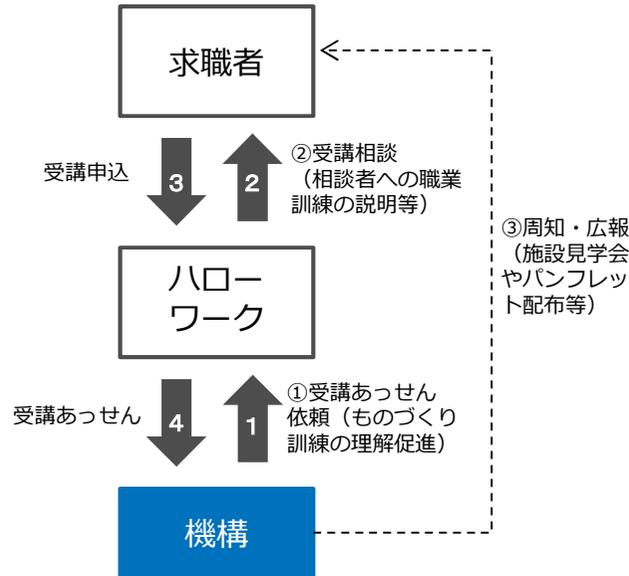
ものづくり訓練への受講あっせんをより一層促進するため、ハローワーク職員に対して、施設見学会等による説明やものづくり訓練体験を実施した。

#### ②受講相談の支援強化

受講相談の支援の強化を図るため、ハローワーク職員が窓口で更に分かりやすく訓練を説明できるよう工夫した資料等を作成し、配布した。

#### ③周知・広報活動の強化

周知・広報活動の強化を図るため、雇用保険初回説明会等において、機構の職業訓練の説明機会を出来るだけ確保するとともに、施設見学会において、実習の見学や就職実績を提示する等求職者に分かりやすく説明した。



### 取組事例

(ポリテクセンター石川)

・7月にハローワーク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、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。後日、完成した作品をハローワーク窓口で紹介し、訓練内容の説明がしやすくなったとの声があった。

(ポリテクセンター長崎)

・施設見学会の参加者のアンケートを踏まえ、個別の訓練科の説明を実施することやこれまで募集月のみに施設見学会を実施していたのを毎月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。

【入所実績】 訓練コース数 1,726コース 入所者数 23,576人 定員充足率 77.7% [79.0%]

## 評価の視点

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

### 橋渡し訓練

⑥

事例 (ポリテクセンター熊本)

実践的な職業訓練への橋渡しとなる訓練  
(主な特徴)

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

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ハローワークに相談したところ、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。

【実績】 訓練コース数 242コース 入所者数 2,246人

### 日本版デュアルシステム(短期課程活用型)

⑥

事例 (ポリテクセンター静岡)

ポリテクセンターの訓練と企業実習を組み合わせた訓練  
(主な特徴)

- ・ポリテクセンターの訓練による各分野の汎用的な知識・技能の習得
- ・企業実習を通じた現場の技能・技術等を身につけた人材の育成

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。

【実績】 訓練コース数 200コース 入所者数 2,074人 就職率 91.1%

※平成26年4月末現在。[ ]内は前年度実績。

※日本版デュアルシステム(短期課程活用型)の就職率は、平成25年4月から平成26年1月までに終了した訓練コースの3ヶ月後の実績。

## 12 高度技能者養成訓練

自己評価 S (評価シート P 84～P 89)

### ○概要

#### ・高度技能者養成訓練の実施

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

<専門課程（2年間）>

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

<応用課程（2年間）>

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

#### ・広く地域社会に開かれた施設運営

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

# ○高度技能者養成訓練の実施

【在校生数】 専門課程 3,871人 応用課程 1,694人

※平成25年4月現在

## 数値目標、評価の視点

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



## 達成状況

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

① **就職率 99.2%** [97.7%]  
 (内訳) 専門課程の就職率 99.5% [97.8%]  
 応用課程の就職率 98.9% [97.6%]

〔就職者数〕 1,652人  
 うち専門課程 851人  
 うち応用課程 801人

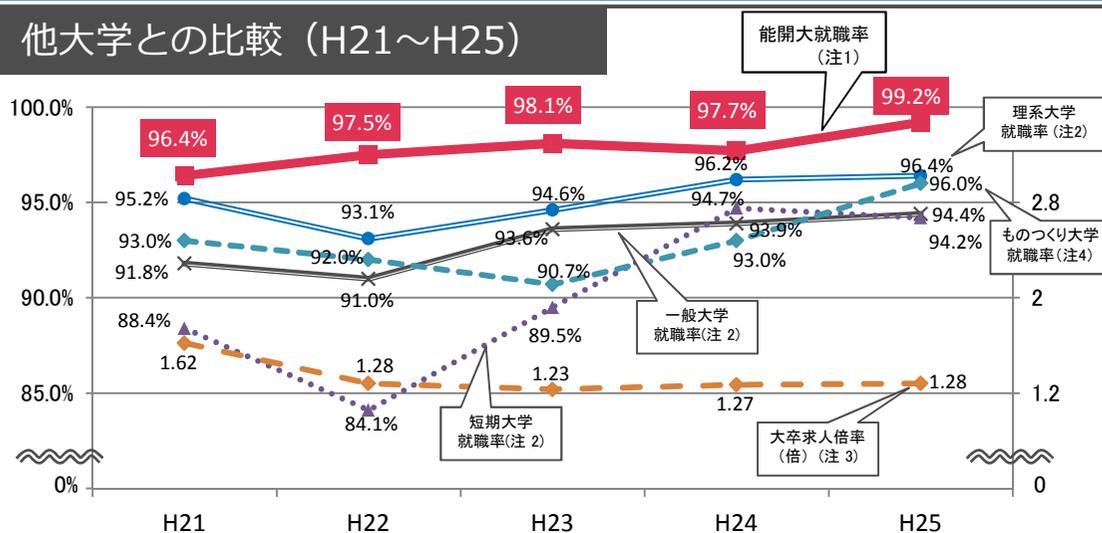
② 就職者のうち常用労働者の割合 **99.3%** [99.0%]

※就職率は、平成26年4月末現在。[ ]内は前年度実績。

## 就職支援

- 即戦力となるよう実学融合の授業カリキュラムの設定（年間の授業時間1,404時間のうち**65%が実技・実習**）。
- ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングをきめ細かく実施するなど、**引き続き高い就職率を達成できるよう就職支援を強化**。
- 職業人としての素養や職業意識を高めるための取組として、生産現場を直接体験する**企業実習（インターンシップ）の実施**。
- 発達障害を想起させる学生に対して適切な就職支援を行うため、「**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、保護者と連携した支援への取組。

## 他大学との比較（H21～H25）



(注1) 能開大就職率については、各年度翌年4月末現在の実績  
 (注2) 文部科学省と厚生労働省が実施した「大学等卒業者の就職状況調査」（抽出調査）の数値  
 (注3) 大学求人倍率は、リクルートワークス研究所「第30回ワークス大卒求人倍率調査」の数値  
 (注4) ものづくり大学就職率については、ものづくり大学の平成25年度事業報告書の数値

## 施設別実績（分布）

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

※施設別実績は、資料1-3「平成25年度業務実績評価シート添付資料」の資料2-①及び資料2-②を参照。

項目	区分	全体	施設数	
			95%以上	95%未満
就職率		99.2%	25	0
常用就職率		99.3%	25	0

(注) 就職率及び常用就職率は平成26年4月末現在。

## 評価の視点

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

## 高度職業訓練への特化・重点化 ③

都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等で構成する地方運営協議会などを活用し、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に、職業能力開発促進法における高度職業訓練として以下のとおり実施。**

・平成25年度入校者数 専門課程 2,005人、応用課程 847人、専門課程活用型デュアルシステム 48人



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



移動体通信技術に対応した検査装置開発実習（電子情報技術科）

## 評価の視点

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

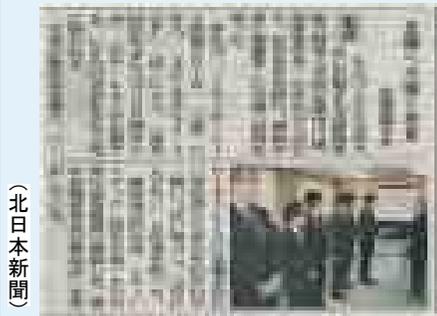
## 定員充足率の向上のための取組 ④

【入校実績】入校者数 2,852人 定員充足率 **104.1%** [102.5%]

※平成25年4月現在。[ ]内は前年度実績。

- 「学生募集に係る行動計画」の策定  
高等学校や企業への訪問、オープンキャンパス等の具体的な取組内容やスケジュールを施設ごとに明確にして、確実な推進を図った。
- 地域のマスメディア等を活用した効果的な広報  
技能五輪や各種ものづくり競技大会への挑戦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、ポリテクカレッジの魅力等の周知に取り組んだ。
- 的確かつ最新の情報を提供  
学校案内パンフレットやイベントリーフレットの充実を図るとともに、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。
- 社会人の入校促進及び地域（自治体、企業等）との関係強化  
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、地域の自治体等が行う各種イベントやプロジェクト等に積極的に参画し、ポリテクカレッジの「ものづくり力」等をアピールしつつ、地域への貢献を行うこと等により、地域社会との結び付きの強化を図った。

地元マスメディアを通じてアピール



(北日本新聞)

Webページを随時更新して、最新の情報を提供



イベント情報等を掲載

ブログにリンク

学生の意見を参考にして学校案内パンフレットを作成



表紙

科の紹介

実習作品の紹介

# ○広く地域社会に開かれた施設運営

## 評価の視点

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

## 共同研究・受託研究 ⑤

地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決のため、

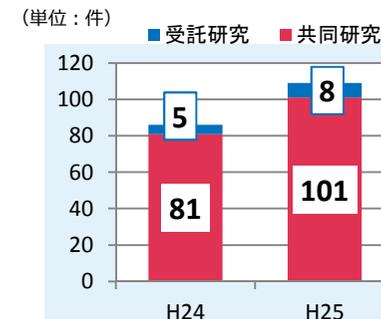
- ・共同研究 **101件** [81]件
- ・受託研究 **8件** [5]件

を実施。

※ [ ]内は前年度実績

専門課程及び応用課程の卒業製作のテーマ等に企業現場の生きた課題を有効に活用。さらに指導員の新たな実践的なノウハウの蓄積に寄与。

※応用課程では、例えば、生産機械システム技術科と生産電子システム技術科といった、科を超えたグループを編成し、卒業製作を作成している。



### 共同研究の例「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」ポリテクカレッジ浜松

#### 課題

災害時における被災者の状況を把握する従来のシステムは、電源喪失や通信回線遮断時には復旧まで時間を要する。



避難所支援システムの外観

#### 能開大の取組

組込み機器による低消費電力サーバ、発電及び蓄電により長時間の運用が可能となるシステムを開発。



ポータブル蓄電システムと太陽光パネル

#### 成果

地元企業2社と密接に連携し、2～3年後の商品化を目指す。専門課程の総合制作実習として学生を含めた取組みでもある。また、地域のイベントに出展。



入退出管理に使用する送受信機

### 受託研究の例「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」ポリテクカレッジ秋田

#### 課題

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。



地図上に移動軌跡

#### 能開大の取組

確実なモータの回転方向の切り替えによって上昇・下降の制御が可能な遠隔操作システムを開発。



飛行実演(地域イベント)

#### 成果

地上からの遠隔操作により安定した撮影ができる。GPSを活用した移動軌跡を地図上に示す機能も付加。また、地域のイベントに参加。

## 訓練コースの見直し ⑤

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)

### ・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。

## 工業高校等との連携 ⑤

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

(延べ件数)

教育訓練等の実施	研究発表会等での情報提供	工業高校等の教員に対する研修等	大学校等の施設・設備、機器等の活用	指導員の派遣	カリキュラム作成等の支援	その他	合計
53件 (40件)	16件 (16件)	22件 (22件)	20件 (21件)	135件 (115件)	1件 (4件)	19件 (39件)	266件 (257件)

※ ( ) 内は前年度実績

## ポリテックビジョンの開催 ⑤

職業訓練の成果物の展示や研究発表、ものづくり体験コーナー、ロボット製作・競技会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を地域の企業や高校等に公開。

- ・会場 24会場 (22会場)
- ・参加者数 12,233人 (14,253人)



成果物の展示

※ ( ) 内は前年度実績

## 地域社会との連携 ⑤

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

### 事例

地元企業や教育委員会などと一体となって、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材育成を図ることを目的に、「秋田県北地域ロボット人材育成実行委員会」に参画し、市内の小中学生を対象としたロボット競技会の企画・開催に協力した。

(ポリテクカレッジ秋田)



地元の自治体と連携して、教育訓練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、産業技術の支援を通じた地域貢献を行うこととしている。

(四国ポリテクカレッジ)

## ものづくりの啓発 ⑤

地域における「ものづくり」の啓発を行うため、地域の関係機関と連携して「ものづくり体験教室」を開催。

- ・開催回数 323回 (267回)
- ・参加者数 35,146人 (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



※ ( ) 内は前年度実績

## 13 在職者訓練、事業主等との連携・支援

自己評価 A

(評価シート P90～P93)

### ○概要

#### ・在職者訓練（能力開発セミナー）の実施

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

#### ・事業主等との連携・支援

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

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

# ○在職者訓練の実施

【実施実績】 訓練コース数：6, 686コース、受講者数：50, 124人

## 受講者アンケート

### 数値目標

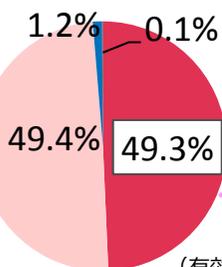
①職業能力の向上に役立ったか  
[受講者] 90%以上

### 達成状況

① 98.7% [98.8%]  
[ ]内は前年度実績。

### アンケート調査結果

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



具体的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

(有効回答者数 40, 831人)

## 事業主アンケート

### 数値目標

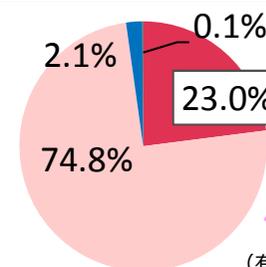
②職場で役立っているか  
[事業主] 90%以上

### 達成状況

② 97.8% [97.9%]  
[ ]内は前年度実績。

### アンケート調査結果

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



職場内だけでは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

(有効回答者数 8, 154社)

## 評価の視点

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

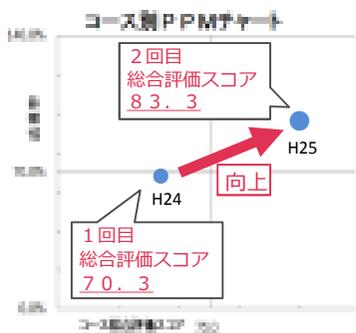
## アンケート結果の把握・分析、業務の質の向上への取組

③

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

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

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



訓練コースごとのアンケート結果を確認するため、右図の7つの項目が比較可能。

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



## 事例

訓練コース：PLC制御の回路技術  
＜第1回目＞

総合評価スコア70.3となり、特に指導法、実習演習が低かった。

(要因)

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」との意見。

(改善・見直し)

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。

＜第2回目＞

総合評価スコア83.3まで上昇。

受講者全員が実習課題を完成させ訓練内容の理解を深めることができ、満足度を高めることができた。

## 評価の視点

④受講者が習得した能力について職場での適用状況等の確認・評価を実施したか。

### 職場での適用状況

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

④

実施事例

訓練コース「精密測定技術」  
[適用状況を確認した訓練内容]  
・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



(確認・評価)

○確認：訓練内容の一部（測定誤差の原因と対策）について、職場の仕事に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：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。



(対応)

歯車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。

## 評価の視点

⑤中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度な訓練を実施したか。  
⑥事業主団体等から意見を聴くことなどにより人材ニーズを把握した上で訓練コースを設定したか。

### 中小企業等を対象とした訓練の実施

中小企業の人材育成課題に対応した訓練を実施。

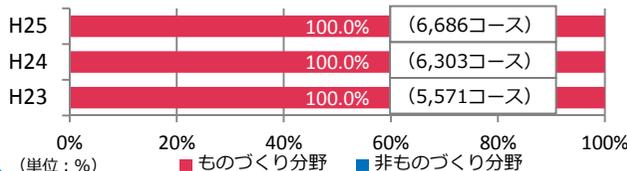
在職者訓練受講者のうち、**中小企業に勤めている方々の割合**



**62.3%**

### ものづくり分野実施状況

すべての在職者訓練コースにおいて、ものづくり分野の訓練を実施。



### 訓練コースの設定

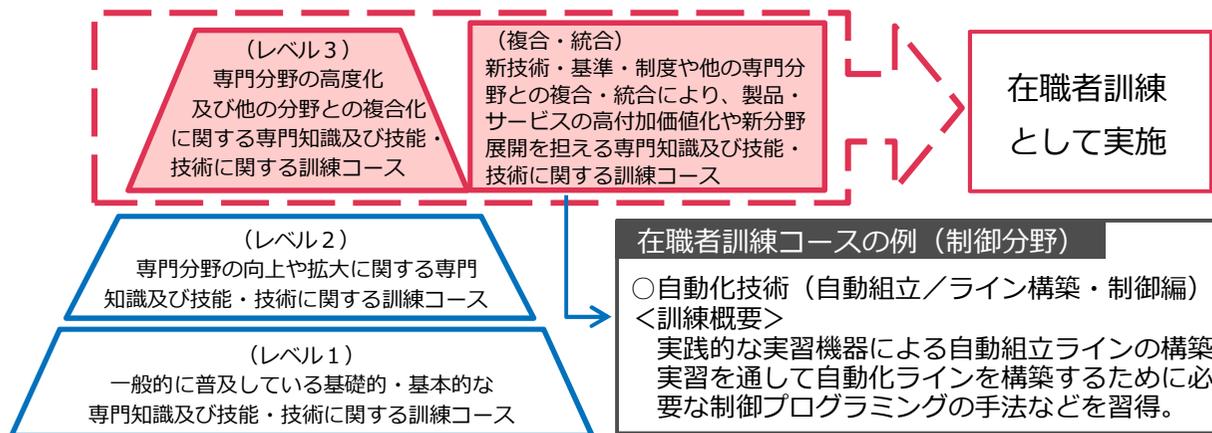
専門的・実務的立場から審査できる委員により構成される訓練計画専門部会（※）において、  
・人材育成ニーズを踏まえた訓練コースを設定しているか  
・民間教育訓練機関等との競合がないかを確認し、委員の意見を聴取し、審査。

※各職業訓練支援センターに設置される地方運営協議会の専門部会。

### 真に高度な訓練の実施

「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、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。」という基本方針に基づき、在職者訓練コースを設定していくため、**設定基準**を策定し、実施。

※設定基準は、技能・技術や人材育成の分野の専門家による専門委員会で審議・決定し、機構が公表。  
※設定基準の「レベル3」及び「複合・統合」の訓練コースを在職者訓練として実施。



## 評価の視点

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

### 受講者の費用負担

⑦ 受講者の多くが中小企業の従業員であることを踏まえ、受講料については、教材費、光熱水料等実費相当額の費用負担を求めた。

# ○事業主等との連携・支援

## 評価の視点

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

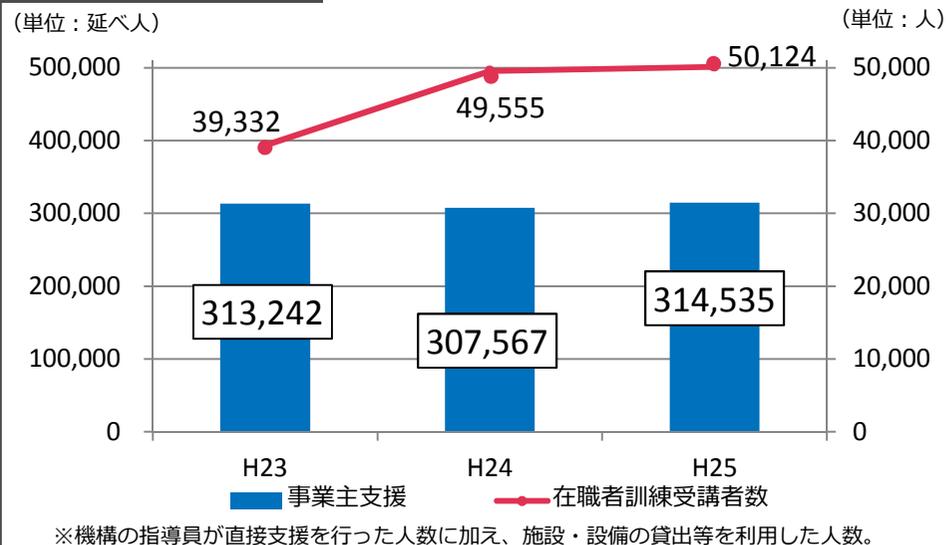
### 人材育成の支援内容 ⑧

事業主等が行う人材育成を支援するため、**職業訓練指導員の派遣**、**職業能力開発施設設備の貸与**、事業主等の**人材育成計画の作成**などを行い、中小企業等の能力開発に貢献。

項目	人数、件数
訓練延べ人員	<b>314,535人</b> [307,567人]
うち指導員派遣 (指導員の派遣数)	<b>103,113人</b> [91,481人] <b>4,687人</b> [3,812人]
うち施設設備の貸与 (施設設備の貸与件数)	<b>211,422人</b> [216,086人] <b>10,983件</b> [10,985件]

[ ]内は前年度実績。

### 支援状況の推移



## 利用者の費用負担

⑧ 職業訓練指導員の派遣や施設設備の貸与に係る電気代の実費等を考慮し、費用負担を求めた。

## 評価の視点

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

### 成長が見込まれる分野での人材育成に関する支援

⑨ 成長が見込まれる分野（環境・エネルギー分野等）で事業展開を進める事業主等に対し、在職者訓練の実施や、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。

#### 事例 1

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。

#### 事例 2

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。

# 14 指導員の養成、訓練コースの開発等、 国際連携・協力の推進

自己評価 A (評価シート P94～P98)

## ○概要

### ・職業訓練指導員の養成

職業能力開発総合大学校において、主に高等学校卒業者を対象として、技能習得の指導、訓練コーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、幅広い能力を有する人材を養成するための訓練を実施しています。また、指導員の専門性の拡大・レベルアップ等を図るための研修も実施しています。

### ・訓練コースの開発等

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

### ・国際連携・協力の推進

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

# ○職業訓練指導員の養成

## 評価の視点

- ① 訓練コーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援など、幅広い能力を有する人材を養成したか。
- ② ハイレベル訓練の創設に向けた必要な準備を行ったか。スキルアップ訓練の段階的な拡充を行ったか。

## 長期課程における幅広い能力を有する人材の養成 ①

産業構造等の変化

求められる能力の変化

教育内容の充実

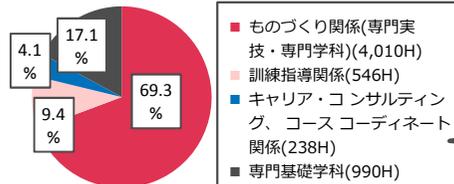
- 職業訓練ニーズへの的確な対応
- 企業でのインターンシップ（４年次）
- 指導員需要に対応したカリキュラム等の設定
- 複数の指導員免許の取得に必要な幅広い教科目

就職支援の強化

- 求人情報の早期把握と求人確保
  - ・ 就職支援センターの設置
  - ・ 先輩OB等との連携強化
- 指導員就職意欲の醸成と強化
  - ・ 現職指導員による講話（２年次）
  - ・ 職業訓練現場での実務実習の早期実施（３年次）

### 指導員養成のカリキュラム

計 5,784時間



国立大学工学部のカリキュラムと比較して、**約2倍の授業時間に相当する教育訓練を実施。**

## 就職実績 ①

就職率 **100.0%** [98.5%]

(就職者数 **140人** [134人])

(就職希望者数 **140人** [136人])

うち 指導員への就職割合 **62.9%** [54.5%]

指導員就職者数 **88人** [73人]

※ [ ]内は前年度実績。

**技能・技術の習得やその指導力だけでなく、キャリア形成支援・就職支援等職業訓練指導員として必要となる能力に対応するためのカリキュラムを設定。**

## 特徴的なカリキュラムの実施 ①

### ものづくり関係

生産現場で実際に使用する設備・機器、システム等による基礎から応用までの徹底した技能訓練。



技能・技術への対応	(例) 機械システム工学科
	訓練する専門分野 13種類 31作業
	うち技能検定2級レベル 6作業
	技能検定3級レベル 25作業

### 訓練指導関係

習得した技能・技術を教えることができる能力を身に付ける専門実技

- ・ 指導員としての心得
- ・ 指導技法
- ・ 指導案の作成の基本



ロールプレイング等 実践的なトレーニング 機構及び都道府県・民間の訓練施設において指導員業務の実務実習を実施

### キャリア・コンサルティング関係 訓練のコース・コーディネート関係

職業能力開発の専門家に必要な科目

- ・ キャリア・コンサルティング技法（職業指導・相談）
- ・ 産業・経済の動向、能力開発ニーズの把握の手法
- ・ 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

### その他

ものづくり、訓練指導、キャリア・コンサルティング等の基盤となる能力を習得するための専門基礎学科を実施。

## ハイレベル訓練の創設準備 ②

平成26年度からの訓練実施に向け、カリキュラムや教員体制の整備、学生募集等を実施

### 【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、職業大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。
- 学生募集にあたり、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。

# 職業訓練指導員の再訓練

① ②

## 研修課程 ②

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

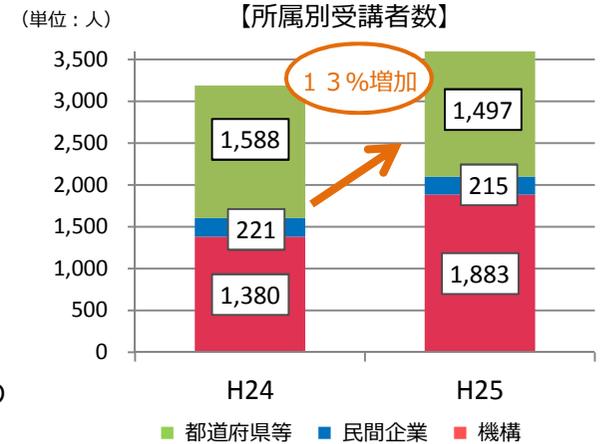


訓練の様子

## 実施実績

- ・実施コース数 **302コース** [245コース]
  - ・受講者数 **3,595人** [3,189人]
    - うち都道府県等 **1,497人** [1,588人]
    - 民間企業 **215人** [221人]
    - 機構 **1,883人** [1,380人]
- [ ]内は前年度実績。

➡ 研修成果のアンケート調査において、**93.1%**の者から研修目的を達成したとの回答を得た。



## 出前型研修の積極的取組

36都道府県において実施。

- ・実施コース数 **166コース** [77コース]
- ・受講者数 **2,461人** [1,425人]



## 【主な研修の種類と実施コース例】

### 訓練技法開発研修

訓練コース・コーディネート、指導技法等を習得。

#### <実施状況>

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

### 技能・技術実践研修

新訓練コースの実施、カリキュラムの充実に対応するためのスキルを習得。

#### <実施状況>

- ・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)

### テーマ別研修

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。

#### <実施状況>

- ・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)

## 専門課程 ①

職業訓練指導員が新たに又は追加して免許を取得するための研修。

#### <実施状況>

- ・実施コース数 **7コース** [9コース]
  - ・受講者数 **18人** [21人]
- [ ]内は前年度実績。

#### <訓練コース>

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、情報処理科

## 応用研究課程 ①

応用課程に携わる職業訓練指導員に必要となる高度で専門的かつ応用的な技能及び知識等を付与するための研修。

#### <実施状況>

- ・実施コース数 **2コース** [2コース]
  - ・受講者数 **7人** [8人]
- [ ]内は前年度実績。

#### <訓練コース>

高度実践技術指導者専攻  
(機械、建築)

# ○訓練コースの開発等

## 評価の視点

③効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果の普及に取り組んだか。

## 調査・研究・開発の実施及び成果の普及・活用

③

### テーマの選定

**厚生労働省と機構との協議により14テーマを選定。**

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

### 主な調査・研究テーマ

- 業種別職業能力開発体系の構築に関する調査・研究・開発
- 離職者訓練用課題の開発及びメンテナンス
- 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—
- 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
- 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

ほか9テーマ

※学識経験者、産業界の外部有識者を含めた委員会を設置して調査・研究・開発を実施。

### ホームページへの公開

職業能力開発総合大学校基盤整備センターの運営するホームページ「**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。

【アクセス件数】	【ダウンロード件数】
<b>978,091件</b>	<b>56,055件</b>
[861,154件]	[53,559件]

### 研究報告書等の配付

研究報告書等を作成し、**民間教育訓練機関や地方公共団体等へ配付。**

【配付機関（延べ）】  
**2,212機関** [3,539機関]

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

[ ]内は前年度実績。

## 評価の視点

④コンソーシアム方式の活用など地域の訓練資源の活用、地域ニーズに応じた訓練コースの開発・普及に取り組んだか。  
⑤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。

## 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

④

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。

## 民間教育訓練機関に対する教育訓練サービスの質向上

⑤

- 「民間教育訓練機関サービスガイドライン」（厚生労働省作成）と機構のノウハウを活用した助言・提案・指導を行うための指導員研修を実施。
- 求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対して、訓練の質向上を目的とした求職者支援訓練サポート講習を実施。

# ○国際連携・協力の推進

## 評価の視点

⑥ 開発途上国からの研修生の受入れや職業訓練指導員の海外への派遣等を効果的・効率的に推進したか。

### 海外からの研修員の受入れ

⑥

#### 視察型研修

- 延べ56の国と地域(機関)から25件、289名、延べ35施設に受入
- 【研修事例】ミャンマー他3カ国  
研修内容：「技能評価技法研修」  
研修受講者：各国の技能評価に関わる職業訓練施設の指導者など
- ◆日本の技能評価(技能検定試験)のノウハウを提供し、自国の技能評価システムの改善またはシステム構築のための実務能力養成及び向上に貢献した。

#### 技術研修

- 延べ3ヶ国から3件、9名、延べ3施設に受入
- 【研修事例】セネガル  
研修内容：「建築設備保守科(監視・制御)」  
研修受講者：セネガル国職業訓練指導員
- ◆自国で実施する建築設備分野の職業訓練において、監視・制御技術の訓練内容を向上させるために本研修を受講し、研修成果を自国の訓練や訓練教材の開発・改善に貢献した。

### 研修講師の派遣

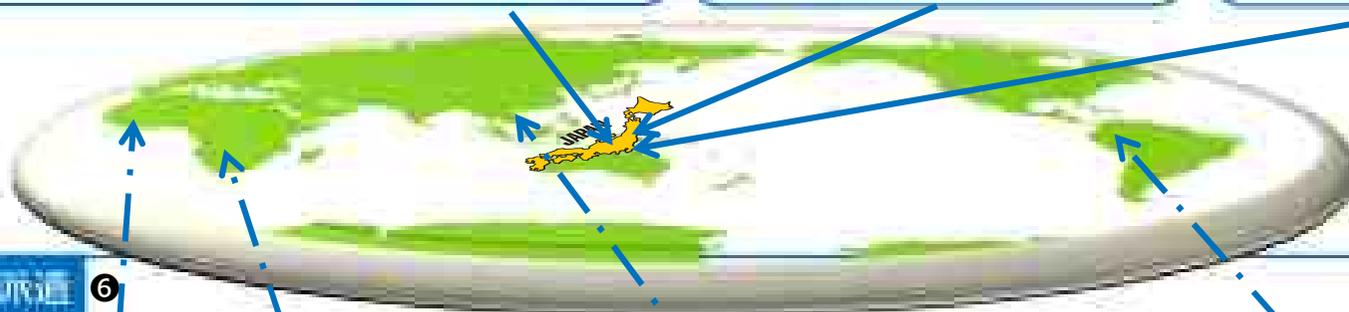
⑥

- 国・JICA等が延べ14ヶ国135人の研修員を日本に招聘し実施した研修7件に対し、延べ10人の講師を派遣
- 【研修事例】サウジアラビア  
研修内容：「経営・管理能力開発研修」  
研修受講者：サウジアラビア職業訓練公社職員
- ◆当機構による職業訓練実施体制や、訓練内容、訓練改善の仕組み等について講義した。

### 国費留学生の受入れ

⑥

- 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養成のため、国費留学生を受入れ
- 【実施内容】  
在校生数  
・長期課程 **26名**  
(インドネシア、マレーシア、タイ他)
- ◆帰国後は、現地の職業訓練指導員や政府や関係機関等の職業能力開発部局の管理職として活躍。



### 職員を開発途上国へ派遣

⑥

#### セネガルへの派遣

- プロジェクト名称  
職業訓練機能強化プロジェクト
- 派遣人数 **3名**
- 実施内容  
セネガル日本職業訓練センター(CFPT)にて実施中の職業訓練機能強化プロジェクトにおいて建築設備保守科指導員を対象に、内線技術、給排水設備の設置・管理・運用に係る技術、冷凍空調技術を指導した。

#### コンゴ民主共和国への派遣

- 事業名称  
国立職業訓練校指導員能力強化プロジェクト終了時評価調査
- 派遣人数 **1名**
- 実施内容  
国立職業訓練校指導員能力強化プロジェクトの活動実績、成果、および目標達成度を確認・評価を行った。

#### ベトナムへの派遣

- 事業名称  
ハノイ工業大学指導員育成機能強化プロジェクト
- 派遣人数 **4名**
- 実施内容  
ハノイ工業大学(HaUI)にて実施中のプロジェクトにおいて現職指導員の能力評価や研修計画策定の支援、および電気電子技術の指導を行った。

#### エクアドルへの派遣

- 事業名称  
実践的手法による訓練コース開発と運営管理プロジェクト終了時評価調査
- 派遣人数 **1名**
- 実施内容  
職業訓練機構(SECAP)における実践的手法による訓練コース開発と運営管理プロジェクトの活動実績、成果、および目標達成度を確認・評価を行った。

# 15 効果的な職業訓練の実施、 公共職業能力開発施設等

自己評価 A

(評価シート P 99～P 105)

## ○概要

### ・効果的な職業訓練の実施

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

### ・公共職業能力開発施設等

職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）及び職業能力開発大学校・職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ）の都道府県への移管協議を厚生労働省の方針に従って進めました。

# ○効果的な職業訓練の実施

## 評価の視点

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

## 運営委員会、地方運営協議会の開催 ①

効果的・効率的な職業訓練の実施が可能となるよう、**労使や地域におけるニーズを把握**。

### 運営委員会（機構本部）

平成26年2月24日開催。  
平成26年度計画案を審議。

#### 委員構成

厚生労働  
大臣が任命

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

#### 審議

職業能力開発業務の運営に関する以下の事項

- ・ 中期計画
- ・ 年度計画
- ・ 業務方法書

### 地方運営協議会（各都道府県）

平成25年度に各職業訓練支援センターにおいて年2回開催。

#### 委員構成

職業訓練支援  
センター所長が任命

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

#### 審議

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

## 関係機関との連携の例

### 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）の委託訓練カリキュラム**（2分野3コース）を開発。

<実施状況>

#### ① ビジネス分野（1コース）

- ・ 事務的職種全体の基礎的職務能力を有し、経理事務職として会計リテラシーを身につけ、会計情報の作成ができる人材の育成

#### ② 情報通信分野（2コース）

- ・ クラウドプラットフォームとスマートモバイルデバイス等の連携における業務アプリケーション開発ができる人材の育成
- ・ クラウドサービスを活用したWebサイトやモバイルサイトのデザイン、制作ができる人材の育成

### 震災復興訓練の継続実施

地域と連携して被災離職者等の再就職を目的とした震災復興訓練を平成25年度も継続して実施。

<実施状況>

- 東日本大震災の被災地等の6県（青森、岩手、宮城、山形、福島、茨城）において、地域と連携し震災復興訓練を実施。
  - ・ 実施訓練科数 **26科**、入所者数 **848人**
  - ・ 訓練科例：住宅建築施工科、住宅電気・配管設備施工科
- 青森・岩手・宮城・茨城においては、**空き工場等を借り受け、仮設実習場として活用**。
- **全国から職業訓練指導員を応援派遣。（25年度延べ73人）**

被害の大きい釜石市、大船渡市などの沿岸地域復興を支援するため、遠野市の協力を得て、**同市所有の建物を臨時実習場として借り受け訓練を実施**。



訓練の様子



【臨時実習場】

## 評価の視点

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

## PDCAサイクルによる訓練コースの見直し

②

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

### 教育訓練ガイドラインとは

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

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

- ・問題点（足りない技術・技能部分等）を踏まえて、追加・変更すべきニーズの把握とカリキュラムコースの修正

### Checkの主な取組

- ①離職者訓練受講者の**習得度測定**  
【普通旋盤作業における能力評価項目】  
作業手順・時間、適切な切削条件の設定、図面通りの加工（寸法）・測定、安全衛生・作業態度（課題例）  
汎用旋盤を使った三重立方体(トリプル立方)の製作



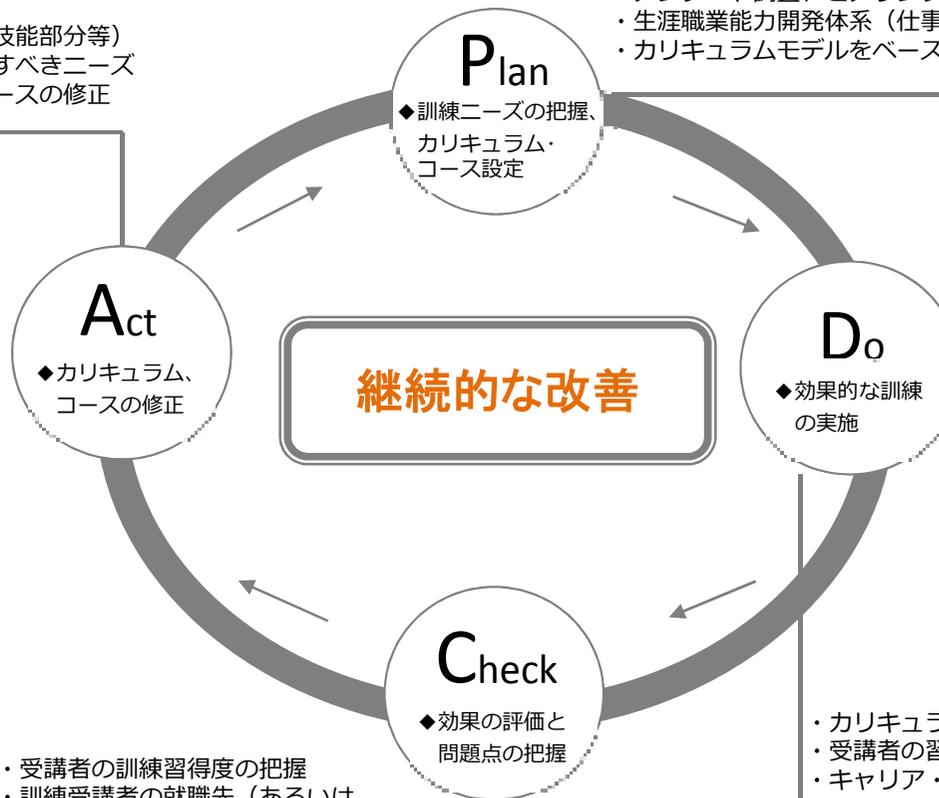
加工の様子



完成品

- ②離職者訓練の改善・見直しのための**フォローアップ調査**（修了者の就職先事業所へ訪問によるヒアリング等）
- ③在職者訓練の品質保証に向けた取組（**訓練カルテ方式**の活用）
- ④訓練実施に係る**業務プロセスの点検**

- ・受講者の訓練習得度の把握
- ・訓練受講者の就職先（あるいは、受講者を派遣した事業主）に対する訓練効果と問題点の把握
- ・「業務プロセスの点検表」を作成し、活用



### ニーズ把握の主な取組

- 事業所に対するヒアリング調査  
全国の職業能力開発施設の指導員等が事業所等を訪問し、企業が求める人材や職業能力に関する**ヒアリング調査**を実施
- 求人・求職状況の調査
- 事業所数、従業者数等地域の基礎データの調査
- 都道府県及び職業安定機関に対するヒアリング調査

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

## 評価の視点

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

### 訓練コースの開発

③

#### 背景

第9次職業能力開発基本計画において、「国は成長が見込まれる分野（介護・福祉、情報通信、環境等）において必要とされる人材育成を戦略的に進める必要がある」とされた。

#### コース分野の選定

コース分野の選定にあたっては、「日本再興戦略」（平成25年6月14日閣議決定）等を踏まえ、機構の蓄積してきた訓練カリキュラムを活用して、成長分野等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が可能となる分野を選定

#### 選定したコース分野

- ・「スマートハウス」に備わる太陽光発電やH E M S（ホームエネルギーマネジメントシステム）等の創エネ・省エネ設備の施工分野
- ・I C T技術を活用した生産設備の開発、運用及び保全に関する分野
- ・先端機器等に使用される難削材料の加工及び複合切削加工に関する分野
- ・介護・福祉の観点から住宅環境の改善や福祉用具の設置等を行う分野

#### 開発した訓練コース

- スマートエコシステム科
- スマート生産サポート科
- 新素材・複合機械加工技術科
- 福祉環境サポート科



※スマートエコシステム科及びスマート生産サポート科については、地域ニーズ等を踏まえ平成26年度より7施設で実施予定。以降、地域実情を踏まえて、逐次、実施を検討。

## 評価の視点

④実施する職業訓練の有効性を企業や求職者等に広く周知したか。

### 職業訓練の有効性の周知

④

○企業や求職者等に対して職業能力開発関連情報の提供が行えるよう、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き作成することとし、掲載情報の一層の充実と品質確保を図った。

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



訓練の成果や訓練修了生・企業からの声を、画像を織り交ぜながら掲載。

実施する業務の内容等をわかりやすく紹介。



# ○公共職業能力開発施設等

## 評価の視点

- ⑤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。
- ⑥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。

## ポリテクセンター等の都道府県への移管

⑤⑥

- ポリテクセンター所長等が、4月下旬から5月上旬にかけて自施設の立地する道府県を訪問し、移管条件を緩和したことについて説明。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。
- 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、厚生労働省と連携して道府県の産業の集積状況及び職業能力開発施設の設置状況等のデータについて整理し、これを踏まえ移管の可能性に係る分析を行い、その結果を6月下旬に厚生労働省に提出。
- 移管の可能性に係る分析結果等を踏まえ、移管の可能性のある12府県について、平成25年8月から9月にかけて厚生労働省職業能力開発局幹部及びポリテクセンター所長等が訪問し、移管の希望を再度確認。



## 取組結果

- 上記取組について、厚生労働省と密接に連携して行ったところ、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、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、ポリテクセンター及び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。

## 評価の視点

- ⑦ 経年的に定員充足率が低調なポリテクセンター等については、より一層、公共職業安定所（ハローワーク）と連携して周知・広報活動の強化等を図り、改善に取り組んだか。

### 定員充足率の向上に向けた取組

⑦

#### 離職者訓練における取組

定員充足率が低調な施設にあつては、プロジェクトを設置し、アクションプランを策定・実施することにより、訓練受講者のあつせん機関であるハローワークとの連携強化を図るとともに、求職者を対象とした施設見学会の積極的な開催、市町村の広報誌やホームページなどの様々な媒体を活用し、就職実績等の成果をアピールするなどの周知・広報活動の強化等を行っている。

#### 高度技能者養成訓練における取組

定員充足率が複数年にわたり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、ポリテクカレッジ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として、3カ年計画の魅力アッププロジェクトプランを策定・実施している。

#### 取組事例

（ポリテクセンター栃木）

ポリテクセンター内にプロジェクトを設置し、定員充足率向上に資する取組を検討し、随時進捗管理を行いながら取り組んでいる。具体的には、ハローワークの相談担当者の意見を踏まえ、各訓練科で取得可能な資格の一覧表、デュアル訓練の説明資料や女性受講者の声をまとめたリーフレットなどを作成することにより、ハローワーク窓口での求職者への職業相談等に活用されている。また、ハローワーク職員のために施設見学会等を開催し、訓練への理解をより深めたことにより訓練受講者の確保につながった。

※離職者訓練及び高度技能者養成訓練における定員充足率の向上に向けた取組は、P43及びP46も参照。

#### 定員充足率の施設別実績（分布）

項目	区分	全体 (%)	施設数			
			90%以上	80%~90%	70%~80%	70%未満
離職者訓練		77.7	7	21	23	19
高度技能者養成訓練		104.1	21	2	2	0

※離職者訓練の施設別実績は、資料1-3「平成25年度業務実績評価シート添付資料」の資料1-①及び資料1-④を、高度技能者養成訓練の施設別実績は、資料2-①及び資料2-③を参照。

## 評価の視点

- ⑧ ポリテクセンター等については、都道府県とも連携して、地域において必要な訓練の量と質を確保するための取組を行ったか。

### 地域における訓練の質と量の確保

- ⑧ 人材ニーズの把握や訓練科の設定分野、内容、実施時期、地域について都道府県と十分な役割や連携・調整を行い訓練計画を作成するなど、地域において必要な訓練の質と量の確保を図った。

## 評価の視点

- ⑨ 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。

### セグメント情報の整備・活用

- ⑨ 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。

# 16 求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等

自己評価 B

(評価シート P 106～P 109)

## ○概要

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

### <求職者支援制度の概要>

雇用保険を受給できない求職者の方に対し、

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



### <求職者支援制度における機構の役割>

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

# ○職業訓練の審査・認定

○制度の周知、広報 **説明会：422回開催、9,511人参加**  
 ○訓練計画の策定に関する相談援助 **相談件数：13,248件**

## 評価の視点

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

### 平成25年度開講コースの審査状況 ①

○審査コース数 **10,439コース**  
 [15,360コース]  
 ○審査コース定員 **206,350人**  
 [324,185人]

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

#### 審査のポイント

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

#### カリキュラム作成ナビの活用

カリキュラム作成ナビ（訓練カリキュラムの作成例等）の内容を一部見直した上で、ホームページや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。

### 平成25年度開講コースの認定状況 ①

○認定コース数 **8,042コース**  
 [10,233コース]  
 ○認定コース定員 **156,094人**  
 [213,034人]

(参考)

- ・不認定コース数 **2,397コース** [5,127コース]
- ・不認定定員 **50,256人** [111,151人]

#### <主な不認定理由>

- 認定上限値（※1）を超える申請 **86%**
  - 訓練実施機関から認定申請の取り下げの申し出等（※2） **14%**
- ※1 認定上限値は、地域職業訓練実施計画に定める訓練コース、訓練分野、実施地域、開講時期のそれぞれの区分ごとに設定。
- ※2 取り下げの申し出等の理由は以下のとおり。
- ・認定申請後、訓練実施機関に経済的な問題が生じ訓練の実施が困難となった。
  - ・訓練を担当する予定の講師が退職してしまった。等

### (参考) 求職者支援訓練の訓練認定規模

全国職業訓練実施計画において定められた平成25年度の認定上限値は以下のとおり。

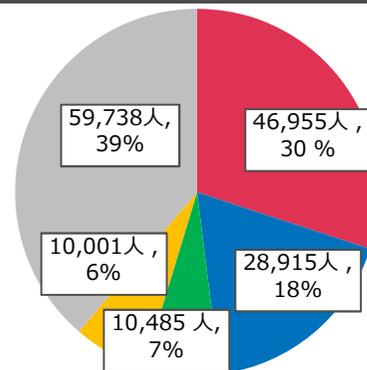
◎199,000人 [300,000人]

- ・基礎コース 59,700人
- ・実践コース 139,300人
- ・介護系 34,825人
- ・医療事務系 13,930人
- ・情報系 13,930人
- ・その他の分野 76,615人

・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加となる職業訓練枠（新規参加枠）は原則20%以内。

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

### 認定コース定員の分野



- 基礎コース
- 介護系
- 医療事務系
- 情報系
- その他の分野

- ・営業販売事務分野 25,520人、16%
- ・デザイン分野 11,874人、8%

※ [ ]内は前年度実績。

# ○実施状況確認の実施及びノウハウの提供

## 評価の視点

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

## 実施状況確認の実施状況 ②

○ 実施状況確認件数 (巡回指導) **26,735件** [31,557件]  
 参考：開講コース数 **6,380コース** [7,781コース]

※ 対象訓練コースに月1回実施。例えば、3か月訓練の場合は、原則3回実施。また、[ ]内は前年度実績。

### 実施状況確認のポイント

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

## 訓練の質向上を目的とした講習（求職者支援訓練サポート講習）の実施

把握した課題

訓練実施施設が抱える訓練運営上の課題を基に、訓練の質向上を目的とした講習を全国8ブロックの職業訓練支援センターで実施

→ 平成26年度は、全国展開へ

### 求職者支援訓練サポート講習の受講者に対するアンケート

求職者支援訓練サポート講習が「大変役に立つ」又は「役に立つ」との回答 **98%**

#### 【受講者からの意見（自由記述）】

- ・迷っていた事、わからなかった事がクリアになった。実践に即した具体例を多く紹介していただいたので、早速活用してみたい。
- ・配布された資料が今後役に立つと考える。
- ・大変役に立ちました。今後も色々な講座を実施して欲しい。
- ・テーマに沿った話し合いの場が持てたので、実践的な方法を見つけることができた。

### 【求職者支援訓練サポート講習の実施状況】

講習名	受講対象者	実施回数	受講者数	満足度
① ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの進め方	キャリア・コンサルティング担当者	12回	217名	98%
② 受講者のタイプや特徴に応じた支援と対応	運営責任者、事務担当者、講師等	12回	293名	99%
③ 求職者支援訓練における適切な個人情報の管理とは	運営責任者、事務担当者等	6回	125名	99%
④ どう実施する？職業能力基礎講習	講師、就職支援責任者等	5回	120名	95%
⑤ クラス運営のポイント	運営責任者、事務担当者、講師等	5回	129名	97%
合計		<b>40回</b>	<b>884名</b>	<b>98%</b>

## 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。

### 非常勤嘱託職員が関与した不正事案の概要

大阪府所在の求職者支援訓練実施機関である全国8080運動推進協議会等が、認定職業訓練実施奨励金又は職業訓練受講給付金を大阪労働局から不正に受給した事案に関連して、大阪職業訓練支援センターの元非常勤嘱託職員が、当該機関に対する抜き打ち調査の訪問日を当該機関に情報漏洩し、金銭を収受したことにより逮捕された。

なお、平成26年5月29日、当該元職員に対して、加重収賄の罪で懲役1年6ヶ月、追徴金54万円の有罪判決が下された。

### 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
- ・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

※内部統制の全体の取組は、評価シート17の「内部統制の充実・強化（P.70）」に掲載。

- ・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

# 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、シナジーの一層の発揮に向けた取組、情報提供及び広報の実施 等

自己評価 B

(評価シート P110～P119)

## ○概要

- ・ **関係者のニーズ等の把握**  
使用者代表、労働者代表、障害者代表及び学識経験者等から意見等を伺い、ニーズに即した業務運営を行っています。
- ・ **業績評価の実施等**  
外部の学識経験者等による業績評価を行うとともに、その結果等を業務運営に反映させ、PDCAサイクルの徹底を図っています。
- ・ **内部統制の在り方**  
「行動規範」の浸透による統制環境の確保、内部監査室によるモニタリングの充実等の取組を行っています。
- ・ **事業主等とのネットワークの構築**  
各地域における事業主及び事業主団体との連携を強化するため、メールマガジンによる情報発信、機構内LANを活用した事業所情報の共有の試行を行っています。
- ・ **シナジーの一層の発揮に向けた取組**  
法人統合による業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図るため、各支援対象者に共通する支援技法等の検討や施設ごとの好事例のフィードバックを行っています。
- ・ **情報提供及び広報の実施**  
機構が収集・整備した高年齢者や障害者に関する雇用情報、求職者や在職者等に対する職業訓練コース等の情報について、ホームページ等を通じて積極的に広報を行っています。
- ・ **東日本大震災に係る対応**  
地域と連携した震災復興訓練、雇用促進住宅の一時的提供を実施しています。

# ○ 関係者のニーズ等の把握

## 評価の視点

① 関係者のニーズ等を事業主団体、障害者団体等との意見交換等により幅広く把握し、当該ニーズに即した業務運営を行っているか。

## 評議員会の開催

①

機構業務について意見交換の上、要望等を業務に反映。



## 評議員会の開催（平成25年7月19日）

(意見) 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、ジョブコーチの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。

# ○ 業績評価の実施等

## 評価の視点

② 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、その結果等をホームページ等で分かりやすく公表しているか。

## 業績評価の実施

② 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。

- 外部評価委員会
  - ・ 職業リハビリテーション専門部会
  - ・ 職業能力開発専門部会

- 厚生労働省評価委員会と同一基準による業績評価（S～Dの評定）
- 第3四半期の業務進捗状況を報告（業務進捗管理）  
→ 外部評価委員の意見を業務に反映

- 内部評価委員会（機構本部部長14名）

- 内部評価委員による業績評価（S～Dの評定）
- 第2四半期・第3四半期の業務進捗状況を把握（業務進捗管理）
- 重点テーマの設定による業務進捗状況の把握分析

厚生労働省独立行政法人評価委員会の評価結果と合わせて、法人自らが行った業績評価結果として、業績評価総括書によりホームページでわかりやすく公表。

## ○ 理事長ヒアリング(サマーレビュー)の実施

重要課題について、個々のテーマごとに具体的取組内容、今後の見通し等を理事長が全部署からヒアリング(サマーレビュー)を行うとともに、指摘事項についてはフォローアップを行った。

Check  
業績評価

PDCA  
サイクル  
Plan  
年度計画

Do  
業務実施

Act  
評価結果の反映

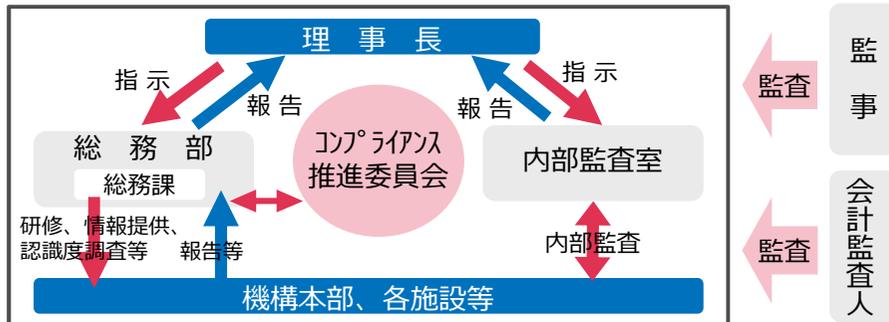
# ○ 内部統制の充実・強化

## 評価の視点

③内部統制の充実・強化を図っているか。

### 内部監査の的確な実施 ③

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。



### 内部統制の向上 ③

#### ○「行動規範」の浸透

- ・行動規範研修用テキスト等を活用した、各部等及び施設の長による行動規範研修の実施

#### ○コンプライアンス推進の取組

- ・「コンプライアンスの推進に関する規程」に基づき、平成25年度コンプライアンス推進計画を策定
- ・各階層別研修におけるケーススタディを取り入れた職員研修の実施
- ・全役職員を対象としたコンプライアンス認識度調査を実施
- ・公益通報制度（J E E Dホットライン）の周知徹底

#### ○リスク管理

- ・リスク管理委員会の開催、理事長ヒアリングの実施によるリスク対応の現状把握
- ・「ハラスメントに関するリスク対応方針」に基づくリスク管理の徹底



## 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た対応）

### ○コンプライアンス・リスク管理の徹底・強化

- ・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
- ・「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
- ・嘱託職員を含む全職員に対し、「コンプライアンスマニュアル」を活用した職員の身分（みなし公務員規定）や守秘義務、倫理規程に重点を置いたコンプライアンス研修を実施したほか、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

### ○個別事案への対応

#### 【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。

#### 【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わせて徹底するため、「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。

## ○事業主等とのネットワークの構築

### 評価の視点

④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。

### 主な取組内容

④

#### ○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、周知広報等への活用のため、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、**機構内LANを活用した施設間の事業所訪問日程の把握、履歴確認を試行中**（平成26年1月より山梨・京都の施設において試行開始） **新規**

#### ○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し、事業主等とのネットワークを構築、連携強化を図るため、**月1回メールマガジンを発行**。6月28日から計11号（特別号含む）発行。**配信登録件数 1,966件**（平成26年3月末） **新規**

## ○シナジーの一層の発揮に向けた取組

### 評価の視点

⑤法人統合による業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図っているか。

### 主な取組内容

⑤

#### ○業務運営面での一体化・活性化

##### ・ポリテクカレッジに在籍する訓練・学習の進捗等に配慮を要する学生に対する指導・支援に関する研究

モデル校（四国能開大、関東能開大）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・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。

（平成26年度末までにポリテクカレッジ向けの「支援・対応ガイド（実践編）」及び研究報告書を作成予定）

##### ・職業訓練指導員に対す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（**中央校及び吉備校において実施。平成25年度合計で6人**）

##### ・「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」を平成25年6月に公表

##### ・施設間連携の取組を四半期ごとに取りまとめ、好事例を施設にフィードバック

#### 地方施設における取組事例

- ・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
- ・特別な配慮が必要な能力開発施設の受講生に対し、地域センターにおいて相談支援を実施
- ・「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

# ○ 情報提供及び広報の実施

## 評価の視点

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

## 積極的な広報の実施

⑥

- ・ 戦略的かつ計画的な広報活動を行うとともに広報に関する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**
- ・ 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を周知
- ・ **プレスリリース等に積極的に取り組み、新聞等への掲載件数は1,318件**
- ・ 相談窓口の紹介や、各種セミナー講習会等の開催案内、職業訓練の概要等について、画像や各種データを織り交ぜながら掲載
- ・ 行事開催案内（アビリンピック、高齢者雇用開発コンテスト表彰式等）をホームページの「トピックス」や「最新情報」に掲載。特に重点的にPRしたい案件については、視認しやすい位置にバナーを掲載
- ・ **「エルダー」、「働く広場」を電子ブックによりホームページ上に掲載**
- ・ 「70歳いきいき企業100選」、「新版就業支援ハンドブック」等の高齢者や障害者の雇用に関する資料を掲載



各種資料の掲載



県別にリーフレットを作成し、機構の事業内容をPR

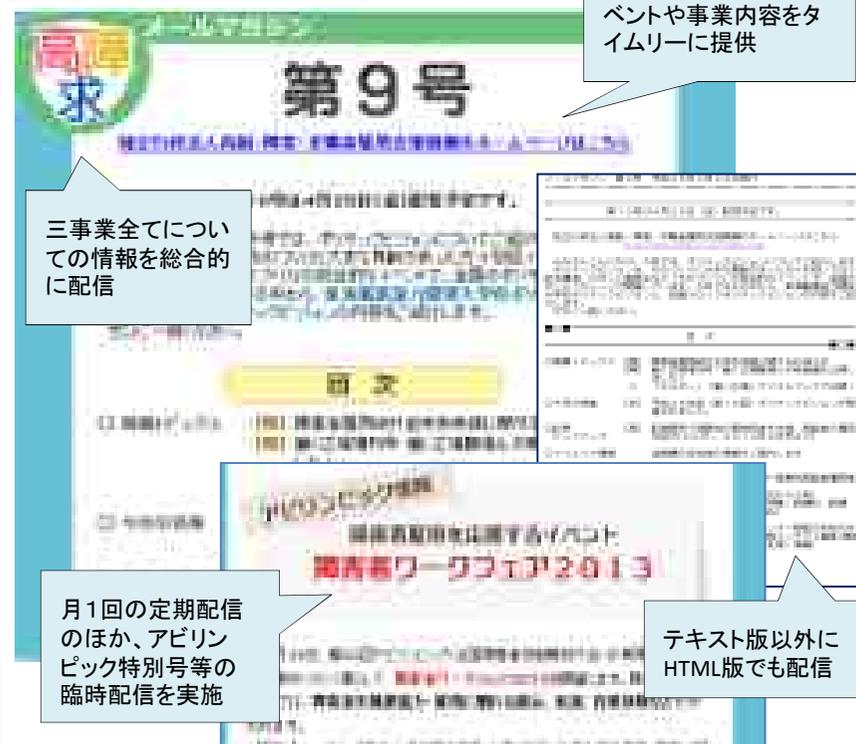
## メールマガジンによる情報発信（再掲）

⑥ **新規**

- ・ 最新の情報を機構の利用者へ直接届けるため、平成25年6月より**メールマガジン**を発行。登録件数は1,966件、発行は11号（臨時号含む。平成26年3月末現在）



## メールマガジンのイメージ



機構が実施する各種イベントや事業内容をタイムリーに提供

三事業全てについての情報を総合的に配信

月1回の定期配信のほか、アビリンピック特別号等の臨時配信を実施

テキスト版以外にHTML版でも配信

## ホームページのリニューアル・充実

⑥ 新規

- 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統合
  - ・統一したデザインで閲覧可能となり、利用者にとっての使いやすさを改善
  - ・「高齢者・障害者等配慮設計指針（日本工業規格）」に基づいて設計し、心身に制約のある方や利用者の閲覧環境に関わらず、誰もがホームページへアクセスしやすいよう改善
- 全国アビリンピック特設ページを掲載し、競技課題や開催スケジュールについて情報発信



## 全国アビリンピック特設ページを掲載

新規

The screenshot shows a special page for the 34th A-Blympics. Callout boxes provide details: '競技大会の様子をビジュアルイメージによりPR' (PR of the competition scene using visual images), '大会情報をプレスリリースとともに情報発信' (Information release together with press releases about the competition), and '競技課題やイベント情報を随時更新' (Regular updates on competition tasks and event information). At the bottom, there are three small images showing athletes in action.

## リニューアルのイメージ

The screenshot shows the renewed website with several callouts: '旧法人のホームページを統合しデザインとナビゲーションを統一' (Consolidation of old organization homepages, unifying design and navigation), '文字サイズ・背景色変更ツールを採用し視覚障害者に配慮するなど、「高齢者・障害者等配慮設計指針」（日本工業規格）に基づいて設計' (Adoption of text size and background color change tools, etc., for consideration of visual impairment, etc., based on the 'Guidelines for Design Consideration for the Elderly and Persons with Disabilities' (Japanese Industrial Standards)), '堅苦しいイメージを払拭し、親しみやすさをコンセプトにデザインを一新' (Elimination of a stiff image, refreshing the design with a concept of approachability), 'マスメディア向けのプレスリリース情報を新設' (Newly established press release information for mass media), '過多となっていた情報を必要最小限に抑え下層ページへ効率的に誘導' (Reduction of excessive information to the minimum necessary, efficient guidance to lower pages), and '機構の事業分野別に情報を分類し「探しやすい」サイト設計に' (Classification of information by business field, site design for easy search).

## アクセス件数（参考）

42,015,303件 [41,314,773件]

※ [ ]内は前年度同時期実績

# ○ 東日本大震災に係る対応

## 職業訓練等関係

### 震災復興訓練の実施

地域と連携して被災離職者等の再就職を目的とした震災復興訓練を平成25年度も継続して実施。

<実施状況>

- 東日本大震災の被災地等の6県（青森、岩手、宮城、山形、福島、茨城）において、地域と連携し震災復興訓練を実施。
  - ・実施訓練科数 **26** 科、入所者数 **848** 人
  - ・訓練科例：住宅建築施工科、住宅電気・配管設備施工科
- 青森・岩手・宮城・茨城においては、**空き工場等を借り受け、仮設実習場として活用。**
- 全国から職業訓練指導員を応援派遣。（延べ73人）**

《例：岩手県における震災復興訓練》

【臨時実習場】



被害の大きい釜石市、大船渡市などの沿岸地域復興を支援するため、遠野市の協力を得て、**同市所有の建物を臨時実習場として借り受け訓練を実施。**



### 訓練受講者等への対応

- 被災地域の訓練生等に対して学卒者訓練等の**授業料等を免除**
  - ・授業料等免除者数 135人

### 求職者支援制度関係

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

<審査状況>

- ・審査コース数 67コース（うち認定67コース）
- ・審査コース定員 759人（うち認定759人）

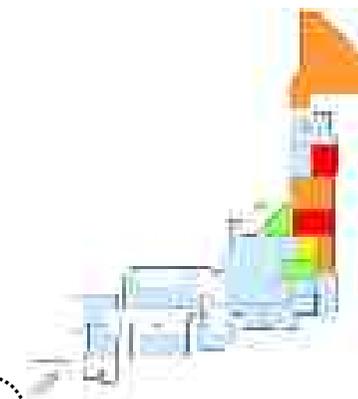
## 雇用促進住宅関係

### 雇用促進住宅の一時的提供

- 被災により住宅が被害を受け居住できなくなった方々、東京電力福島第一原発事故に係る自主避難者に対して一時的提供

入居戸数 **3,596** 戸  
(平成26年3月末現在)  
(参考) 入居決定戸数 **8,250** 戸  
(入居受入開始からの累計)

【参考】都道府県別被災者入居状況



全入居戸数のうち、**岩手、宮城、福島に約5割**が入居

<提供期限>

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た。また、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。

分布図 単位:(戸)



### 自治体からの要請に基づく個別対応

- 釜石市からの要請により、平成25年8月より水産加工業、介護・医療、小売業等における釜石地域外からの人材確保を目的として、空戸を一時的に提供している。（提供期限：平成28年3月末）
  - ・入居状況：8戸（平成26年3月末現在）

# 18 効率的・効果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

自己評価 A

(評価シート P 120～P 127)

## ○概要

### ・効果的・効率的な業務運営体制の確立

組織体制については、業務の効率的・効果的な実施の観点から、本部の管理部門の人員の削減等の見直しを行っています。

### ・業務運営の効率化に伴う経費削減等

一般管理費及び業務経費の節減を行うとともに、冗費の節減に努めています。

### ・契約の適正化

原則として一般競争入札等によることとし、随意契約の適正化を推進しています。

監事及び会計監査人による監査や、契約監視委員会において、契約状況等のチェックを受けています。

# ○ 効果的・効率的な業務運営体制の確立

## 数値目標

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後3年以内に▲19名以上(平成25年度は2名削減)のスリム化に取り組んだか。



## 達成状況

①

本部の管理部門の職員数

**2名削減**

### (参考) 管理部門の職員数の削減

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べく、業務の実施体制の集約化などにより、管理部門の職員を削減。



## 評価の視点

②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。

### 地方組織の管理事務処理体制の一元化 ②

地方組織については、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」(平成25年12月24日閣議決定)、「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。

## 評価の視点

③地方施設(職業能力開発促進センター並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校を除く。)については、第3期中期目標期間中に、同一都道府県内又は同一市町村内に複数の施設が設置されている状況を可能な限り解消するための取組を進めているか。

### 地方施設の移設・集約化 ③

高齢・障害者雇用支援センターを職業訓練支援センターに移設・集約化し、借上げの解消を進めた。

- ・平成25年度当初に福島・香川の施設の集約化を実施。
- ・平成26年度当初の青森の施設の集約化に向けて、必要な準備を実施。
- ・平成26年度以降の施設の集約化に向けて、平成26年3月に必要なコスト等の把握・分析に係る調査を実施。

## 評価の視点

④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。

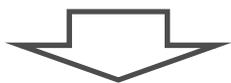
### 本部業務部門の業務運営体制の再構築 ④

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。

# ○ 業務運営の効率化に伴う経費節減等

## 数値目標 ⑤

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

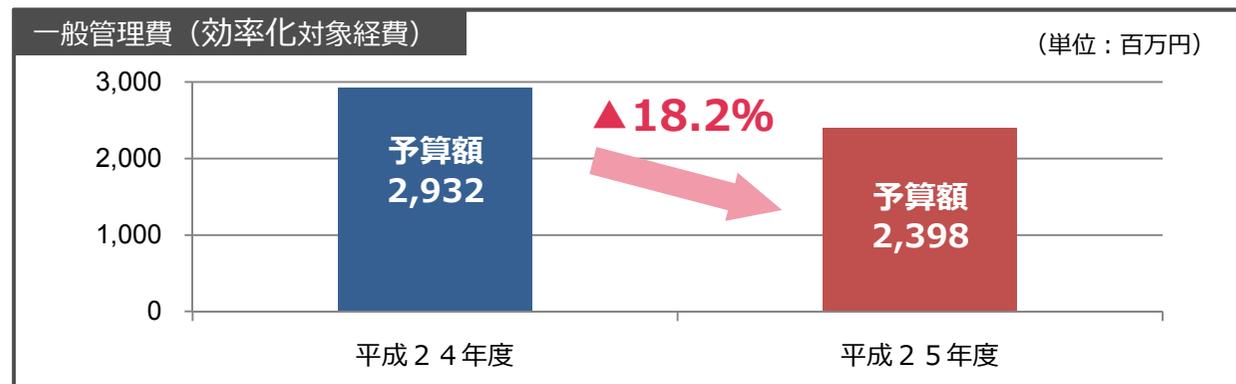


## 達成状況 ⑤

予算の節減 **▲18.2%**

## 一般管理費の節減 (効率化対象経費)

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。



## 数値目標 ⑥

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

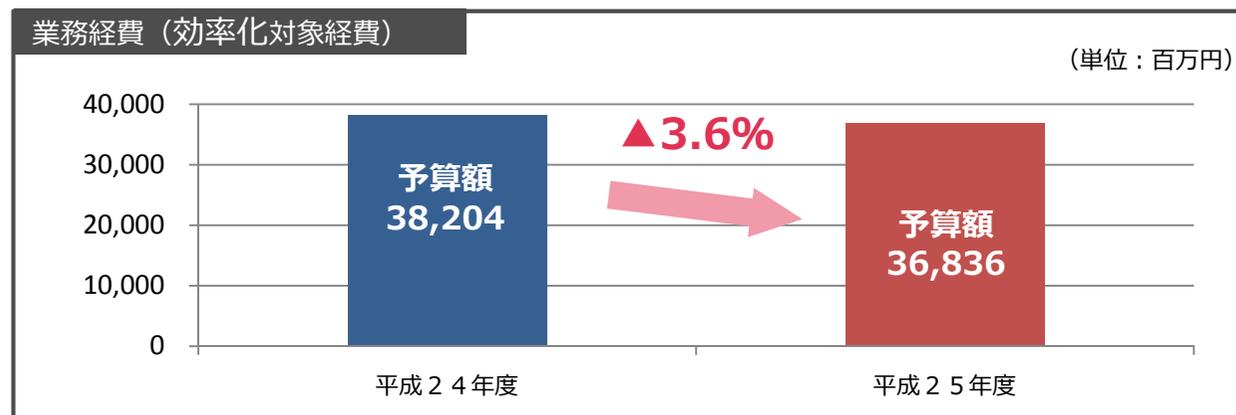


## 達成状況 ⑥

予算の節減 **▲3.6%**

## 業務経費の節減 (効率化対象経費)

高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。



# ○ 契約の適正化

## 評価の視点

- ⑦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。
- ⑧契約の締結に当たって、競争性・透明性等が確保されているか。
- ⑨監事監査、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。

### 随意契約事由の妥当性確認、一者応札・応募の改善 ⑦

- 競争性のない随意契約によるものについては、事前に随意契約による理由及び妥当性を本部において確認し、本部による承認を経て調達を実施している。
- 一者応札・応募となった契約については、要因の把握、分析を行い、改善方策が適当であるか、入札・契約手続運営委員会による審議を経るとともに、本部によるチェックを行うことにより、一者応札・応募の改善に努めている。

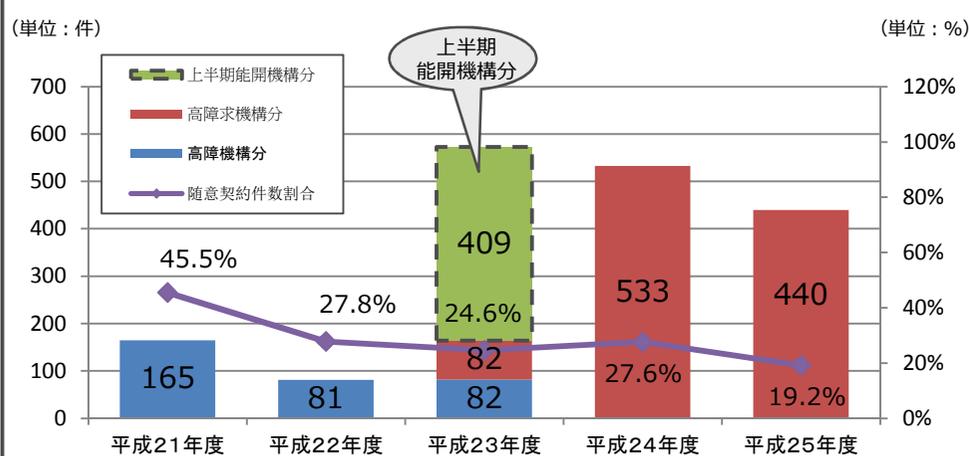
### 競争性・透明性の確保 ⑧

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

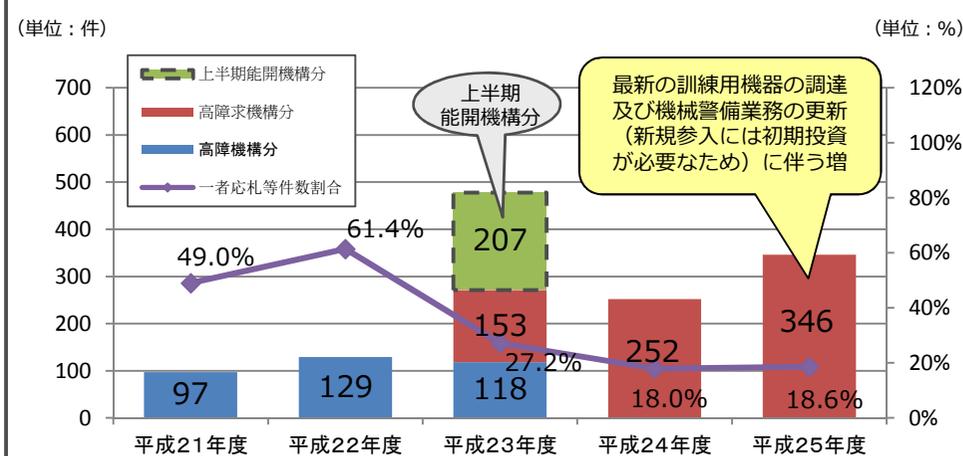
### 監事、契約監視委員会のチェック ⑨

- 監事による監査  
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。
- 契約監視委員会によるチェック  
競争性のない随意契約、一者応札・応募となった契約の妥当性等についての審議の結果、**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。**

### 競争性のない随意契約件数の推移



### 一者応札・一者応募件数の推移



# 19 予算、収支計画及び資金計画

自己評価 B (評価シート P 128～P 134)

## ○概要

### ・予算、収支計画及び資金計画

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

### ・財産の処分等

不要財産を処分し、譲渡収入を国庫納付しています。

### ・雇用促進住宅

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

# ○予算、収支計画及び資金計画

## 評価の視点

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

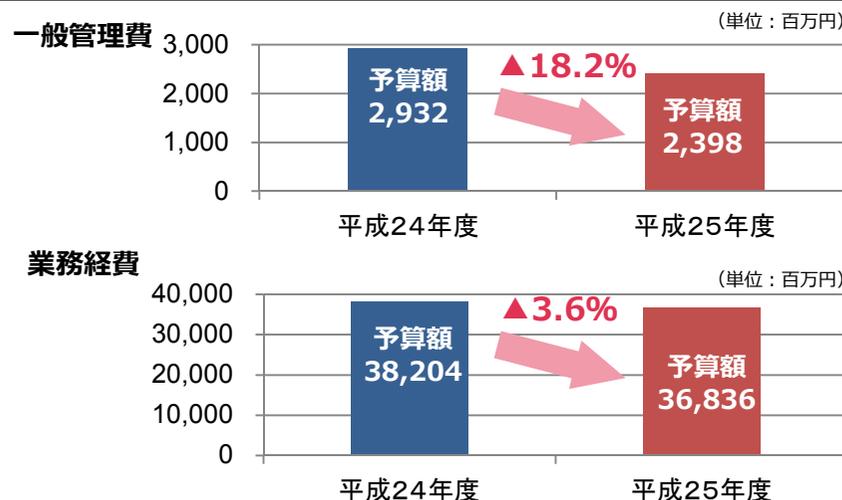
## 収益化基準に基づく適正な執行 ①

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

## 運営費交付金債務 ②

回線種別の変更による通信運搬費の低減、職員宿舍借上げ経費の低減及び職業能力開発施設に係る土地及び機器借料の見直しを実施するとともに、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、省工ネ意識の徹底、一般競争入札及び複数年度契約の積極的な実施等に努めた結果、国庫負担軽減に寄与。

## (参考) 一般管理費及び業務経費の削減等 (効率化対象経費)



# ○財産の処分等に関する計画

## 評価の視点

- ③不要財産等の処分に関する計画の実施状況はどのようなものであったか。

## 取組内容

- ③ 不要財産等の処分については、以下のとおり実施した。

職業能力開発総合大学の敷地等	⇒	売却、国庫納付に向け、地方自治体等との調整等を行った。
職員宿舍	⇒	計画した36件すべての売却手続を行い、15件売却、国庫納付した。 新たに54件の職員宿舍について、用途廃止措置を講じた。
職業能力開発施設の敷地	⇒	計画した8件すべての売却手続等を行い、2件売却、国庫納付した。 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。

# ○ 雇用促進住宅

## 評価の視点

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

## 現状及び譲渡等の進捗 ④ ⑥ ⑦

### 1. 住宅数等（平成26年3月末現在）

- 住宅数 **1,267** 住宅（うち廃止決定住宅 582住宅）
- 運営戸数 **120,972** 戸（うち廃止決定住宅 51,920戸）
- 入居戸数 **55,207** 戸（うち廃止決定住宅 9,984戸）

### 2. 譲渡実績（平成26年3月末現在）

- 平成25年度：**23** 住宅（地方公共団体等：19住宅、民間事業者：4住宅）
- 実績累計：**203** 住宅（地方公共団体等：188住宅、民間事業者：15住宅）  
※実績累計は、平成13年度からの実績。
- 国庫納付額：**8.1** 億円（現金納付）

### 3. 譲渡の促進

入居者の退去を促進する取組については、平成21年度から3年間実施しないこととされ、更にその期間が平成27年3月まで延長されることとなったことから、平成25年度は、地方公共団体等への入居者付きでの譲渡及び空戸となった住宅等の売却を促進した。

- ①都道府県に対する住宅の取得に係る意向調査を実施し、新たに3住宅について取得意向が示された。（うち2住宅は譲渡協議中）
- ②全棟空戸住宅及び更地について、所在地ごとに区分けし買受希望者の募集等の売却業務を不動産業者へ委託し、売却促進を図ることとした。
- ③地方公共団体が取得意向を示さなかった廃止決定住宅について、民間売却実施に係る入居者への説明会・意向調査を行い、入居者付きでの売却促進を図ることとした。

### 4. 住宅の管理等業務

平成26年度の住宅管理等業務については、入居者に対するサービスの向上を図るため土日巡回を導入するなど仕様書等の見直しを行った上で最低価格落札方式による一般競争入札により、受託者を選定した。

## 東日本大震災に係る支援策 ⑤

### 雇用促進住宅の一時的提供

- 被災により住宅が被害を受け居住できなくなった方々、東京電力福島第一原発事故に係る自主避難者に対して一時的提供。

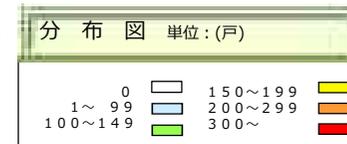
入居戸数 **3,596** 戸  
(平成26年3月末現在)  
(参考) 入居決定戸数 **8,250** 戸  
(入居受入開始からの累計)

【参考】都道府県別被災者入居状況

全入居戸数のうち、  
**岩手、宮城、福島に約5割**が入居

#### <提供期限>

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た。また、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。



### 自治体からの要請に基づく個別対応

- 釜石市からの要請により、平成25年8月より水産加工業、介護・医療、小売業等における釜石地域外からの人材確保を目的として、空戸を一時的に提供している。（提供期限：平成28年3月末）  
・入居状況：8戸（平成26年3月末現在）

## 20 人事に関する計画

自己評価 A (評価シート P 135～P 142)

### ○概要

#### ・人事に関する計画

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

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

# ○人事に関する計画

## 数値目標 ①

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

## 達成状況 ①

予算の節減 **▲1.0%**

## 人件費の節減（効率化対象経費）

予算において前年度比1.0%の節減。



## 評価の視点

②給与水準について検証を行い、検証結果や取組状況については公表しているか。

## 取組状況 ②

- 平成25年度から国に準じた給与制度となるよう見直し
  - ・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
- 国の措置に準じて俸給等を▲9.77%～▲4.77%減額
- 退職手当制度について、国に準じた支給水準に引下げ

## 検証結果 ②

ラスパイレス指数  
(年齢勘案)

**101.3** [101.9]  
(▲0.6ポイント)

※ [ ]内は前年度実績

<国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由>

- ・大卒以上の者の占める割合が高い
- 年齢・学歴勘案のラスパイレス指数は98.0と国の水準以下
- ・職員宿舍の廃止を進めていること及び全国規模の異動が多いことから住居手当を支給される者の占める割合が高い
- 受給者割合による差であり、住居手当の額は国に準拠

## 評価の視点

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

## 必要な人材の確保 ③

- ・定期の募集(春季・秋季)に加えて、職業能力開発職については、施設職員の広報活動と併せて冬季における採用選考を拡大して実施
- ・施設職員による応募者の理解促進のための採用説明会の開催等
- ・職業訓練指導員体制について民間企業から任期付き雇用を積極的に実施

## 職員研修の充実 ③

- ・管理職員に対し、嘱託職員の管理マネジメントに関する研修を実施
- ・職業能力開発職の人材育成システムに基づいた技能・技術研修及びOJT等の実施
- ・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の協力により職業能力開発職を対象に実施

## 人員の適正配置 ③

- 適正な人員配置により利用者のニーズに的確に対応。
- ・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)に向けて、担当部署の人員体制を強化。
- ・「震災復興訓練」実施のため全国から職業訓練指導員の応援派遣等スケールメリットを活かした弾力的な人員配置。