

令和元年度業務実績評価 説明資料



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

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

目次

政策体系図	1
事業体系・自己評定	2
1. 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	
1-1-1 高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給	3
1-1-2 高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等	6
2. 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項	
1-2-1 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援	13
1-2-2 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	22
1-2-3 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進	26
3. 障害者雇用納金関係業務に関する事項	
1-3-1 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給	31
1-3-2 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等	34
1-3-3 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等	37
4. 職業能力開発業務に関する事項	
1-4-1 離職者を対象とする職業訓練の実施	41
1-4-2 高度技能者養成のための職業訓練の実施	48
1-4-3 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施	56
1-4-4 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等	63
5. 障害者職業能力開発業務に関する事項	
1-5 障害者職業能力開発業務	68
6. 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項	
1-6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等	73
7. 管理的事業	
2-1 業務運営の効率化に関する事項	} 77
3-1 財務内容の改善に関する事項	
4-1 その他業務運営に関する重要事項	

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED)

政策体系図

日本経済・労働市場の抱える課題

- ✓ 潜在成長力、生産性の伸び悩み
- ✓ 中間層の活力低下
- ✓ 少子高齢化による生産年齢人口の減少、地域の高齢化
- ✓ 第4次産業革命による産業構造と就業構造の急激な変化

政府が取り組むべき政策 (成長戦略実行計画/未来投資戦略2018等)

- ✓ 70歳までの就業機会確保
- ✓ AI時代に求められる人材の育成・活用
- ✓ 人材の最適活用に向けた労働市場改革

厚生労働省のミッション

- ✓ 若者、女性、高齢者、障害者等の働く意欲のある全ての人々がその能力を最大限発揮できる環境の整備
- ✓ 働き手一人一人の能力・スキルを産業構造の変化に合わせ、経済社会全体の生産性を向上させるための人材への投資

第4期中期目標期間における高齢・障害・求職者雇用支援機構の役割

高い専門性を有する人材

蓄積した支援ノウハウ

全国に展開する地方組織

地域の事業主や関係団体との信頼関係

これらのリソースを最大限有効活用し
主に以下の業務を遂行

高齢者雇用関係業務

- ・ 65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げに取り組む事業主に対する支援の充実

高齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる生涯現役社会の実現

障害者雇用関係業務

- ・ 新たに障害者を雇用する企業や、より困難性の高い障害者への個別対応の強化
- ・ 地域の就労支援機関や企業が相互に連携し、障害者雇用に独自に取り組めるような環境・体制整備

障害の有無に関係なく、希望や能力、適性等に応じて活躍できる社会の実現

職業能力開発関係業務

- ・ 公共職業訓練等を通じた雇用のセーフティネットの維持
- ・ 技術革新に対応できる質の高い労働者の輩出、技能向上
- ・ 中小企業等の生産性向上に向けた支援

第4次産業革命 (IoT、ロボット、ビッグデータ、AI等) の進展に対応した中小企業等の生産性の向上

高齢・障害・求職者雇用支援機構の事業体系・自己評価一覧

高齢者雇用支援事業

1. 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項

1-1-1 高齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給	B	A
1-1-2 高齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等	S 重 難	

障害者雇用支援事業

2. 障害者職業センターの設置運營業務等に関する事項

1-2-1 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援	A 重 難	A
1-2-2 地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	A 重	
1-2-3 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進	B 難	

3. 障害者雇用納付金関係業務に関する事項

1-3-1 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給	B	B
1-3-2 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等	B	
1-3-3 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等	B	

職業能力開発事業

4. 職業能力開発業務に関する事項

1-4-1 離職者を対象とする職業訓練の実施	重 難	A	A
1-4-2 高度技能者養成のための職業訓練の実施	重 難	A	
1-4-3 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施	重 難	A	
1-4-4 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等		B	

5. 障害者職業能力開発業務に関する事項

1-5 障害者職業能力開発業務	重	B
-----------------	---	---

6. 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項

1-6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等		B
--------------------------	--	---

共通・管理

2-1 業務運営の効率化	B	3-1 財務内容の改善	B
4-1 その他業務運営	B		

※一定の事業等のまとめごと（1～4の各事項）の評価は、「厚生労働省独立行政法人評価実施要領」を踏まえ、以下のとおり算出。

①項目別評定（S～D）を点数化（5～1）、②「重要度：高」の項目は点数を2倍、③それらの加重平均。

（例）「1. 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項」の場合（1-1-2の項目が「重要度：高」）

$(3(B) + 5(S) \times 2(\text{「重要度：高」})) \div (2(\text{項目数}) + 1(\text{「重要度：高」})) \div 4.3 \rightarrow$ 小数点第一位を四捨五入して4のため、A評定

1-1-1 高年齢者等の雇用の安定等を図る 事業主等に対する給付金の支給

○概要

国においては、高年齢者の雇用の安定等を図ることを目的とした給付金制度を設けています。

当機構では、支給事務（都道府県支部における受理・点検業務並びに機構本部における審査・支給業務）及び制度の周知・広報を行っています。なお、令和元年度における制度は以下のとおりです。

1 65歳超雇用推進助成金

(1) 65歳超継続雇用促進コース

定年の定め廃止、65歳以上への定年の引上げ、66歳以上の継続雇用の制度を導入した事業主に支給。

（平成28年10月19日創設、平成29年5月1日及び平成30年4月1日に制度改正により助成額等を変更）

(2) 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

高年齢者の雇用管理制度の整備等を実施した事業主に支給。

（平成31年4月1日創設）

(3) 高年齢者無期雇用転換コース

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に支給。

（平成29年4月1日創設、平成30年4月1日に制度改正により支給要件を変更）

(4) 高年齢者雇用環境整備支援コース

（平成31年3月末をもって廃止、経過措置により支給）

2 高年齢者雇用安定助成金（平成29年3月末をもって廃止、経過措置により支給）

(1) 高年齢者活用促進コース

(2) 高年齢者無期雇用転換コース

評価項目No. 1-1-1 高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給

自己評価 **B**

(過去の主務大臣評価 H30年度：B)

I 中期目標等の内容・実績との比較

① 給付金の説明会の実施回数 毎年度650回以上

※公共職業安定所の管轄地域ごと（436箇所）、東京都及び政令指定都市ごと（21箇所）、都道府県全域を対象に四半期ごとに開催（47県×4回）するものとして設定

年度実績値：**761回(達成度117.1%)**

② 給付金（創設1年目を除く）の申請1件あたりの平均処理期間 90日以内

※厚生労働省が都道府県労働局に対して指示している雇用関係助成金の処理期間の目安

年度実績値：**82.5日(達成度109.1%)**

（原則2カ月以内、一部3カ月以内）を踏まえて設定（第3期中期目標期間（平成25～28年度）の平均処理実績 100.9日）

II その他考慮すべき要素

- ・本部において作成した広告掲載用データを活用し、支部において管内事業主向け広報媒体への広告を行うなど、地域の実情に応じた周知広報に取り組んだ。
- ・不正受給防止対策として基準を設けて支給対象事業主への現況調査の実施を推進した結果、不正受給が判明した件数は**0件**だった。

○給付金の支給業務

数値目標の達成状況

※ []内は前年度実績

①給付金説明会実施回数 **761回** [804回] 目標：650回 達成度 117.1%

②給付金（創設1年目を除く）の申請1件あたりの平均処理期間 **82.5日** [78.2日]

目標：90日以内
達成度 109.1%

	件数	金額 (千円)
給付金の支給	2,049 [3,448]	1,939,847 [2,978,590]

主な取組内容

◆効果的な周知・広報◆

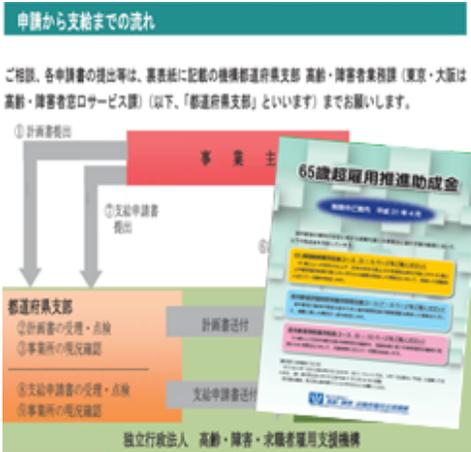
- ・職業安定機関、事業主団体等と連携した事業主説明会の実施
- ・事業主説明会における周知用資料（パワーポイント）の作成
- ・給付金制度の改正等について、ホームページ、定期刊行誌、メールマガジン等を通じて周知

◆効率的な支給事務◆

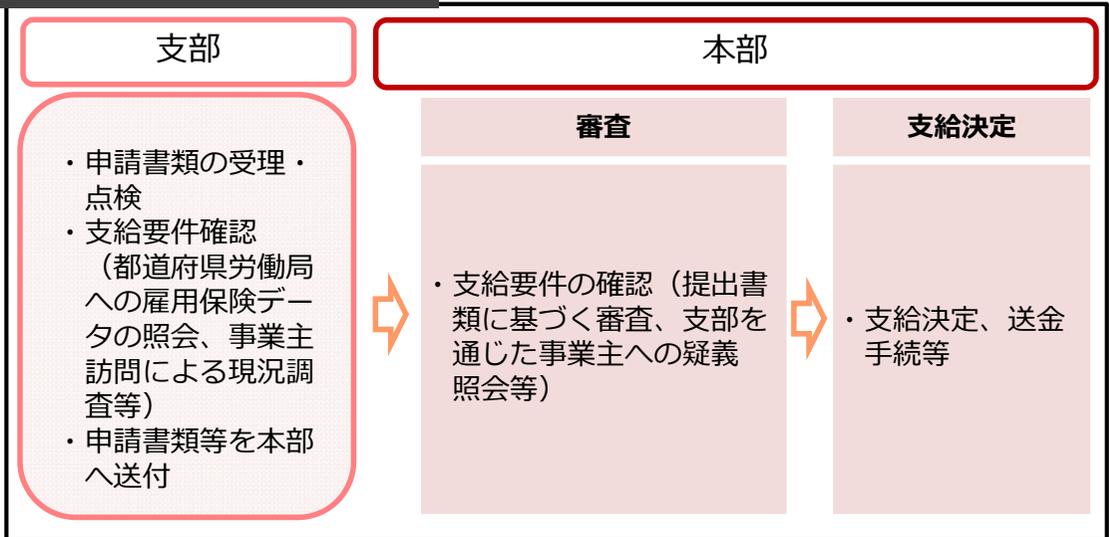
- ・審査・点検マニュアルやチェックリストを用いた効率的な事務の実施
- ・申請をより分かりやすくするため、支給要件のポイントや支給対象外事例を手引に掲載
- ・給付金業務担当者全国会議の実施による処理能力の向上
- ・給付金業務担当者地区別研修会（全国5カ所）の実施による支部窓口サービスの質の向上
- ・支給決定手続の見直しによる処理期間の短縮
- ・給付金を受給した事業主へのアンケート調査
「給付金によって定年引上げや機械設備・雇用管理制度の導入等の取組に変化があった」 86.4% [88.1%]

◆適正な支給業務の実施◆

- ・現況調査実施回数 538回 [664回]
- ・不正受給を行った事業主名等を公表する制度による不正受給の抑止
- ・不正受給が判明した件数 0件 [0件]



支給に係る審査業務の流れ



高齢者無期雇用転換コースの活用事例

課題	○これまでは有期契約労働者を一定数雇用していたが、人材確保が年々難しくなってきたこともあり、高齢の有期労働者の経験を有効に活用することで生産性を維持・向上させたい。
給付金活用の背景	○有期契約労働者を無期雇用労働者に転換するには、相応の資金が必要となる。
支給額(中小企業の場合)：1人につき48万	
給付金活用の効果	○無期雇用に転換したことで、一人一人の職域の拡大や経験等を活かした生産性の向上が期待できる。

1-1-2 高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等

重要度：高 難易度：高

○概要

・65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーによる制度改善提案、相談・援助の実施

「生涯現役社会の実現」に向け、定年延長、継続雇用延長、高齢者の雇用管理の改善や多様な就業機会の確保に関する相談・援助を行っています。

＜高年齢者雇用アドバイザー（以下「アドバイザー」という。）＞

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

＜65歳超雇用推進プランナー（以下「プランナー」という。）＞

- ・ アドバイザーのうち一定の基準を満たした者で、主に定年延長、継続雇用延長に係る制度改善提案を行う。

・65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーのサービスの質の向上

スキルアップのための研修などを通じて、プランナー及びアドバイザーのサービスの質の向上に取り組んでいます。

・高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供・普及

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

・生涯現役社会の実現に向けた啓発広報活動

高年齢者雇用支援月間である10月に「高年齢者雇用開発フォーラム」を開催し、優良事例の表彰等を行うとともに、定年延長、継続雇用延長等をテーマにシンポジウムを開催し、学識経験者による講演や企業による事例発表を行っています。

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

評価項目No. 1-1-2 高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等

自己評価 **S**

(過去の主務大臣評価 H30年度：S)

I 中期目標等の内容・実績との比較

- ① 事業主に対する65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げに係る制度改善提案件数30,000件以上（毎年度6,000件以上）

年度実績値：**11,829件 (達成度 197.2%)**

※第4期中期目標期間からの新たな目標指標であり、「高年齢者の雇用状況」集計の調査対象である従業員数31人以上の企業の約15万社のうち、65歳を超える継続雇用制度又は65歳以上の定年制度を講じていない企業数約12万社全社を対象に第4期中期目標期間中にアプローチを行い、その4分の1において具体的な制度改善提案による働きかけを行うことを目標に水準を設定

- ② 制度改善提案により見直しを進めた事業主の割合 **40%以上**

年度実績値：**66.1% (達成度 165.3%)**

※第3期中期目標期間における「高年齢者等の雇用に係る技術的問題全般に関する相談・援助」を実施した事業主に対する追跡調査において「雇用管理改善を検討している」等の回答の直近実績（平成28年度：37.5%）を踏まえて設定

【重要度：高】 労働力人口が減少している中で我が国の成長力を確保していくためには、高年齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる環境の整備が必要であり、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）に盛り込まれた「65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への支援を充実し、将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を行っていく」ことに直接寄与する業務であり、極めて重要な業務であるため。

【難易度：高】 65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げについては、事業主にとっては高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）で定める法定義務を超えた取組であることに加え、人件費の増加等を勘案した重大・慎重な経営判断を要する人事制度の改正を伴うものであり、取組を進めていくに当たっての難易度が特に高いため。

Ⅱ その他考慮すべき要素

○企業の実情に応じた的確な提案を行うため、**提案内容の質の向上に向けた取り組みを実施**

- ・各支部において**事前に提案内容のチェック**を行うとともに、本部に配置している高年齢者雇用ゼネラルアドバイザーによる**事後確認**を行い、課題がある場合は、プランナー等に対して**個別に助言を行うなどのきめ細かいフィードバック**を行った。
- ・プランナー等に実践的なノウハウが身につくよう**研修体系を見直し**、好事例の横展開や**グループワークを多く取り入れたカリキュラムにする等の改善**を図った。（カリキュラム検討会 5回実施）
- ・進捗管理や提案状況に課題がある支部等に対して、**本部職員が支部の連絡調整会議等**に出席し、プランナー等へ実施手法の解説、好事例紹介、企業訪問時におけるノウハウ等の助言・研修等を行い、**プランナー等のスキル向上**を図った。（随時実施、のべ17回）
- ・ブロック別経験交流会を開催し、**グループワークを中心とした提案方法のノウハウの共有**や提案内容の好事例等の横展開を図った。（全国6ブロックで実施）

○プランナー等が企業の悩みに寄り添いながら**効果的に制度改善提案につなげられるよう、企業の関心事項やノウハウを提供**

- ・**企業の関心が高い賃金・評価制度の見直し**について、的確な助言ができるよう他企業の改定事例や同一労働同一賃金の解説をプランナー等に提供し、効果的な相談・助言が行えるよう支援した。
（プランナー等が行った賃金・評価制度に係る助言件数 8,003件（昨年度 4,840件））
- ・高齢者雇用にあまり関心がない企業に対して、**高齢法の動向や安全衛生・健康管理等興味を持ちそうな情報を提供しながら制度改善提案につなげられるよう**、プランナー等に最新情報を発信した。
- ・大企業の子会社・関連会社に対する制度改善提案が効果的に行えるよう、全国展開の**大企業等**に対して、本部又は支部が**労働局と連携してヒアリング**を行い、制度改善提案に対する協力依頼を行うとともに、企業の考え方や課題等の情報をプランナー等に提供した。（ヒアリング実施企業 341社）

※重要度・難易度が設定されている項目において、高い実績を挙げた。

○高年齢者雇用に係るプランナー・アドバイザーの制度改善提案等

主な取組内容①

[] 内は昨年度実績

◆プランナー・アドバイザーによる制度改善提案等◆

・プランナー・アドバイザーによる高年齢者等の雇用に関する専門的・技術的な相談・援助を実施。特に、**65歳を超える継続雇用など法を上回る取組に係る具体的な制度改善提案を実施**

数値目標の達成状況

目標：6,000件 達成度197.2%

① 制度改善提案件数 **11,829件** [8,978件]

目標：40% 達成度165.3%

② 提案を受けて見直しを進めた割合 **66.1%** [65.4%]

①訪問企業を選定し、訪問を要請

機構

(65歳超雇用推進コーディネーター)

④フォローアップの実施

プランナー
(442名[396名])
アドバイザー
(73名[100名])

(社会保険労務士、中小企業診断士、行政書士等を委嘱)

③報告・確認

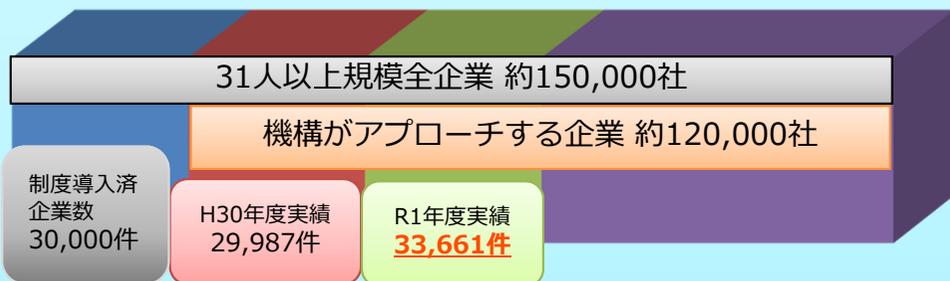
②訪問、聞き取り、相談・助言、制度改善提案

- ・企業を**複数回訪問**し、社員の年齢構成、高齢社員の活用状況、課題等を把握し、その企業に合う**65歳以上への定年延長、65歳を超えた継続雇用延長等を提案**するとともに、改定に伴う具体的な進め方や運用方法を併せて提案
- ・高齢者雇用に係る人事・賃金・退職金制度、職場改善、職域開発、能力開発、健康管理等に関する相談・援助

事業主

制度改善提案に向けたアプローチ33,661件[29,987件]

「人生100年時代構想会議」の議論、「ニッポン一億総活躍プラン」を踏まえ、2018年度から2021年度の4年間で、**制度改善提案の対象である31人以上の企業のうち、「定年なし」「65歳以上定年」「希望者全員65歳を超えた継続雇用制度」をいずれも導入していない企業約12万社全てにアプローチ**することとしている。



制度改善提案件数

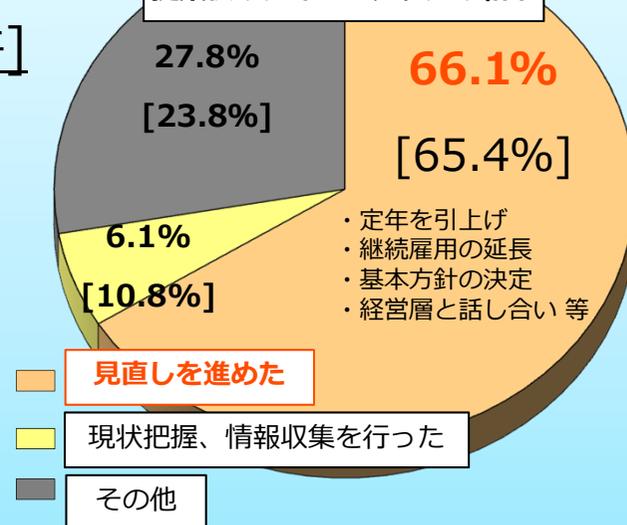
11,829件[8,978件]

訪問による相談・助言
41,183件[36,627件]

30,293事業所
[26,806事業所]

うち、制度改善提案につながりそうなものは、再訪問して制度改善提案を実施

提案後のフォローアップの結果



プランナー・アドバイザーによる制度改善提案

A社の例：製造業、従業員300人、60歳定年・希望者全員65歳までの継続雇用制度

課題・ニーズの把握、情報提供

・ヒアリングシートに基づき、現状・課題を聞き取り

→以下の課題が把握された。

- ・再雇用者のモチベーションダウンが課題
- ・優秀な社員が退社する
- ・技能が伝承できない、人材が確保できない など

・雇用力評価チェックリストで企業風土、働きやすさ、戦力化の度合いなどを把握

→働きやすいが、戦力化は進んでいないことが把握された。

・人員フロー図で人材過不足の推移を予測

→10年後には、人材不足が深刻化することが「見える化」された。

・参考となる企業事例を提供

→同じ業種、規模の企業事例を知ることにより、実感を持って、定年延長・継続雇用延長を考えることができるようになった。

雇用力評価チェックリスト（一部抜粋）

65歳を超えても活躍してもらうために、どう取り組むかを考えるヒントを見出す

働きやすい職場づくり	仕事内容を決めるときは、60歳以降の社員の希望を考慮している	4	3	2	1
	仕事内容を決めるときは、60歳以降の社員の強み、弱みを考慮している	4	3	2	1
	60歳以降の社員が働きやすいよう、体制や配置などを工夫している	4	3	2	1
成長機会の提供	60歳以降の社員にしている				
	50歳以降の社員にしている				
	長く戦力として働きにつけさせている				
戦力化	60歳以降の社員をさせている				
	60歳以降の社員にも、賞与を支給している	4	3	2	1

- ・企業の現状・課題を踏まえ、65歳までの定年延長と70歳までの継続雇用延長を提案
- ・提案にあたっては、①就業意欲向上、企業イメージアップによる中途採用への効果、優秀な社員のつなぎ止めなど期待できる効果や、②制度改定に向けて社内で行うべきことなどを記載。
- ・提案後フォローアップを実施し、さらなる課題があれば、把握

人員フロー図（一部抜粋）

企業の労働力動向の推移を分かりやすく示した



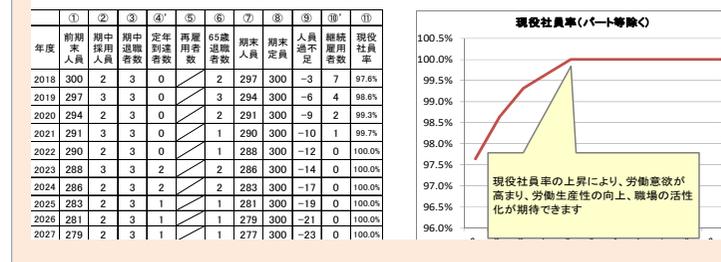
制度改善提案を受けて、定年延長等と併せて人事諸制度の見直しを進めた事例

賃金制度・評価制度の改定

課題：55歳以上の従業員が4割超を占め、高齢化が進展してきている中で、継続雇用時は一律の基本給であり、また、継続雇用者に対する評価が実施されておらず、モチベーションの低下を来していた。

提案：制度改善提案と併せて、職務給+役割給の働きに見合った賃金制度及び要素別点数法による職務(役割)評価の提案を行った。提案を踏まえ、当該法人において、組織の活性化に向けて賃金・評価制度の見直し検討を進めている。

65歳まで定年を引き上げることとした場合



○サービスの質の向上及び実践的手法の開発等

主な取組内容②

◆サービスの質の向上を図るための研修、情報共有等◆

最新の知識から実践的ノウハウまで体系的に習得

基礎的な知識・技能を付与し、**資格を認定**

① **高齢者雇用アドバイザー資格認定講習**(52名[74名])(年1回)

② **高齢者雇用アドバイザー基本研修Ⅰ**(70名[55名])(年1回)

③ **高齢者雇用アドバイザー基本研修Ⅱ**(67名[52名])(年1回)

④ **高齢者雇用アドバイザー基本研修Ⅲ**(50名[54名])(年2回)

⑤ **65歳超雇用推進プランナー5年次研修**(69名[69名])(年1回)

基本的な知識、技能の修得(委嘱1年目~2年目)

I: 雇用制度、職場改善、能力開発、**企業への働きかけ方**
II: **賃金制度**、制度導入に結びつける提案方法
III: 就業に係る能力・意欲の改善、管理者としての対応

課題解決のノウハウの共有(委嘱後経過5年ごと)

労働法規、賃金評価制度等のより実践的な内容の**カリキュラム**を導入し、**研修体系**を見直し

制度改善提案に必要な能力の向上(**企業**の**具体例**を題材に**グループ**単位で**ケーススタディ**)

スキルアップ応用研修(24名[54名])(年1回)

ブロック別経験交流会(6回[6回])

プランナー等の自主的勉強会(本部職員等の派遣:17回)

本部による指導、情報提供等

本部の高年齢者ゼネラルアドバイザーによる提案内容の**確認・指導**

アドバイザーメールマガジンによる**情報提供**



◆実践的手法の開発、普及等◆

○実践的ツールの開発、調査研究

- ・65歳超雇用に向けた企業の課題を診断する「**新・雇用力評価ツール**」を開発
- ・キャリア研修及び高齢社員の人事・賃金制度等の実施状況を紹介した冊子等を作成

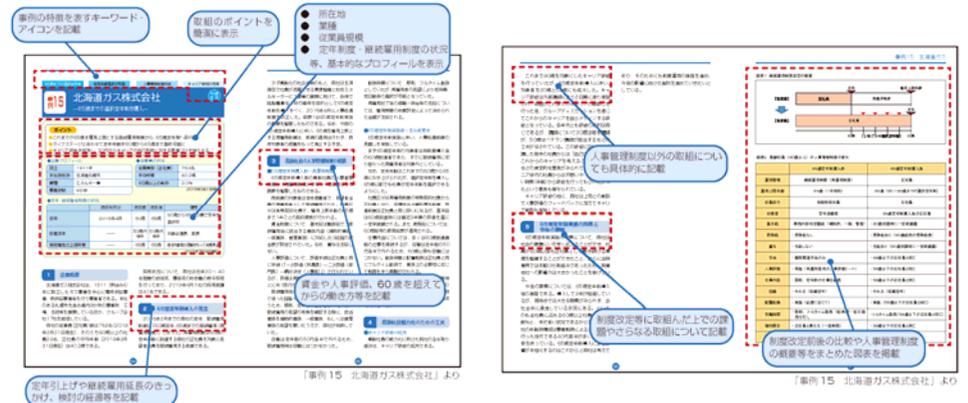


○『65歳超雇用推進事例集』の改訂

- ・65歳超継続雇用企業の事例を追加
- ・評価・報酬体系の構築・退職金制度などの事例を充実



【『65歳超雇用推進事例集2020』】



○産業別ガイドライン策定支援

- ・産業ごとに異なる高齢化の状況や経営環境等を踏まえ、高齢者雇用に係る課題解決に取り組む産業団体を支援(2年間)
- ・新規団体: 工業炉業、情報サービス業(情報子会社等)、ハイヤー・タクシー業、マンション管理業、葬儀業、医療業
- ・継続団体: (令和元年度にガイドラインを策定) 工作機器製造業、電子デバイス産業、中小型造船業、添乗サービス業、ゴルフ場業

※ 団体会員企業の約9割が「役に立った」と回答

○生涯現役社会の実現に向けた啓発広報活動

主な取組内容③

◆高齢者雇用支援月間（10月）における取組◆

○高齢者雇用開発コンテスト

・**応募101社のうち30社を表彰**

○高齢者雇用開発フォーラム

- ・高齢者雇用開発コンテスト表彰式
- ・記念講演：諏訪 康雄 氏（法政大学名誉教授）
「シニア就業の自助・共助・公助 ～人生100年時代に向けて～」
- ・事例発表、トークセッションなどを実施
- ・雇用相談コーナーを設置し、来場者の個別相談や問合せに対応
- ・来場者数352人 [395人]
（アンケートによる満足度：92.8% [97.9%]）



○生涯現役社会の実現に向けた地域ワークショップの開催

- ・専門家による講演、高齢者雇用の先進事例の発表等
- ・41府県※6都道府県はシンポジウムを開催 参加者**3,088人** [2,671人]
（アンケートによる満足度：85.0% [81.3%]）

◆定期刊行誌「エルダー」の発行◆

企業の人事労務担当者等に高齢者雇用についてのノウハウ・情報を提供（毎月52,000部発行）
＜アンケートをもとに誌面を充実・改善＞

- （アンケートによる有用度：92.1% [96.2%]）
- ・「あなたの会社は大丈夫？トラブルから学ぶ高齢者雇用入門」などニーズに対応した特集記事を提供
- ・65歳超雇用を推進する企業の経営者等のインタビュー記事の巻頭掲載の他、企業事例を多数掲載



◆高齢者の雇用に係る好事例の収集・提供◆

- シンポジウムの実施（北海道、東京、富山、大阪、香川、福岡）
- ・**全国6箇所**で「人生100年時代 高齢社員戦力化へのアプローチ」をテーマに開催。
学識経験者による講演、企業による事例発表、パネルディスカッション

【損害保険ジャパン日本興和(株)の事例】

背景	長寿化、技術革新の進む中、一人ひとりの能力を最大限に発揮できる企業を目指す
取組事項	中高年社員を対象とした 多様な職務開発や研修を実施、サポート体制を整備
効果	個々の従業員が、自らのキャリア形成に、 自律的に取り組む環境を構築

【イオン九州(株)の事例】

背景	年齢構成が中高年層に偏り、今後多くの定年退職者が予想される
取組事項	将来的な人材不足を解決するため、65歳定年制及び 70歳までの再雇用制度を導入
効果	65歳以上再雇用者が同じ部署・店舗で継続勤務し、 従前のスキルを活かす

・来場者数**1,270人**

（アンケートでは「事例発表が非常に有意義であった」などの声があった。満足度：81.5% [79.6%]）

◆大企業等に対する働きかけ◆

- ・関連会社や子会社に対する制度改善提案が効果的に行えるよう、本部または支部が**労働局と連携してヒアリング**を行い、制度改善に向けた働きかけに関して協力を依頼（計**341社**）

◆マスメディア等による啓発広報活動◆

○新聞への掲載

- ・シンポジウム(東京/大阪)の実施内容を日経新聞に掲載(全15段)
- ・地方新聞（43紙）にワークショップの新聞広告を掲載
 - 高齢者雇用支援月間を中心に、各地方新聞に広告を掲載し、地域ワークショップを周知
 - ワークショップの記事事前掲載（36紙）、事後掲載（36紙）

1-2-1 地域障害者職業センター等における 障害者及び事業主に対する専門的支援

重要度：高 難易度：高

○概要

・障害者の個々の特性に応じた支援の実施

関係機関と連携しながら、他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者を重点的に受入れ、職業評価の実施及び職業リハビリテーション（以下「職リハ」という。）計画に基づく、個々の障害者の特性や支援の状況等に応じたきめ細かな支援を実施しています。

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

「職業評価」・・・個々の障害者に対して、聞き取り調査や心理検査、職業適性検査等を通じ、きめ細かに特性等を把握するとともに、対象者の職場適応上の課題への対処方法、事業主に配慮を求める事項等の整理を行うもの

「職リハ計画」・・・職業評価により把握した情報と、労働市場の状況や個々の障害者の置かれている状況等を総合的に勘案しながら、職業的自立を図っていくために必要な支援内容等を明示したもの

・障害者の雇用管理に関する専門的支援の実施

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

・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ます。

・ジョブコーチ支援の推進

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

<ジョブコーチ（職場適応援助者）の種類>

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

・精神障害者の総合雇用支援の推進

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

評価項目No. 1-2-1 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援

自己評価 **A**

(過去の主務大臣評価 H30年度：A)

I 中期目標等の内容・実績との比較

- ① 職リハサービスを実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の数 **96,000人以上 (毎年度19,200人以上)**

※精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の利用者の実績
(平成25～28年度の年間平均19,193人≒19,200人)を踏まえて設定。

- ② 障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数 **91,000所以上 (毎年度18,200所以上)**

※障害者の雇用管理に係る支援を実施した事業所数の実績
(平成25～28年度の年間平均18,194所≒18,200所)を踏まえて設定

- ③ 職業準備支援の修了者のうち精神障害者、
発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率 **67%以上**

※職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の
就職率の実績におけるトリム平均値(最小、最大値を除外した上での平均値。
平成24～28年度の年間平均67.2%)を踏まえて設定。

- ④ ジョブコーチ支援終了者のうち精神障害者、
発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率 **85%以上**

※ジョブコーチ支援事業の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の
職場定着率の実績におけるトリム平均値(平成24～28年度の年間平均85.9%)を踏まえて設定

実績値：**21,201人 (達成度110.4%)**

過去最高

実績値：**19,492所 (達成度107.1%)**

過去最高

実績値：**70.4% (達成度105.1%)**

実績値：**88.4% (達成度104.0%)**

過去最高

【重要度：高】 一億総活躍社会の実現に向け、特に精神障害者等に対する個別性の高い雇用管理や職場適応を実現するための質の高い支援ニーズが増加しており、これに応えることは極めて重要であるため。

【難易度：高】 精神障害者等の個別性の高い支援を必要とする障害者への支援の一層の重点化を図りつつ、それ以外の障害者についても他の機関と連携しながら的確な支援を実施するとともに、支援実施事業所数の増加を目指し、かつ、就職率、職場定着率を高い水準で維持することは、高度な専門性に加え、創意工夫、きめ細やかな対応を必要とするため。

II その他考慮すべき要素

- ・精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者等に対して、**個々によって異なるさまざまな特性と職業上の課題等を的確に把握し、それぞれの目標に応じた個別性の高い支援を実施した。**
- ・職業準備支援において、**うつ病等の気分障害の求職者の増加を踏まえ、ストレス対処等の適応力向上を図る専用の「適応支援カリキュラム」を新たに全国導入**するとともに、ハローワークを交えたケース会議を計画的に実施した。
- ・ジョブコーチ支援において、精神障害者に対する**モニタリングシートを活用したセルフケアのスキル付与**や、高次脳機能障害者に対する職務再設計の支援など、工夫を凝らして支援を実施した。
- ・厚生労働省が**「精神障害者等の就労パスポート」**をとりまとめるにあたって、**検討委員会への参画、試行活用、完成版の普及等に協力した。**
- ・リワーク支援において、医療機関によるリワークプログラム等との連携・役割分担により、対象者への医療的な情報等の提供を得ながら、**医療機関では対応が困難な事業主に対する支援やそのノウハウを活かしたリワーク支援を展開**するとともに、**発達障害の傾向のある対象者には研究成果を取り入れ、特性や課題に応じた個別対応を実施した。**
- ・障害者の雇用管理に関する専門的な支援において、事業主支援メニューを**分かりやすく整理したツールに構成して全国で共有**するとともに、埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪センターを中心に、当該ツールを活用して障害者の雇用管理ノウハウを有していない事業主に対して、採用、職場適応、職場復帰時の各段階における専門的支援の活用について**積極的かつ分かりやすく提案**することにより、**支援ニーズや個々の状況に応じた支援内容を効果的に組み合わせた体系的な支援を実施した。**
- ・職業安定機関、就労支援機関、医療機関及び事業主等と連携を図り、また、**研究部門が開発した支援技法を常に取り入れながら、個別性の高い雇用管理による職場適応上の課題改善の実現に向けた支援に努めた。**

※重要度・難易度が設定されている項目において、高い実績を挙げた。

○障害者の個々の特性に応じた支援の実施

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

①精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の対象者数

21,201人 [21,175人] **過去最高**

目標：19,200人
達成度：110.4%

うち**精神障害者** **11,686人** [11,770人]

発達障害者 **8,464人** [8,318人] **過去最高**

高次脳機能障害者 **1,051人** [1,087人]

(参考：地域センター対象者数 30,925人 [31,977人])

主な取組内容①

◆個々の障害者の特性等に応じた職リハ計画と きめ細かな職リハサービスの実施◆

○地域のセーフティネットとしての均等・公平な職リハサービスの実施

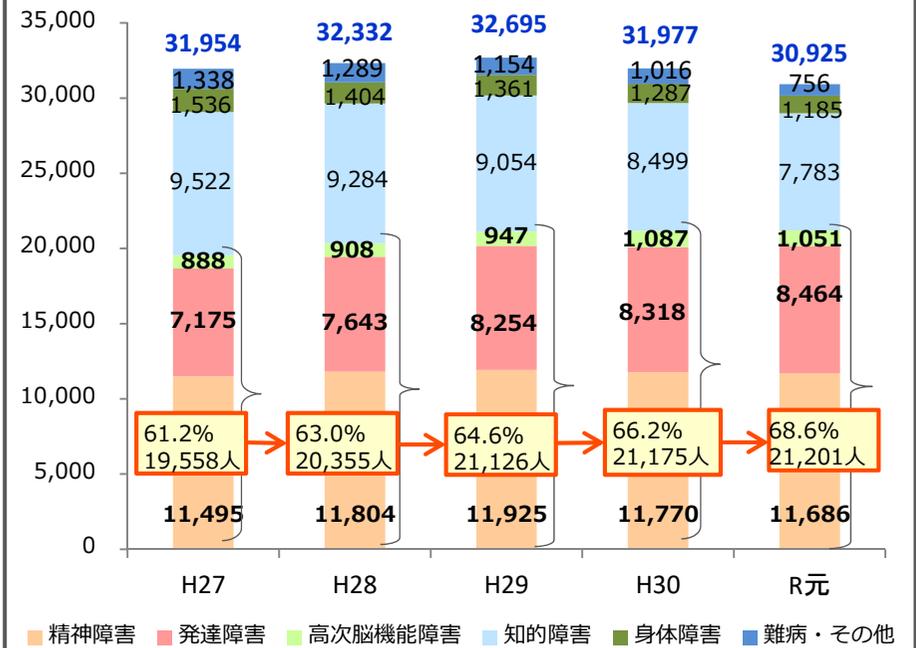
- ・就労支援機関の整備が進み、雇用障害者数も増加する中、**他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者の支援を積極的に実施**
- ・ハローワーク等の関係機関との連携による就労支援ネットワークの強化に加え、就労支援機関への助言・援助により、どの地域でも適切な職リハサービスを受けられる環境を整備

○職業評価の実施、職リハ計画の策定

- ・一般的な障害種別ごとの特性や支援のポイントをベースにしなが、個々の障害者の特性や状況を把握するとともに、就職に向けての考えや要望を的確に把握
- ・研究部門が開発した評価ツールや、模擬的な作業場面を積極的に活用し、数日かけて**職業評価を行い、時間経過に伴う行動の変化や対人面での特徴等をきめ細かに把握**
- ・地域センター内のケース会議で複数のカウンセラーが多角的に検討した上で職リハ計画案を作成
- ・支援の状況を的確に把握することで職リハ計画を柔軟に見直し
- ・インフォームドコンセントの徹底による対象者の希望や意見の反映

地域センター対象者数の推移

(単位：人)



障害種別ごとの特性や支援のポイント

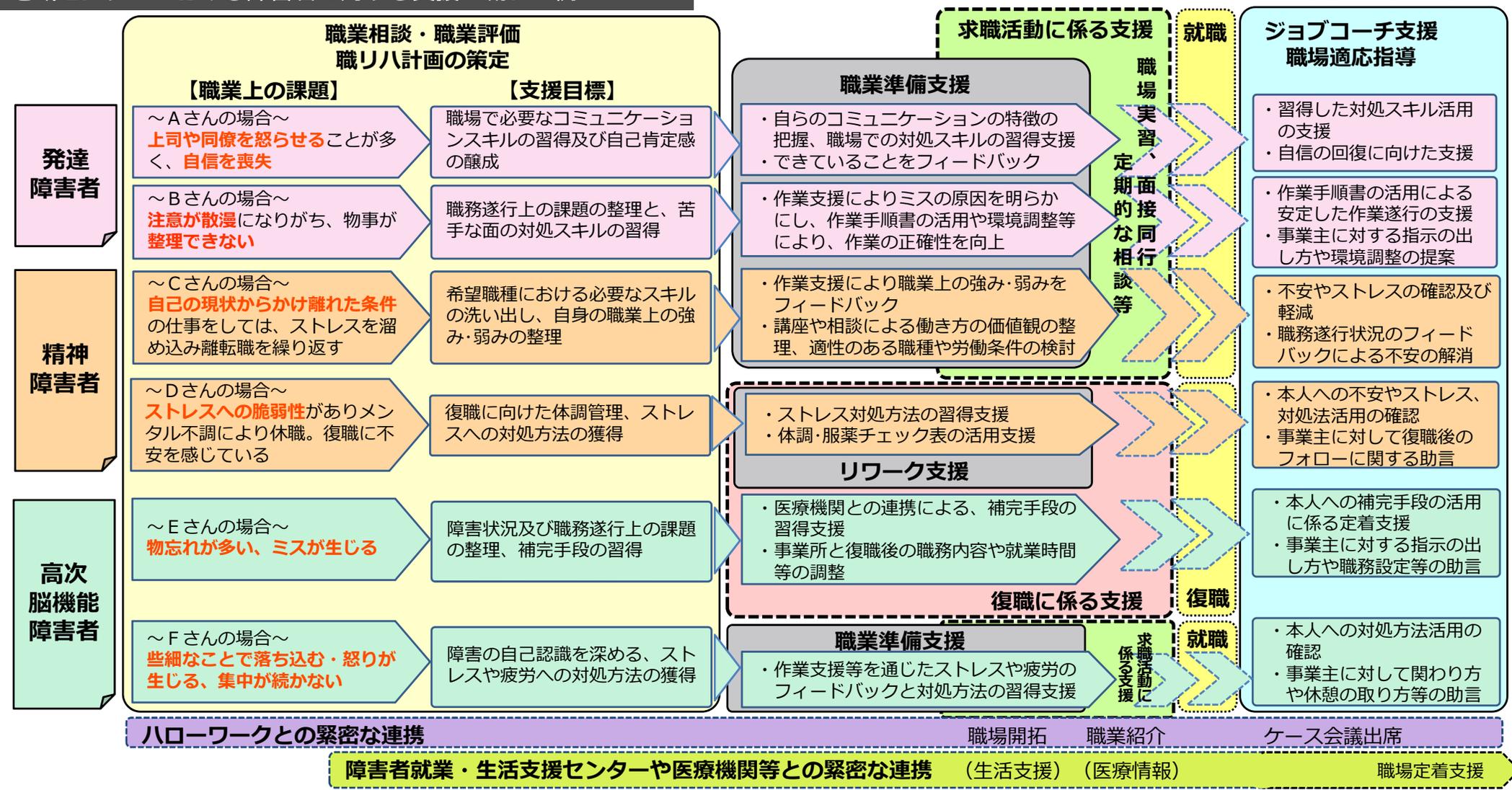
	特性	支援の困難性	支援のポイント
精神障害	・疲れやすい、緊張が強い ・障害理解が深まりづらい ・自信を喪失しやすい 等	疾病の状況を把握しながら、気分や体調の浮き沈みへの対応等に向け、相談の機会等をこまめに設定する必要がある	個々のストレス要因や疲労のサイン、考え方や認識の仕方の傾向等を把握するとともに、その特徴の理解を促しつつ対処法等を検討
発達障害	・行動のこだわり（変化への対応が苦手） ・相手の気持ちが読み取りづらい、関係構築が苦手 ・能力がアンバランス、自己と他人との認識がズレやすい	望ましい行動や考え方の提案・助言を行う場合、気づきを促すなど時間をかけて本人が的確に理解・認識できるよう個別に対応する必要がある	個々の行動やコミュニケーション、社会性等の特徴を把握するとともに、その特徴の理解を促しつつ対処法等を検討
高次脳機能障害	・新しい作業が覚えられない ・注意の集中や配分が苦手 ・受障後の能力を客観的に捉えにくい	個別の障害状況及び職務上の課題や対応の仕方が個別に異なるため、時間をかけてその把握と対処方法の検討・定着を支援する必要がある	個々の障害状況と職務上の課題を把握するとともに、その特徴の理解を促しつつ補完手段の習得を支援

○きめ細かな職リハサービスの実施等

- ・さまざまな特性が個々によって異なる精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者等に対して、その特性と職業上の課題等を的確に把握し、それぞれの目標に応じた個別性の高い支援を実施
- ・研究部門が開発した支援技法やマニュアル等を活用した専門的な支援を実施
- ・ハローワークや障害者就業・生活支援センター、医療機関等との緊密な連携のほか、事業所に対する雇用管理面の助言等の支援により、就職・職場定着まで切れ目のない支援を実施
- ・精神障害者等のうち特に困難性の高い者に係る効果的な支援方法を検討するために、就職や職場定着等に至らなかった者の具体的な状況について、地域センターに実施した調査結果を分析し全国で共有。また、研究報告も踏まえ、職業準備支援等のメニューの見直しを検討。

地域センターにおける障害者に対する支援の流れの例

※特定の特性や課題に対して、一律の支援方法で画一化していることを示すものではない



○障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

主な取組内容②

◆専門的支援の実施◆

- 事業主支援メニューを**分かりやすく整理したツール**を活用して障害者の雇用管理ノウハウを有していない事業主に対して、採用、職場適応、職場復帰時の各段階における専門的支援の活用について**積極的かつ分かりやすく提案**することにより、**支援ニーズや個々の状況に応じた支援内容を効果的に組み合わせた体系的な支援**を埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知及び大阪センターを中心に積極的に実施
- 精神障害者の雇用が進む中、**事業主自らが特性に応じた雇用管理を行いたいとのニーズを踏まえ**、事業主が精神障害者の職場適応措置を適切に実施できるようにするため、事業主の取組内容を整理した「取組計画」を策定するとともに、その取組に**必要なノウハウを提供する体系的な助言・援助を、全国で計画的かつ積極的に展開**

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

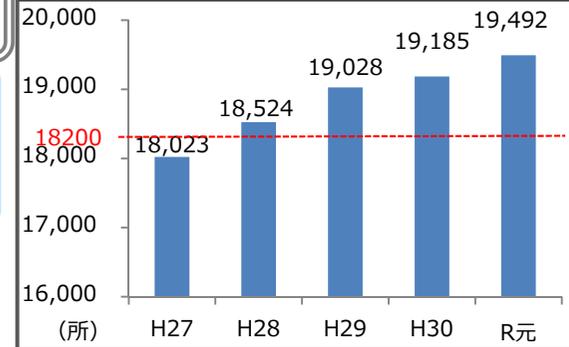
②支援実施事業所数

19,492所 [19,185所]

過去最高

目標：18,200所
達成度：107.1%

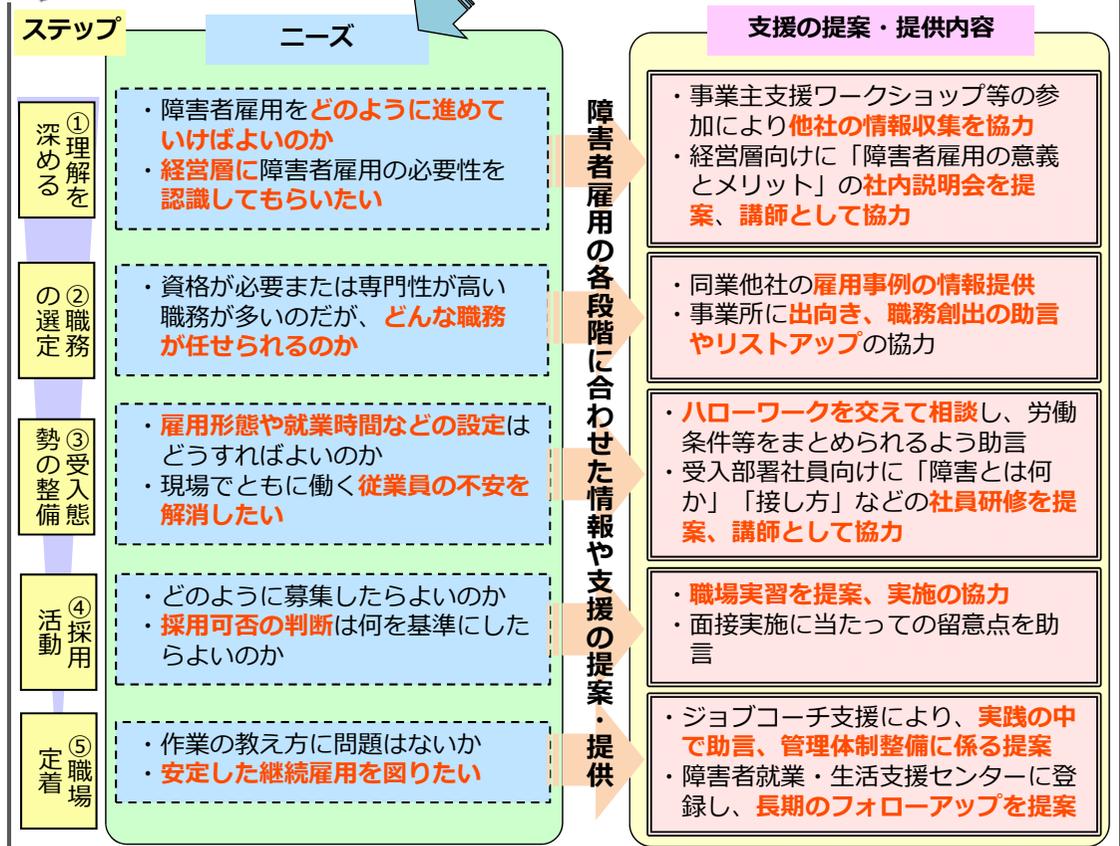
支援実施事業所数の推移



提案型事業主支援相談ツール

事業主のニーズに応じた提案型事業主支援の事例

事業主 業種：医療業（総合病院） 規模：500人
 状況：これまで身体障害者は数名雇用してきたが雇用率を満たしておらず、何とか雇用率を達成したい。



◆事業主支援ワークショップ◆

- 障害者雇用課題を有する事業所を集め、その課題改善に向けた端緒を探ることを目的として計画的に実施
⇒ 実施回数 **148回** [142回]
- 合理的配慮の提供義務化を踏まえ、事業主に有用な情報を提供

◆障害者雇用支援人材ネットワーク事業◆

- 民間企業の障害者雇用管理の経験者等を障害者雇用管理サポーターとして人材登録し、事業主が抱える課題に応じて実務的な助言・援助を実施
- 障害者雇用支援ネットワークコーディネーターが、困難な課題を抱える事業主に対して相談・援助を実施するとともに、ハローワークや事業所等が開催する講習の講師として参加
相談・援助実施件数：579件 [583件]
セミナー等での講師回数：71回 [66回]

○職業準備支援の推進

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

③職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率 **70.4%** [72.6%]

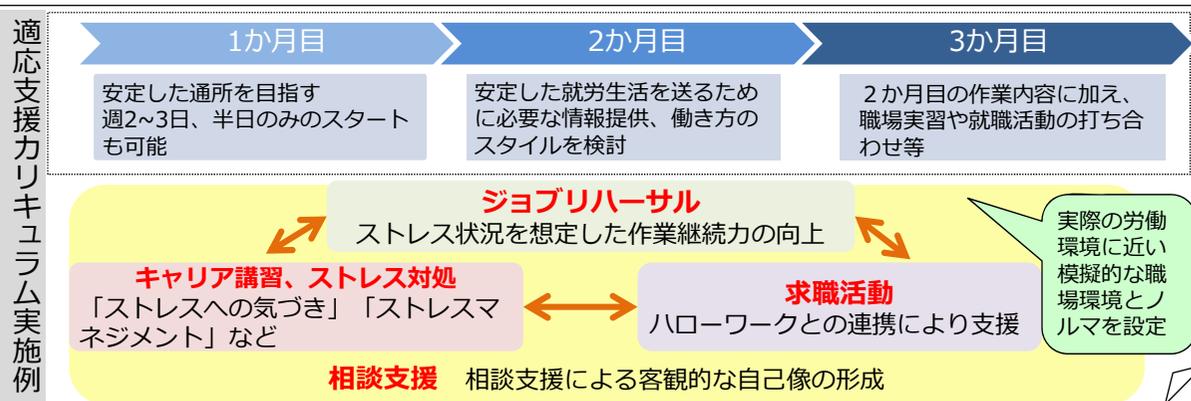
目標：67% 達成度：105.1%

主な取組内容③

◆個々の支援ニーズ等に対応した支援の実施◆

<精神障害> ・うつ病等の気分障害の求職者の増加を踏まえ、**ストレス対処等の適応力向上を図る専用の「適応支援カリキュラム」を全国で実施** **拡充**

- カウンセラーを招集した会議で、試行実施センターの取組や効果的にプログラムを実施するための工夫点・留意点等を全センターで共有するとともに、グループワーク等を通じてカリキュラムのスムーズな導入を促進
- リワーク支援で培ったうつ病等の利用者に対する支援技法やノウハウを有効活用し、キャリア講習やアンダーコントロール等も取り入れた支援を実施



<発達障害>

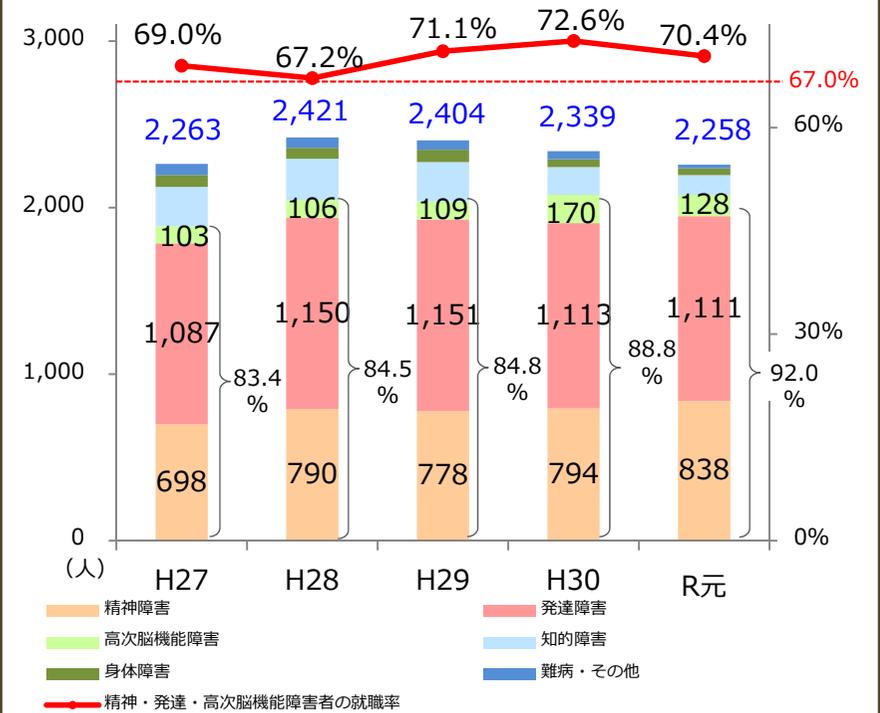
- ・職場におけるコミュニケーション力を高められるよう、**研究部門によって改良された「職場対人技能トレーニング（暗黙知の見える化トレーニング）」の技法を活用し、言語化されないコミュニケーションスキルの習得を支援**

<高次脳機能障害> ・記憶障害や注意障害など、個々の状態に応じた補完手段の習得支援

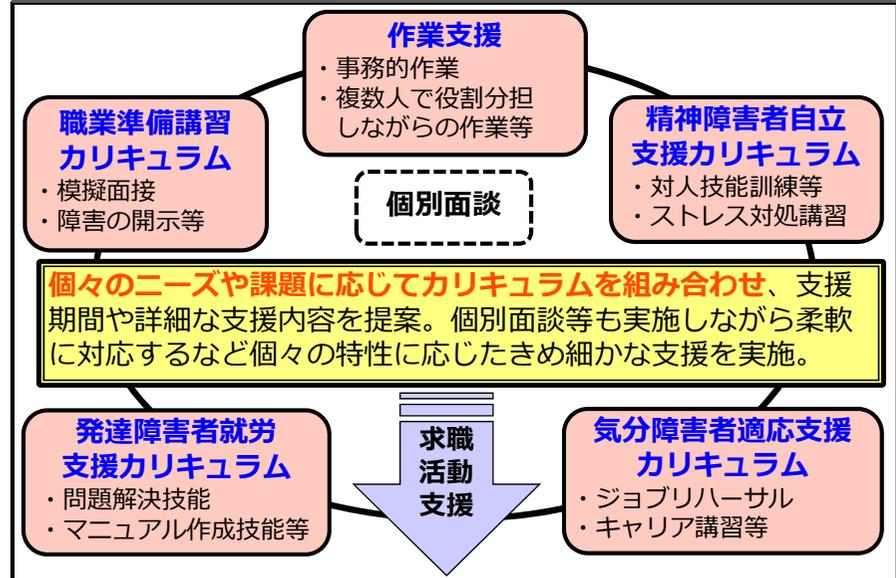
◆就職実現に向けた取組◆

- ・ハローワークを交えたケース会議の計画的実施
- ・職業準備支援期間中から地域センターのジョブコーチが関わり、ジョブコーチ支援への円滑な移行を促進

職業準備支援対象者数、精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の就職率の推移



個々のニーズ等に対応した個別カリキュラムの設定



○ジョブコーチ支援の推進

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

④ジョブコーチ支援終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率

88.4% [88.1%] **過去最高** 目標：85% 達成度 104.0%

主な取組内容④

◆個々の対象者の態様に応じた支援の実施◆

- 支援対象者数 3,321人[3,497人]（うち配置型のみ 2,174人[2,339人]、訪問型ジョブコーチ等との協同支援 1,147人 [1,158人]）
- 事業主に対して支援対象者の雇用管理上の助言・援助及び支援方法の伝達等を実施し、**段階的に支援主体をジョブコーチから事業所内の支援体制に徐々に移行**
- 相談支援を中心としたジョブコーチ支援の実施

<精神障害>

- ・相談支援場面での「ストレス対処講習」等の実施、ストレスや疲労を自ら把握できるようにする**モニタリングシートを活用したセルフケアのスキルを付与**
- ・リワーク支援終了後職場復帰する際に、必要に応じてジョブコーチ支援による職務再設計や雇用管理に関する助言等を実施

<発達障害>

- ・それぞれの職場で求められるコミュニケーションに関するアドバイス、効率的・効果的な作業の進め方に関する支援等

<高次脳機能障害>

- ・復職に伴う個々の障害の状況に応じた職務の再設計、補完手段の定着促進等

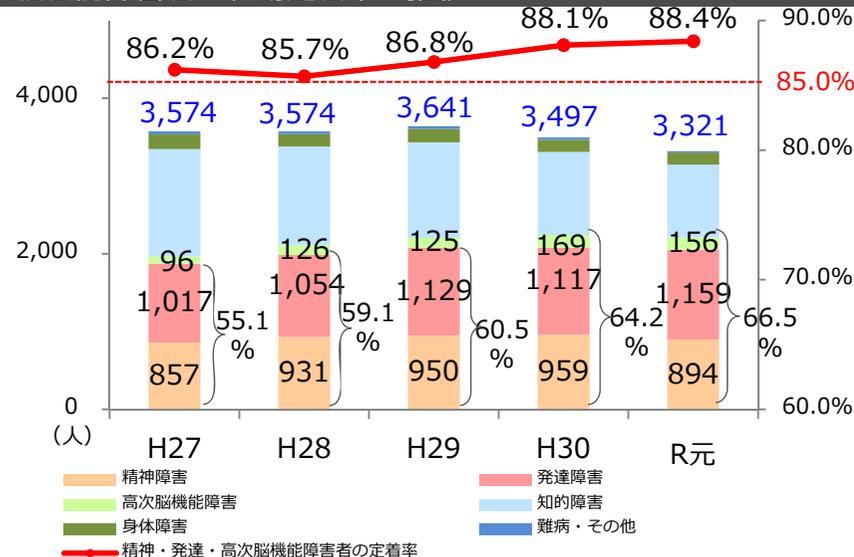
○支援終了後の計画的なフォローアップ

フォローアップ対象者数 4,967人[5,689人]

◆社会福祉法人や企業等のジョブコーチとの協同支援の推進◆

- ・訪問型及び企業在籍型ジョブコーチとの協同支援により、アセスメントや支援のポイント等に関する助言を実施することで支援の質の向上を図りつつ、**地域の就労支援ネットワーク資源を有効に活用して効率的に就労支援を実施**
- ・ジョブコーチ支援事業推進協議会の実施により、地域センターを中核としたジョブコーチ支援ネットワークの機能を強化
64回開催、延べ1,371人参加[75回、1,709人]

ジョブコーチ支援対象者数、精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の職場定着率の推移



企業在籍型ジョブコーチと連携した支援事例

(精神障害者への企業内サポート力の向上、ラインケアの充実を支援)



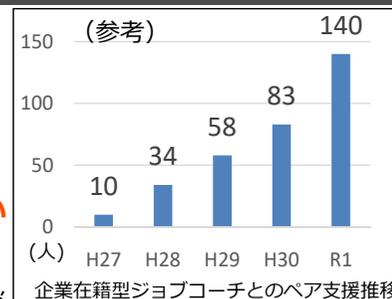
事業所：情報通信業、150人

- ・身体障害者の雇用経験あるが、**精神障害者の雇用は初めて**
- ・感情起伏が大きく勤務不安定で、周囲との不和が生じた時期あり
- 適切な雇用管理の方法を知りたい**



対象者：精神障害者、事務作業

- ・体調面や不安に感じることも相談したい



ジョブコーチ支援を6か月実施



- ・**コンディションチェックシート**活用を提案し、相談のコツを助言
- ・作業の安定のため「見える化」の手法を解説し、業務日誌を導入
- ・継続できる形での定期面談を開始



- ・作業場面の観察や面談同席により、**本人特性や傾向を整理し、振り返り**を実施
- ・活用する**チェックシートや日誌のカスタマイズ**の相談

企業在籍型ジョブコーチへのノウハウ移転（後方支援）

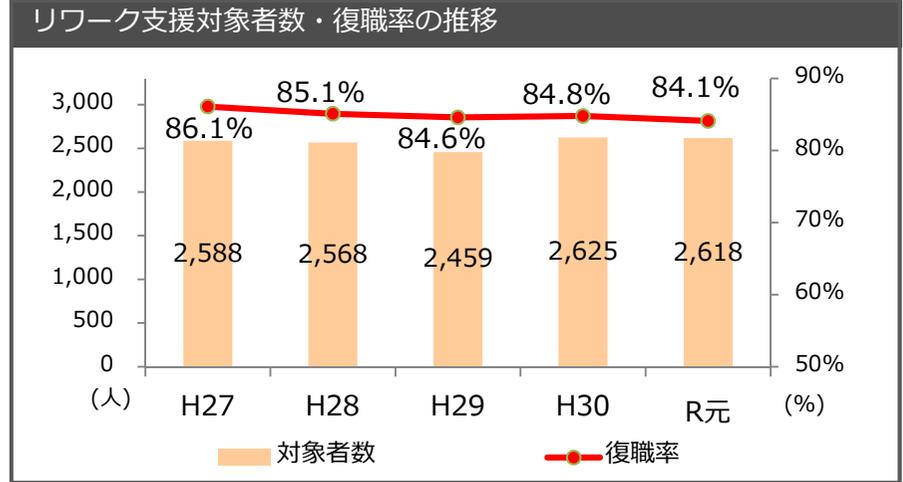
本人の体調や考え方の傾向を職場内で共有したことで、特性を踏まえた関わりが増えた

対象者は以前よりも自分の状態を客観視できるようになった

○精神障害者の総合雇用支援の推進



※[]は前年度実績
リワーク支援対象者数
2,618人 [2,625人]
復職率 **84.1%** [84.8%]
 ※リワークとは、「復職」のReturn to Work (リターンワーク)を意味しています。



主な取組内容⑤

◆支援ネットワークの構築・整備による精神障害者の雇用の促進及び定着に向けた取組の強化◆

- ハローワーク・医療機関等とより一層緊密に連携し、精神障害者の雇用促進、職場復帰及び雇用継続支援を強化
- 精神障害者総合雇用支援の対象事業所数 6,265所 [7,076所]
- 医療機関等との連携構築のため精神障害者雇用支援連絡協議会を効果的に運営
- 精神障害者の雇入れ後の雇用管理に課題を有する事業主に対して、機構の強みを活かし、**ジョブコーチ支援を活用するなど、ニーズに応じていつの時点からでも実施可能な支援を積極的に展開し、職場定着を推進**
- ジョブコーチ支援を雇用後に実施した精神障害者数 894人[959人]
- 精神障害者のジョブコーチ支援終了6か月後の職場定着率 **86.1%**[83.0%]
- 厚生労働省がとりまとめた「**精神障害者等の就労パスポート**」(注)について、検討委員会への参画、試行活用の実施、**完成版の普及等への積極的な協力**

(注) 就労パスポート：機構が開発した「ナビゲーションブック」等の研究成果等をもとに、障害者本人が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、事業主に配慮を希望すること等を支援機関と一緒に整理し、**職場や支援機関と円滑に情報を共有することにより、自分に合った支援を活用して職場定着を図るためのフォーマット**

◆リワーク支援の推進◆

○個別で実践的なリワークプログラム

- 円滑な職場復帰と復職後の職場適応のため、自分のキャリアについての価値観や、職場や社会での役割とそれへの対処力についての意識を促すために、職業経験の浅い休職者等のために研究部門が開発した**ワーク基礎力形成支援の技法を活用**
- 発達障害の傾向がある対象者には、例えば、相手の感情の読み取りに課題がある場合は**F & T感情識別検査**、課題点の客観視が苦手な場合は発達障害者向け「**在職者のための情報整理シート**」を活用して振り返る等、**研究成果を取り入れ特性や課題に応じた個別対応を実施**

○医療機関等との連携による支援の実施

- 医療機関によるリワークプログラムやデイケアとの連携・役割分担により、対象者への医療的な情報等の提供を得ながら、**医療機関では対応が困難な事業主に対する支援やそのノウハウを活かしたリワーク支援を展開**

発達障害を併せ持つ休職者に対するリワーク支援事例

対象者:うつ病、ADHD **事業所:**電子機器メーカー **職種:**事務職
 過集中もあり仕事のペースをうまく掴めずストレスに。うつになり休職

対象者:周囲と仕事の進め方で折り合わずストレスに。どうすれば安定して仕事ができるのかわからない

事業主:適切な業務の割り当てや勤務のさせ方、復職後の配慮事項が分からない

対象者への支援:
 ・**ストレス対処法**の理解と実践のための支援
 ・過集中を改善し、安定した勤務に向けたエネルギー配分について**活動記録表**を活用
 ・スケジュール管理のための**業務管理表等**の活用に係る支援

事業主への支援:
 ・希望や病状・障害特性を踏まえた**働き方や配慮事項の調整**
 ・体調確認や声をかけるタイミングなどに関する助言

対象者:
 職場の理解が得られスケジュール管理と気持ちの負担が軽減。過集中にならないようペース配分を実践中

事業所:
 勤務時間を調整、職務負荷を軽減、定期面談により業務進捗や体調面を確認

特性に応じた復職ポイント

ジョブコーチ支援で雇用管理等を集中支援

主治医との連携: 支援の報告に基づき服薬調整等の医療的ケアを依頼

1-2-2 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

重要度：高

○概要

・地域の関係機関に対する助言・援助等

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

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

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

・職リハの専門的な人材の育成

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

- ① ジョブコーチの養成及び支援スキル向上のための研修
- ② 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修
- ③ 就業支援スキル向上研修
- ④ 就業支援課題別セミナー

評価項目No. 1-2-2 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**

(過去の主務大臣評価 H30年度：B)

I 中期目標等の内容・実績との比較

① 職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した
就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合 51%以上

※職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合の実績（平成25～28年度の年間平均47.4%）を踏まえて設定

実績値：**59.5%** (達成度116.7%)

② 助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査において
「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価 80%以上

※職業リハビリテーションに関する助言・援助等を受けた関係機関に対するアンケート調査において「助言・援助が有用であった」旨の回答の実績（平成25～28年度の年間平均97.3%）を踏まえ、その約8割（77.8%）を目安に設定

実績値：**96.6%** (達成度120.8%)

③ ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数 3,000人以上（毎年度600人以上）

※ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数の実績（平成25～28年度の年間平均304人）を踏まえ、その約2倍（600人）を目安に設定

実績値：**923人** (達成度153.8%)

過去最高

④ ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査において
「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合 80%以上

※ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対するアンケート調査における「実務において役立っている」旨の評価の実績（平成25～28年度の年間平均95.0%）を踏まえ、その約8割（76.0%）を目安に設定

実績値：**98.3%** (達成度122.9%)

【重要度：高】 一億総活躍社会の実現に向け、障害の有無に関係なく、希望や能力、適性等に応じて活躍できる社会としていくことが求められる中、地域の就労支援機関や企業が相互に連携し、障害者雇用に独自に取り組めるような環境・体制整備をさらに進めることが望まれるところであり、そのための基礎となる職業リハビリテーションに係る人材の育成や支援ノウハウが十分でない就労移行支援事業所等に対する助言・援助等を推進していくことは極めて重要であるため。

II その他考慮すべき要素

- 就労支援ネットワークが十分に機能していない圏域の中核的な役割を期待される機関及びノウハウが不足している新設された就労移行支援事業所等に対して、**重点的に助言・援助等を実施し、地域の就労支援の基盤強化に貢献**した。
- 関係機関が関心の高いテーマを設定した集合形式の実習を積極的に実施**した。
- ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修において、大阪センターによる集合研修の回数を増やし、ジョブコーチ養成研修については訪問型及び企業在籍型それぞれ年8回から年10回、同スキル向上研修については訪問型及び企業在籍型それぞれ年3回から年4回と受講機会の拡大を図った。
- 全国の地域センターでジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修了後に**ケーススタディや支援の現状と課題を踏まえた意見交換などを盛り込んだサポート研修を実施**することにより、**支援の実践的なノウハウ付与**に継続して取り組んだ。

※重要度が設定されている項目において、高い実績を挙げた。

○地域の関係機関に対する助言・援助等

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

①職業リハビリテーションに関する助言・援助等※1を実施した就労移行支援事業所等※2

の設置総数に占める割合 **59.5%** [57.4%]

目標：51% 達成度 116.7%

②助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査において

「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価 **96.6%** [96.1%]

目標：80% 達成度 120.8%

主な取組内容①

◆関係機関への効果的な助言・援助◆

○助言・援助の効果的な実施

- ・就労支援ネットワークが十分に機能していない圏域の中核的役割を期待される機関及びノウハウが不足している新設された就労移行支援事業所等に対して**重点的に助言・援助等を実施し、地域の就労支援の基盤強化に貢献**
- ・個々の関係機関の要請に基づいてセンターの支援場面を活用した実習を行うほか、**関係機関が関心の高いテーマを設定した集合形式の実習を積極的に実施**

教育機関に対する助言・援助等の取組

- ・大学等を含めた地域の就労支援ネットワークにおける在学中の発達障害者等への支援状況の共有、就労支援のあり方や各機関の役割分担についての助言、大学等の教職員に対する就労支援研修会の実施、学内の相談で使えるツールや技法等の紹介・演習

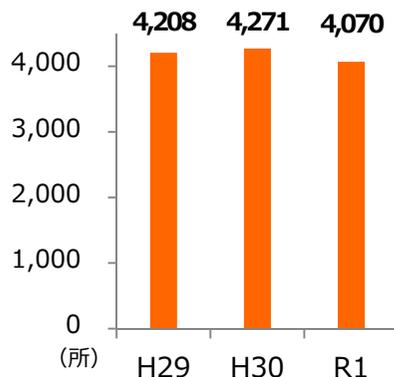
関係機関に対する助言・援助等の実績

支援内容別の実機関数※3

助言・援助等種別	就労移行支援事業所等	他の関係機関
技術的助言 支援技法等の説明・解説	911所 [835所]	601所 [609所]
協同支援 事業所に出向き、カウンセラーと協同で支援しながら説明・解説	479所 [496所]	167所 [194所]
実習 職業評価や職業準備支援の観察・模擬体験等	618所 [610所]	170所 [251所]
実務的研修	1,522所 [1,632所]	1,103所 [1,198所]

※3：都道府県ごとの実機関数の総数。

助言・援助等実施実機関数※4の推移



※4：上記グラフは、左表における種別間の重複を除いた実機関数となる。

※1：「助言・援助等」とは、技術的助言や協同支援等による「助言・援助業務」と、就業支援基礎研修等による「実務的研修」を指す。

※2：「就労移行支援事業所等」とは、「障害者就業・生活支援センター」と、「就労移行支援事業所」を指す。

◆実務的研修等◆

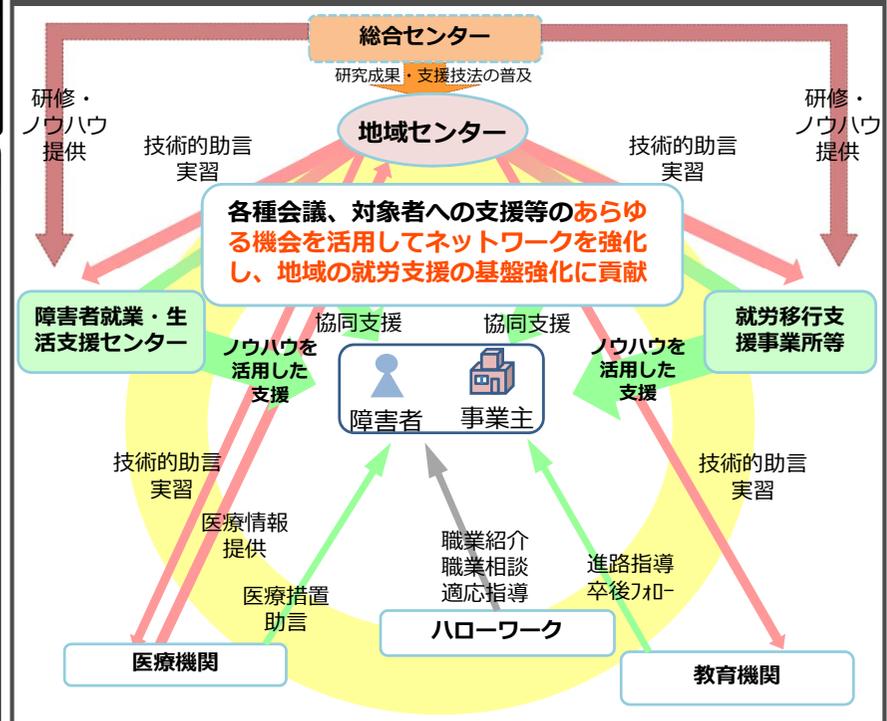
○マニュアル・教材の作成・提供

- ・職リハの基本的ノウハウをまとめた就業支援ハンドブック等の改訂とホームページへの掲載、メールマガジン等による周知

○実務的研修

- ・職リハの基本的知識・技術等の習得を図る「就業支援基礎研修」を各地域センターで、障害種別ごとの就業支援の専門的な知識・実践的な技術等の習得を図る「就業支援実践研修」（対象：2年以上の実務経験者）を12エリアに分けて全国で実施
 - 受講者数3,275人、アンケートでの有用度98.4% [3,534人,98.3%]

就労支援ネットワークによる支援体制と助言・援助の相関図



○職リハの専門的な人材の育成

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

- ③ ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数 **923人** [835人] **過去最高** 目標：600人 達成度 153.8%
- ④ ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に 目標：80% 達成度 122.9% 対する追跡調査において「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合 **98.3%** [99.5%]

主な取組内容②

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

ジョブコーチの養成及び支援スキル向上のための研修

- ・ ジョブコーチ養成研修
 - ・ ジョブコーチ支援スキル向上研修 **拡充**
 - 集合研修について**大阪での実施回数を増やし、受講機会を拡充**
- それぞれのジョブコーチに特化した講義の一例
 訪問型ジョブコーチ：事業主に対する支援と、そのアプローチ方法についての講義
 企業在籍型ジョブコーチ：事業所内での調整方法と、障害者福祉に関する講義
- ・ サポート研修の実施
 - 研修修了後に、実際の支援事例を用いたケーススタディや問題解決に資する意見交換等を全国の地域センターで実施

ジョブコーチ支援スキル向上研修

受講者数**102人**[78人] アンケート有用度 100%[98.1%]

訪問型：実務経験1年以上
 企業在籍型：実務経験1年以上

- ・ 訪問型 : 4回 [3回]
- ・ 企業在籍型 : 4回 [3回]

(本部で各2回、大阪で各2回。それぞれ4日程度)

支援スキル向上研修修了者サポート研修

- ・ 訪問型 : 3回
- ・ 企業在籍型 : 3回

<全国の地域センターで半日程度>

ジョブコーチ養成研修

受講者数**821人**[757人] アンケート有用度 **99.1%**[98.6%]

- ・ 訪問型 : 10回 [8回]
- ・ 企業在籍型 : 10回 [8回]

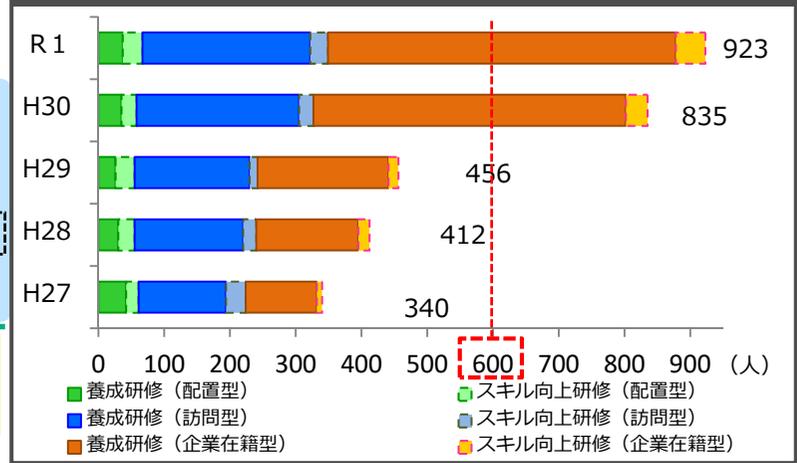
<集合研修4日> + <実技研修4日程度>
 ※集合研修各10回のうち、**大阪センターで各4回実施**、実技研修は各地域センターで実施

養成研修修了者サポート研修

- ・ 訪問型 : 3回
- ・ 企業在籍型 : 3回

<全国の地域センターで半日程度>

ジョブコーチを養成するための研修受講者数の推移



医療・福祉等分野における職リハ実務者の研修

就業支援課題別セミナー

職リハに係る新たな課題やニーズに対応した知識・スキルの習得

受講者数**76人**[42人]
 アンケート有用度 95.7%[97.3%]

就業支援スキル向上研修

対象：3年以上の実務経験者
 実施場所：本部（千葉県）

研究・技法開発の成果に基づいた専門的な知識・スキルの習得

受講者数**49人**[45人]
 アンケート有用度**97.9%**[97.6%]

就業支援実践研修

対象：2年以上の実務経験者
 実施場所：全国12エリア

就業支援基礎研修

対象：就業支援初任者
 実施場所：各地域センター

実務的研修で
 (再掲)

障害者就業・生活支援センター職員研修

支援スキル向上研修

対象：3年以上の実務経験者
 職リハの実践に有効な知識及び技術の習得

担当者研修、主任担当者研修

対象：新任担当者
 業務遂行上必要な知識及び技術の習得

受講者数 **334人** [337人]
 アンケートでの有用度 **99.1%** [98.8%]

◆障害者職業カウンセラーの養成・研修◆

- ・ 障害者職業カウンセラーとして必要な能力について、採用後の年次に応じた専門研修（1・3・5・9年次）や各職場でのOJTにより養成
- ・ 特に、的確な事業主支援を実施する上で必要な能力を、確実に習得できるようにするため、計画的な「事業主支援OJT」を試行実施（令和元年度～）

1-2-3 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進

難易度：高

○概要

・職リハに関する調査・研究の実施

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

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

・職リハ技法の開発及び普及

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

・研究・開発成果の積極的な普及・活用

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

・実践的手法の開発・提供

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。

評価項目No. 1-2-3 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び 新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進

自己評価 **B**

(過去の主務大臣評価 H30年度：A)

I 中期目標等の内容・実績との比較

① 外部の研究評価委員による各研究テーマの評価の平均点 5点以上

※各研究テーマに対する外部の研究評価委員の評価の実績
(平成25～28年度の年間平均5.14点)を踏まえて設定

年度実績値：**4.80点 (達成度96.0%)**

② 外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数 25本以上 (令和元年度は5本)

※外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数の実績
(平成25～28年度の年間平均5.25本)を踏まえて設定

年度実績値：**5本 (達成度100.0%)**

③ マニュアル、教材、ツール等の作成件数 30件以上 (毎年度6件以上)

※マニュアル、教材、ツール等の作成件数の実績
(平成25～28年度の年間平均6件)を踏まえて設定

年度実績値：**7件 (達成度116.7%)**

【難易度：高】 これまでの支援技法では対処困難な事例等について、その課題解決に資するための最新の知見の集約、新たな技術・支援ツール及び先駆的な技法の開発が求められることに加え、外部の研究評価委員による評価に関する指標において全ての外部の研究評価委員から1点以上の評価を得、かつ、うち3分の2の委員から最高の評価である2点を得るという極めて高い目標を設定するため。

II その他考慮すべき要素

- 多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを提供するため、**発達・精神・高次脳機能障害者に係る先駆的な支援技法の開発**を行うとともに、支援技法を広範かつ速やかに普及するため、広域・地域センターの職員向けの支援技法普及講習を**26か所**実施し、外部の関係機関職員向けの講習を**3回**実施した。
- 研究・開発成果の積極的な普及のため、**職業リハビリテーション研究・実践発表会**において、1,228人の参加者を得て、114題の口頭発表及びポスター発表を行った。
- 地域で開催する発表会を、昨年度の7か所を上回る**13か所**で実施した。また、**関係学会等における研究成果に係る発表を20件、成果物の展示・配付を22件、研修等講師を137件**行ったほか、ホームページには課題別に研究成果を参照できるようにするとともに、調査・研究の概要を紹介するサマリー・パンフレットに引き続き図表を多く盛り込む等の見やすさの向上に努めた。
- 障害種別ごとの取組事例を通じて、**企業における合理的配慮の提供に関しわかりやすく解説した動画**を作成し、ホームページで公開した。

○職リハに関する調査・研究の実施

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

①外部の研究評価委員による各研究テーマの評価の平均点 **4.80点** [5.29点]

目標：5点以上 達成度 96.0%

②外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数 **5本** [7本]

目標：5本 達成度 100.0%

主な取組内容①

◆新規に開始した研究テーマ◆

- ①精神障害者である短時間労働者の雇用に関する実態調査
～雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として～
- ②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効果的な活用に関する研究
- ③プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態把握に関する調査研究
- ④除外率制度の対象業種における障害者雇用に関する実態調査
- ⑤障害者雇用における事業主が抱える課題の把握方法及び提案型事業主支援の方法に関する研究
- ⑥企業と地域関係機関・職種との連携による難病患者の就職・職場定着支援の実態と課題
- ⑦中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援に関する調査研究

研究テーマ内容一例

「障害者雇用における事業主が抱える課題の把握方法及び提案型事業主支援の方法に関する研究」

障害者雇用における事業主が抱える課題の把握及び提案型事業主支援の方法に関する専門委員会の開催、専門家に対するヒアリング、地域センターの協力等により、**課題把握ツール（試作版）及び障害者雇用促進研修プログラム（試作版）の作成・試行**を通じて、課題の把握と解決に向けた提案方法を体系化し、**課題解決に向けて事業所が自ら障害者雇用を促進するための研修プログラムを開発**する。

◆令和元年度に終了した研究の概要及び研究評価の内容◆

※評価点：2（優れている） 1（やや優れている） 0（やや劣っている・劣っている）

研究テーマ	概要	評価結果	計	主な評価コメント
①発達障害者のストレス認知と職場適応のための支援に関する研究 ～精神疾患を併存する者を中心として～	発達障害に精神障害を併存する者等の職場不適応の背景要因・職業上のストレスを分析するとともに、ストレスマネジメント支援を提供するための課題整理を行った。また、研究成果に基づき就労支援の課題とポイントをまとめてリーフレットを作成した。	2 2	1 5	「本研究の目的である精神疾患を併存する発達障害者の地域障害者職業センターにおける支援の実態の解明、職場適応に影響を与えるストレス要因とその対応状況の解明などを、量的な側面と質的な側面から多面的に明らかにした点で高く評価できる。」
②高次脳機能障害者の職場適応促進を目的とした職場のコミュニケーションへの介入 ～コミュニケーションパートナートレーニング～	障害者の環境に積極的に働きかける「コミュニケーションパートナートレーニング」を活用し、職場の人的環境である上司や同僚等を対象とし、高次脳機能障害者の障害特性に応じたコミュニケーションスキルを獲得するための研修プログラムを開発し、その効果を実証した。	2 1	0 3	「本研究で作成されたプログラムは、重層的に改訂を行い、極めて有用な内容として作りこまれている。就労を望む高次脳機能障害者のために、是非、全国に普及させていただきたい。」 「目的は良く、得られた結果も一定程度は役に立つという判定が得られたものの、研究方法及び遂行に難点があるために広く説得力を持つものに仕上がらなかったことは残念である。」
③企業在籍型職場適応援助者（企業在籍型ジョブコーチ）による支援の効果及び支援事例に関する調査研究	企業在籍型ジョブコーチの配置企業及びジョブコーチ本人に対する調査により、その配置の実態と効果及び効果的な支援に必要な条件整備等について明らかにした。また、研究成果に基づき企業担当者向けの活用リーフレット及び活用好事例集を作成した。	2 2	1 5	「これまで十分な先行研究がなかった状況で、ジョブコーチや企業管理職へのアンケート調査、企業へのヒアリング調査等、量的及び質的なデータの双方から現状を明らかにし、課題と今後の提案、好事例の発信をしていることなど総合的に高く評価する。」
④障害のある求職者の実態等に関する調査研究	障害のある求職者の実態について幅広く調査し分析するとともに、厚生労働省の平成30年度障害者雇用実態調査データの二次分析を行うことで、職場で必要な合理的配慮をはじめとするさまざまな視点から障害者雇用の現状を明らかにした。	2 2	1 5	「先行研究での知見や現場の実践を通じて語られてきた仮説の一部が、障害のある求職者に関する初の全国的調査により、補強あるいは検証された点が高く評価できる。」
⑤障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究 ～フランス・ドイツの取組	障害者雇用率制度を有し就労困難性や重度判定に着目した認定を行っているフランス、ドイツにおいて、①就労困難性等の判定の具体的な制度や行政手続、②就労困難性等の認定判定の基準や具体的な判定事例等、③当該制度に対する国内での受け止めや課題等を明らかにした。	2 2	2 6	「資料調査と訪問調査をつぎに行うことにより、より詳細に障害認定の実務を明らかにしている。問題意識は明確で、それに十分応える調査結果を提示できている。今後の制度設計を考えるうえで有用な情報提供ができています。」

○職リハ技法の開発及び普及

主な取組内容②

技法開発プロセス

ニーズ及び技法活用状況の把握と分析
(地域センター等ヒアリング)

開発計画の策定
(発達・精神・高次脳機能)

プログラムの実施
(発達・精神・高次脳機能)

技法の開発・改良
成果の取りまとめ

◆精神障害者支援◆

テーマ

「日常生活基礎力形成支援」の技法開発

背景

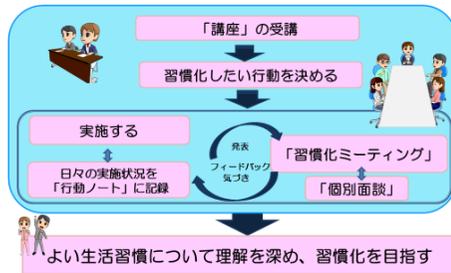
気分障害等を有する休職者の復職後の職業生活維持に関しては、安定した日常生活の営みが大きく影響するため、**日常生活リズムや生活習慣の支援カリキュラムが必要**となっていた。

技法開発の取組内容

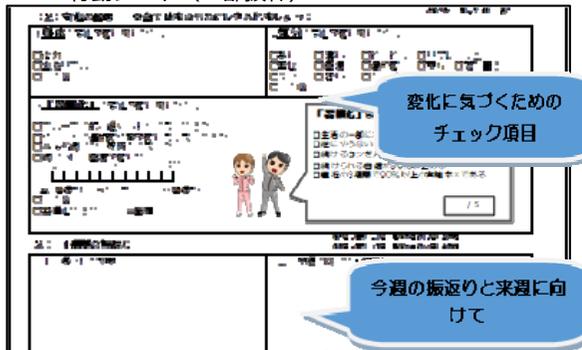
日常生活の睡眠、食事又は運動等の様々な領域における基礎的スキルについて、**知識及びその必要性の理解、具体的スキルの習得と活用の習慣化を図るためのカリキュラム**の技法開発に取り組んだ。
～「日常生活基礎力形成支援」の流れ～

技法の内容

①2回の「講座」、②対象者が生活習慣の取組目標と記録等を記入する「**行動ノート**」によるセルフモニタリング、③対象者同士で取組状況や効果の振り返り、次週の目標について話し合い、動機づけを行う週1回のグループでの



～行動ノート（一部抜粋）～



「**習慣化ミーティング**」、④体調や気分の変化を確認し、復職後も適切な生活習慣を継続できるような仕組みづくりを検討する「**個別面談**」によって**生活習慣改善の取組を継続する**技法の開発を行った。

見込まれる効果

- 対象者にとっては、休職期間中に安定した適切な日常生活の営みが習慣化されることによって、**復職後の職業生活維持**につながる。
- 支援者にとっては、復職準備の過程で日常生活の適切な習慣化に関する支援が可能となる。

◆発達障害者支援◆

テーマ

「問題解決技能トレーニング」の改良

技法の内容

発達障害者が、問題の発生状況を把握し、現実的に問題を解決していくスキル習得のための技法を、これまでは集団トレーニングとして実施してきたが、**個別相談やジョブコーチ支援等の個別支援の場面においても実施**できるよう技法の開発を行った。

◆高次脳機能障害者支援◆

テーマ

「アシスティブテクノロジーによる補完手段習得支援」の技法開発

技法の内容

高次脳機能障害者の支援課題の一つである「補完手段の習得」として、障害の状況やニーズを踏まえ、**携帯電話やスマートフォン、パソコン等の機器を補完手段とする「アシスティブテクノロジー」による就労支援**の技法開発を行った。

◆支援技法普及講習◆

- ・広域・地域センターの職員を対象に、技法開発担当職員が地域に向き、演習を主体とした支援技法の講習を実施
- ・開発・改良した技法の早期の活用に向け、複数の障害別講座を組み合わせ実施
- ・実績 **26か所**[26か所]
受講者数 **512人**[455人]

- ・講習内容
- 【発達障害】発達障害者のアセスメント（「特性チェックシート」、「情報処理過程におけるアセスメントの視点」、「行動/環境アセスメント」）
 - 【精神障害】ワーク基礎力形成支援（「自己を知る」、「環境を知る」、「今後の働き方を知る」）、ジョブリハール、アンガーコントロール支援
 - 【高次脳機能障害】感情コントロールに課題を抱える高次脳機能障害者に対する支援、高次脳機能障害者の復職における職務再設計のための支援、高次脳機能障害者のアセスメントと補完手段習得のための支援

○関係機関への講習の実施

- ・支援技法を広範かつ速やかに普及するため、**外部の関係機関職員向けに講習を実施**
- ・講習回数 3回 [4回]
受講者数 110人 [182人]

- 講習内容
- 発達障害者：ナビゲーションブックの活用、就労支援のためのアセスメント
 - 精神障害者：アンガーコントロール支援

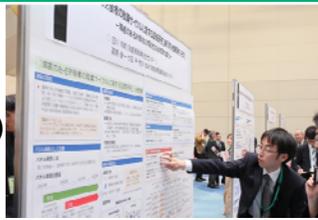
○研究・開発成果の積極的な普及・活用、実践的手法の開発・提供

主な取組内容③

◆職リ八研究発表会の開催◆

○第27回職リ八研究・実践発表会（令和元年11月）

- ・参加者数 **1,228人** [1,229人]
- ・アンケート結果
「大変参考になった」「参考になった」と回答**97.1%** [97.2%]



職リ八研究・実践発表会
ポスター発表風景

<プログラム>

- ・特別講演 ・パネルディスカッション（2テーマ）
- ・口頭発表及びポスター発表 **114題** [124題]

○地域における職リ八研究発表会

労働局等と共同で、地域の事業所、就労支援機関等を対象とし、地方会場

13か所 [7か所]で実施 **拡充**

◆学会等発表、各種研修等講師◆

○学会等発表：20件 [26件] ○成果物の展示・配付：22件 [27件]

（日本発達障害学会、日本精神障害者リハビリテーション学会等）

○研修等講師：137件 [164件]（国立保健医療科学院 難病患者支援従事者研修 等）

◆インターネットによる情報発信◆

- ・研究部門ホームページを、より見やすく活用しやすいホームページにするため、令和2年度上半期のリニューアルに向けて改修

主な取組内容④

◆事業主のニーズを踏まえた実践的手法の開発・提供◆

○企業における合理的配慮に関する動画「みんな輝く職場へ ～事例から学ぶ 合理的配慮の提供～」の作成

- ・視覚、聴覚、知的、精神及び発達障害者に対する取組事例を通じて、合理的配慮に関して解説した動画を作成、ホームページで公開



○これまで開発した各種成果物に対する利用者アンケートでの有用度 81.5% [88.1%]

○障害者雇用事例リファレンスサービスの充実

- ・掲載事例数：**3,332件** [3,167件]
- ・全国の事例をデータベース化して雇用管理に役立つポイントを具体的に紹介

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

③マニュアル、教材、ツール等の作成件数 **7件** [9件]

目標：6件以上 達成度116.7%

◆マニュアル、教材、ツール等の作成◆

○作成したマニュアル等

- ・発達障害特性と精神障害が併存する人の就労支援のポイント
- ・企業在籍型ジョブコーチ活用好事例集
 - －障害者雇用を支える企業在籍型ジョブコーチ－
- ・企業のご担当者さまへ「企業在籍型ジョブコーチ」活用ガイド
- ・ワークサンプル幕張版 新規課題（簡易版）－携帯用マニュアル－
- ・気分障害等の精神疾患で休職中の方のための日常生活基礎力形成支援～心の健康を保つための生活習慣～
- ・発達障害者のワークシステム・サポートプログラム 問題解決技能トレーニングの改良
- ・アシスティブテクノロジーを活用した高次脳機能障害者の就労支援

作成内容一例：「企業在籍型ジョブコーチ」活用ガイド

企業在籍型ジョブコーチが所属する事業所248社、企業在籍型ジョブコーチ570名のアンケート調査をもとに、支援の現状と効果や課題についてまとめており、障害のある社員の職場適応・職場定着のための社内支援体制を構築する参考として活用が期待される。



◆研究・開発成果の活用状況◆

- ・参議院厚生労働委員会の参考人質疑（障害者雇用促進法改正）において、参考人からパンフレット「目が見えなくなってきた従業員の雇用継続のために」の活用の有効性を紹介
- ・調査研究報告書は就労支援機関のほか、内容に応じて大学等の教育機関、産業保健・医療機関にも配付
- ・調査研究報告書やマニュアル・教材・ツール等のダウンロード数 **1,550,196件** [1,331,210件]

マニュアル・教材・ツール等の活用状況・効果

開発した「情報共有シート」をジョブコーチ支援で活用し、本人が自分の状況（体調やストレス等）を見える化したうえで、その情報を企業や就労支援者、医療機関と共有し、適切なセルフケアやラインケア及び不調の際の外部の専門的なケアにつながるコミュニケーションを円滑にすることで職業生活の継続に資することが期待できる。

1-3-1 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給

○概要

・障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務

納付金制度は、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図ることを目的に、常用雇用労働者が100人を超える事業主を対象に、法定雇用率（平成30年4月から2.2%）未達成の事業主から納付金（不足1人当たり月5万円。常用雇用労働者100人超200人以下の事業主は月4万円）を徴収するとともに、障害者雇用調整金（超過1人当たり月2万7千円）、報奨金（超過1人当たり月2万1千円）等を支給しています。

評価項目No. 1-3-1 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給

自己評価 **B**

(過去の主務大臣評価 H30年度：B)

I 中期目標等の内容・実績との比較

① 障害者雇用納付金に係る事業主説明会開催回数 毎年度480回以上

※障害者雇用納付金にかかる事業主説明会開催回数の実績

(平成25年度473回、平成26年度477回、平成27年度707回、平成28年度601回)を踏まえて設定

年度実績値：**347回 (達成度72.3%)**

② 障害者雇用納付金の収納率 99%以上

※障害者雇用納付金の収納率の実績(平成25～28年度の年間平均99.92%)を踏まえて設定

年度実績値：**99.73%(達成度100.7%)**

II その他考慮すべき要素

- ・障害者雇用納付金に係る事業主説明会は、障害者雇用納付金の**申告期限(5月15日)**を考慮し、毎年2月、3月に集中的に実施し、申告・申請の経験が浅い適用拡大対象事業主(常用雇用労働者100人超200人以下の事業主)等にも分かりやすく手続を解説している。しかしながら、**新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、531回実施することとしていた説明会の一部を中止したことから、開催回数が減少**した。なお、事業主説明会に参加できない事業主に対しては、**インターネット(YouTube)で配信している制度・手続等の説明動画を閲覧するよう勧奨**した。
- ・期限を過ぎても納付しない事業主に対して電話等により積極的に納付督促を実施した。
- ・事業主の利便性向上のため、申告・申請及び納付をインターネットで簡便に行える電子申告申請システム及び電子納付システムの利用を広く周知し、利用件数が電子申告申請システム**9,926件**(前年度8,978件)、電子納付システム**11,859件**(同9,605件)にそれぞれ増加した。
- ・納付金制度の適正な運営を図るため事業主調査を**12,482件**(前年度12,096件)と増加して実施した。また、事業主調査の新規担当者、経験者それぞれに研修を行い必要な知識、技能を習得・向上させることにより、同調査を的確に実施した。

○障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務

数値目標の達成状況

※ []内は前年度実績

①事業主説明会の開催回数	347回	[582回]	目標：480回	達成度 72.3%
②収納率	99.73%	[99.75%]	目標：99%	達成度 100.7%

主な取組内容

◆障害者雇用納付金制度に対する適切な周知、理解の促進◆

- ・事業主説明会において、障害者法定雇用率の引き上げ、精神障害者である短時間労働者の算定方法の変更等を含め、フローチャート や具体的なケースの記入例によりわかりやすく説明。
- ・記入説明書においても、申告申請時に誤りが多い箇所について詳しく説明した具体例等を記載
- ・制度・手続等を理解できる動画をインターネット (YouTube) で配信。(再生回数3,216回)
- ・**新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、事業主説明会を一部中止**し、参加できない事業主に動画閲覧を勧奨。また、電子申告申請又は郵送による申告申請の手続を行うよう周知。

【平成31年度記入説明書】

的障害者及び精神障害者の数	(b)	重度身体障害者、重度知的障害者及び雇入又は手帳取得から3年以内の精神障害者の数	7
短時間労働者の数	(c)	重度以外の身体障害者、重度以外の知的障害者及び(c)に該当しない精神障害者の数	8
合計	(F)	計	9

注) (事業主控)裏面の「注意」をよく読んで記入して下さい。

「精神障害者である短時間労働者のカウント方法について」に記載の、1人をもって1人としてカウントする障害者については(c)欄に人数を記入してください。

【障害者雇用納付金制度申告・申請解説動画】

YouTube 障害者雇用納付金制度

制度・手続等を理解できる動画を配信

障害者雇用納付金制度 申告・申請について

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 納付金部

新型コロナウイルス感染症拡大防止に係る業務への影響

実施予定回数 531回

中止回数 184回

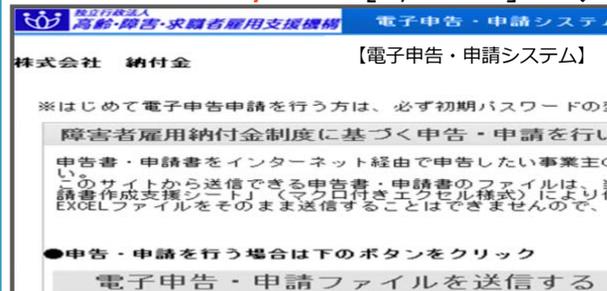
◆納付金の的確な徴収、調整金及び報奨金等の適正な支給に向けた取組◆

- ・業務マニュアルを活用し、適切な徴収・支給業務を実施
申告事業主数 **50,877件**[50,023件]
- ・未納付事業主に対する積極的かつ継続的な納付督促を実施
電話督促 **3,923件** [3,042件]
督促訪問 28件[29件]
督促文書・督促状の発出 **243件** [164件]
- ・再三の納付督促にも応じない事業主に対し、厚生労働大臣の認可を受けて滞納処分を実施 6件[5件]

◆事業主の利便性の向上◆

- ・電子申告申請システムの活用
利用件数**9,926件**[8,978件]
- ・インターネットバンキングによる電子納付システムの活用
利用件数**11,859件**[9,605件]

申告申請方法の周知



納付金納付対象事業主数、収納額

事業主数	納付確定額 (百万円)	収納済額 (百万円)
28,280 [25,367]	36,665 [28,319]	36,565 [28,247]

調整金及び報奨等支給額・支給事業主数

事業主数	金額 (百万円)
15,755 [16,948]	22,499 [24,276]

租税公課の収納率

- ・国税 : 98.9% (平成30年度)
- ・労働保険 : 98.9% (平成30年度)

◆調査の効果的かつ的確な実施◆

- ・納付金制度の適正な運営を図るため、事業主調査を実施 (調査実施件数**12,482件** [12,096件])
- ・事業主の保管する**賃金台帳、障害者手帳の写し等**により、労働者数、障害者数を確認
- ・的確な調査を行うため、多様な調査事例を共有し、調査チェックリストを活用
- ・調査業務担当者を対象として経験に応じた研修を実施

1-3-2 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等

○概要

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

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

・障害者作業施設設置等助成金

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

・障害者介助等助成金

障害者の障害の種類や程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置（重度視覚障害者及び四肢機能障害者のための職場介助者の配置又は委嘱、聴覚障害者のための手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱等）

・重度障害者等通勤対策助成金

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

・重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

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

評価項目No. 1-3-2 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等

自己評価 **B**

(過去の主務大臣評価 H30年度：B)

I 中期目標等の内容・実績との比較

① 助成金の周知に係る事業主説明会開催回数 700回以上

※障害者助成金の周知に係る事業主説明会開催回数の実績（平成25年度721回、平成26年度712回、平成27年度703回、平成28年度750回）を踏まえて設定

年度実績値：792回 (達成度113.1%)

② 現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間30日以内（新規助成金は3年度目以降から対象）

※助成金1件当たりの平均処理期間の実績（平成25年度28.5日、平成26年度29.3日、平成27年度28.6日、平成28年度27.6日）を踏まえて設定

年度実績値：26.2日 (達成度114.5%)

II その他考慮すべき要素

- ・雇用保険二事業で実施される障害者雇用に係る助成金を含め、体系的にまとめたガイドブックを事業主等向けに改訂し、ホームページで周知するとともに、助成金の概要と問い合わせ先をまとめたリーフレットを作成し、事業主等からの都道府県支部への相談等に活用した。
- ・障害者作業施設設置等助成金等の認定・不認定の参考事例をホームページで周知した。

○障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等

数値目標の達成状況

※[]は前年度実績

①事業主説明会の開催回数 **792回** [931回]

②平均処理期間 **26.2日** [27.6日]

目標：700回 達成度 113.1%

目標：30日以内 達成度 114.5%

	件数	金額（千円）
助成金の支給等	3,740 [5,087]	631,853 [727,262]

主な取組内容

◆効果的活用に向けた周知・広報◆

- 平成31年4月1日に、同日施行の制度改正の内容等についてホームページで周知
- 雇用保険二事業で実施される障害者雇用に係る助成金を含め、体系的にまとめたガイドブックを事業主等向けに改訂し、ホームページで周知するとともに、助成金の概要と問合せ先をまとめたリーフレットを作成し、相談等に活用
- 障害者作業施設設置等助成金等の認定・不認定の参考事例をホームページで周知



新規

新規

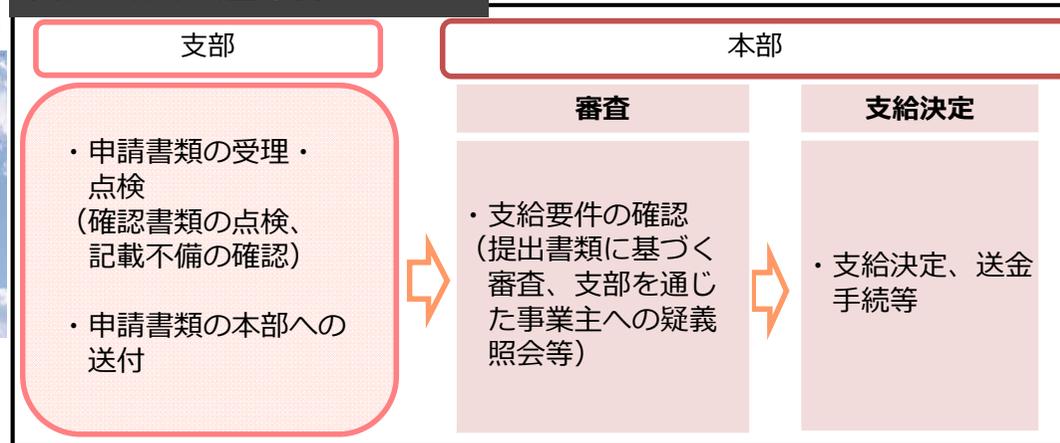
◆効率的な助成金支給業務の実施◆

- 障害者雇用助成金システムを活用した月ごとの助成金支給に係る進捗状況の把握、遅延の生じた場合の事務処理の検討・改善
- 都道府県支部の助成金業務担当者の処理能力を向上させるため、各助成金の留意事項、相談事例及び都道府県支部からの要望を反映した研修を実施
- 助成金支給事業主に対してアンケート調査を実施し、結果を支部にフィードバックし業務改善に活用

◆適正な支給業務の実施◆

- 申請事業主に対して不正受給を行った際の措置を周知するとともに、疑義案件への厳正な点検・確認作業の実施
- 不正受給を行った事業主名等を公表する制度による不正受給の抑止
- 不正受給が判明した件数 0件 [0件]

支給に係る審査業務の流れ



第1種作業施設設置等助成金の活用事例

対象者：視覚障害者 業務内容：営業部門の事務業務を担当

課題

○事務職として勤務していたが病気により視力が低下し、視覚障害者となった。通常業務においては、電子メールを利用して取引先と文書のやりとりを行う機会が多いため業務遂行が困難となった。

課題改善に向けた取組

○メール作業を円滑に行えるように画面読み上げソフト、文書の内容を確認するための拡大読書器といった視覚障害者専用機器を整備することとした。

支給額：機器の購入費用の2/3を助成（上限あり）

助成金活用効果

○画面読み上げソフト及び拡大読書器の購入に当たり一部助成金を活用。メールの送受信作業及び文書内容の確認に係る困難な状況が解消され、円滑な職場適応が図られた。

1-3-3 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び 障害者技能競技大会（アビリンピック）等

○概要

・ 障害者職業生活相談員資格認定講習

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

・ 就労支援機器の普及・貸出

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。

・ 障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

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

<アビリンピックの種類>

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

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

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

評価項目No. 1-3-3 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会 (アビリンピック)等

自己評価 **B**

(過去の主務大臣評価 H30年度：B)

I 中期目標等の内容・実績との比較

- ① 障害者職業生活相談員資格認定講習の
受講者数 28,000人以上 (毎年度5,600人以上)

※障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数の実績 (平成25～28年度の年間平均5,185人)を踏まえて設定

年度実績値：**6,225人(達成度111.2%)**

- ② アビリンピック来場者に対するアンケート調査における
障害者の技能への理解が深まった旨の評価90%以上

※アビリンピック来場者に対するアンケート調査において「障害者の技能への理解が深まった」旨の評価の実績 (平成25年度、平成26年度、平成28年度の年度平均97.9%)を踏まえて設定

年度実績値：**99.3%(達成度110.3%)**

II その他考慮すべき要素

- ・障害者職業生活相談員資格認定講習について、講習用DVD教材の活用や、昨年度の受講者アンケートの結果を踏まえて講習内容の工夫を図った結果、受講者アンケートによる有用度は**97.2%**と高い評価を得た。
- ・就労支援機器の普及・啓発において、事業主に対するきめ細かなフォローアップの実施等により、貸出終了後の事業主アンケートによる機器の有用度が**96.3%**という高い評価を得た。
- ・全国アビリンピックの参加選手は**過去最高**であった前回大会と同様の**382人**で、前中期計画期間の全国大会の平均と比べて110.4%となった。
- ・技能五輪大会との同時・同会場での開催と、積極的な周知の結果、**過去最高となる約152千人**の来場。県内の学校に対する周知を強化した結果、企業だけでなく学生・生徒も多数来場。これを見据え、初めての試みとして、**特別支援学校生徒による競技ガイド**を実施。来場者に競技種目をわかりやすく解説し、好評を得た。
- ・障害者の職業能力や雇用について来場者の理解が深まるよう、**競技、障害者ワークフェア会場を一箇所に集約した**。また、競技種目ごとに映像ディスプレイを設置し、課題の内容・ポイントを音声・映像で紹介することにより、来場者に競技内容を分かりやすく伝えるようにしたほか、パソコン系競技における見学者用モニター設置競技種目を前年度の3種目から4種目に増加して、来場者が各選手の作業内容を見ることができるよう工夫した。さらに、休憩エリアにモニターを設置し、一部**競技風景を中継**した。
- ・大会の周知・広報については、開催県の主要マスコミと共同で展開するなど積極的な活動を展開した結果、**テレビニュースにおける放映や34都府県の地元新聞に大会の様子が掲載**された。
- ・地方アビリンピックを効率的かつ効果的に開催・運営した結果、競技参加選手数は**3,354人**、競技実施種目数は延べ**427種目**、来場者数は**17,782人**であった。

○障害者職業生活相談員資格認定講習、就労支援機器の普及・貸出

数値目標の達成状況 ※[]は前年度実績

①障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数 **6,225人** [6,210人]

目標：5,600人 達成度 111.2%

主な取組内容①

◆障害者職業生活相談員資格認定講習の実施◆

○受講者ニーズを踏まえた講習内容

- ・講習実施回数 **82回** [80回]
- ・**模擬事例に基づき課題への対処方法を検討**するグループワークを実施
- ・障害者の就労場面の見学で、**受講者が障害者に質問するなどコミュニケーションをとる機会を設定**し、障害理解促進
- ・受講者アンケートによる「有用であった」との回答 97.2% [97.9%]



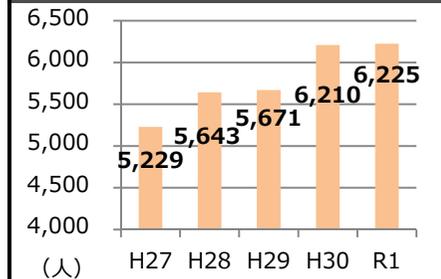
○講習テキストの改訂

- ・**5年に一度の大幅な改訂**により、2019年版講習テキストにおいて、職場定着の課題に応じた支援機関の活用、**支援機関に問い合わせる際の留意点を具体的に解説**するなど、障害者職業生活相談員として**実践的に活用できる内容や最新の情報を充実**

○障害を有する受講者への配慮

- 聴覚障害：手話通訳者の配置
- 視覚障害：読み上げソフトを使用できるように講習テキストをテキストデータで配付するなど読みやすい資料の提供
- 下肢障害・内部障害：移動しやすい座席の確保

講習受講者数の推移



主な取組内容②

◆就労支援機器の普及・貸出◆

- 貸出事業所数 **258事業所** [226事業所]
- アンケートによる有用度 **96.3%** [91.6%]
- ・就労支援機器アドバイザーによる専門的な相談・援助や技術指導を実施
- ・**地方説明会（神奈川・大阪・福岡）**のほか、障害者ワークフェア、地方アビリンピック（青森、新潟、福井、三重）における出展により、**貸出制度の利用勧奨等を実施**

就労支援機器貸し出し一例

難聴者向けスピーカー



拡大読書器



貸出事業所に対する相談・援助の事例(聴覚障害者)

当初の支援ニーズ

「聴覚障害（難聴）のある従業員が定例・朝礼ミーティング等に参加する際に、連絡事項の内容が聞き取りづらいことがある。」

就労支援機器アドバイザーの支援

本人の聴力や職場環境のヒアリングを踏まえ、聞き取りやすいクリアな音へ変換する難聴者向けスピーカーを展示コーナーで実演しながら紹介、貸出。

フォローアップ

貸出しの活用状況をヒアリング。有効活用しており購入希望との回答。取扱業者等の情報を提供。

○障害者雇用に係る啓発事業の実施

主な取組内容③

※ []内は前年度実績

◆9月の障害者雇用支援月間を中心とした啓発活動◆

○障害者雇用優良事業所等表彰式

- ＜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：47件[48件]
- ・優秀勤労障害者表彰：46件[47件]



○障害者雇用支援月間ポスター原画入賞作品展示会

- 障害者等から募集し入賞作品を全国6会場で展示
- 応募点数：1,634点[1,871点]、表彰件数：80点 [80点]



◆中高年齢層の雇用継続事例の収集等◆

○職場改善好事例集

- ・中高年齢層の障害者の雇用継続に取り組んだ職場改善好事例を募集し、10事例を表彰

◆定期刊行誌「働く広場」の発行◆

- 毎月52,000部発行
(アンケートによる有用度：88.1 % [92.4%])

◆公開座談会の開催◆

- テーマ：精神障害者雇用は今！
～雇用継続のヒントを探る～
- 参加者数：107人[89人]
- アンケート結果：「大変良かった」「良かった」97.6 % [98.1%]



○障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

数値目標の達成状況

目標：90% 達成度110.3%

※[]は前年度
(沖縄大会) 実績

- ②アビリンピック来場者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価 **99.3%** [98.3%]

主な取組内容④

※[]内は前年度
(沖縄大会) 実績

◆第39回全国アビリンピック◆

- ・大会期間：令和元年11月15日～17日
- ・開催場所：愛知県常滑市
- ・実施種目：**23種目**[22種目]
- ・総選手数：382人 [382人]
- ・来場者数：技能五輪との同時・同会場開催により来場者増
約152千人 [約56千人] **過去最高**
- ・技能デモンストレーション
「理容」、「フォークリフト操作」



閉会式
新規競技種目（ネイル施術）



障害者ワークフェア



○障害者ワークフェア（同時開催）

- ・企業・団体等が出展：**138者** [113者]
- ・ステージイベント：**20者**が出演

◆大会運営の工夫等◆

- ・特別支援学校生徒による競技ガイド
- ・競技、ワークフェア・会場を一箇所に集約し、サブインフォメーションを設置
- ・休憩エリアにモニターを設置し、一部**競技風景を中継**
- ・競技種目ごとに映像ディスプレイを設置し、課題の内容・ポイントを音声・映像で紹介
- ・パワコン系競技で選手作業の**見学用モニター設置競技種目**を増加



◆周知広報の取組◆

- ・開催県と連携した広報
 - SNSや広報媒体による情報発信等
 - 愛知県による公式キャラクター、ロゴマークの設定
- ・機構の他事業等を活用したPR
 - ポスター原画入賞作品展、総合センターにPRパネルを展示
- マスメディア等による紹介
 - ・テレビニュース(NHK地方放送ほか)
 - ・全国各地の地元新聞等 (34都府県)

地方アビリンピックの開催

- ・開催状況：全ての都道府県で実施
- ・競技参加選手数：3,354人 [3,406人]
- ・競技実施種目数：**過去最高**
延べ**427種目** [延べ426種目]
- ・来場者数：**17,782人** [16,485人]
- ・マスコミによる報道：**256件** (234件)

1-4-1 離職者を対象とする職業訓練の実施

重要度：高 難易度：高

○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）（61箇所）において、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、離職者の方々を対象に、企業での生産現場の実態に即したものづくり分野に特化して、地域の人材ニーズ等に応じた訓練コースを設定し、早期再就職に必要な技能・技術、関連知識を習得できるよう、標準6か月の職業訓練を実施しています。

第4期中期目標期間においては、ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練コースの開発・実施に重点的に取り組んでいます。

<主な訓練コース>

・テクニカルオペレーション科

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

・電気設備技術科

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

・住環境計画科

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

・スマート生産サポート科

工場内の生産支援システム開発及び保守の技能者として就職を目指し、生産工程の効率化と製品品質の重要性を理解しICT技術を利用した生産支援システムの構築ができる技能を習得します。

評価項目No. 1-4-1 離職者を対象とする職業訓練の実施

自己評価 A

(過去の主務大臣評価 平成30年度：A)

I 中期目標等の内容・実績との比較

① 訓練修了者の就職率 80%以上

※全国職業訓練実施計画の就職率に係る目標と同じ水準を設定

年度実績値：86.6% (達成度108.3%)

② ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの受講者数 3,760人以上 (令和元年度目標値：745人以上)

※ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命に対応した離職者訓練コースの受講者数の直近の実績(平成28年度：376人)の2倍の水準を設定(中期目標期間中にコース開発を行い、段階的に受講者数を増加していくため、令和元年度は2倍に満たないこと)

年度実績値：821人 (達成度110.2%)

【重要度：高】 全国にわたり、離職者が再就職に必要な技能及び知識を習得するために必要な職業訓練を実施し、雇用のセーフティネットとしての訓練機会を担保するという重要な役割を担っているため。

【難易度：高】 第4次産業革命の進展に対応したものづくり分野のIoT技術等に対応するための離職者訓練コースの実施に当たっては、技術革新が進む中で、様々な職歴・能力を持った求職者が6か月という短い訓練期間で必要な技能・技術を身につけることができるように、新たな職業訓練カリキュラムや訓練教材の開発等が必要になることに加え、受講者数を平成28年度実績の2倍以上とするチャレンジングな指標を設定しているため。

II その他考慮すべき要素

- ・人材育成ニーズに即したカリキュラムによる訓練実施、きめ細かな就職支援に取り組んだ結果、**相対的に就職困難度の高い50歳以上の者が増加傾向にあるとともに、特別な配慮を要する者が一定数いる中、86.6%と85%を超える高い就職率を達成した。**
- ・積極的な求人開拓及び正社員の意義やメリットの情報提供等に取り組んだ結果、**就職者のうち正社員の割合が66.4%、また、正社員としての就職を希望する者の正社員就職率ではサンプル調査において83.8%と、就職の質の向上にも成果を挙げた。**
- ・IoT技術等第4次産業革命の進展に対応するため、電気・電子分野におけるIoTシステムの構築・保守に関する訓練を実施する「IoTシステム技術科」の訓練カリキュラムを試行実施した。
- ・「第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会」の研究結果を踏まえた**訓練カリキュラムの開発・見直し**を実施したほか、**第4次産業革命の進展に対応した職業訓練指導員(テクノインストラクター)の育成等**を検討する研究会を設置し、第4次産業革命に対応した**研修体系及び研修カリキュラムを開発**した。
- ・全ての就職支援アドバイザーを主な対象として、訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な訓練受講者に関する**基礎的な知識と支援方法を学ぶ研修を実施**するとともに、昨年度、機構内部向けに作成した、特別な配慮を要する訓練受講者への支援・対応Q & A等の支援**ツールを改訂し、都道府県等へ広く普及**を図った。
- ・女性の就業促進を図るために、短時間の訓練コースなど女性向け訓練コースを実施したほか、訓練受講中の託児サービスの提供などを実施した。

※ **重要度・難易度が設定されている項目において、高い実績を挙げた。**

○ 離職者訓練の実施

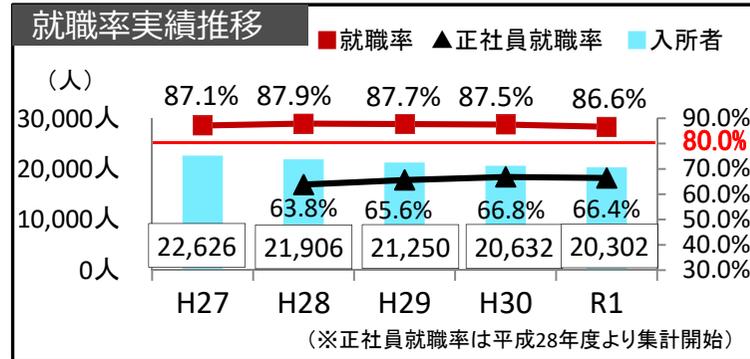
数値目標の達成状況 ※[]は前年度実績

① 訓練終了後3か月時点の就職率 **86.6%** [87.5%]

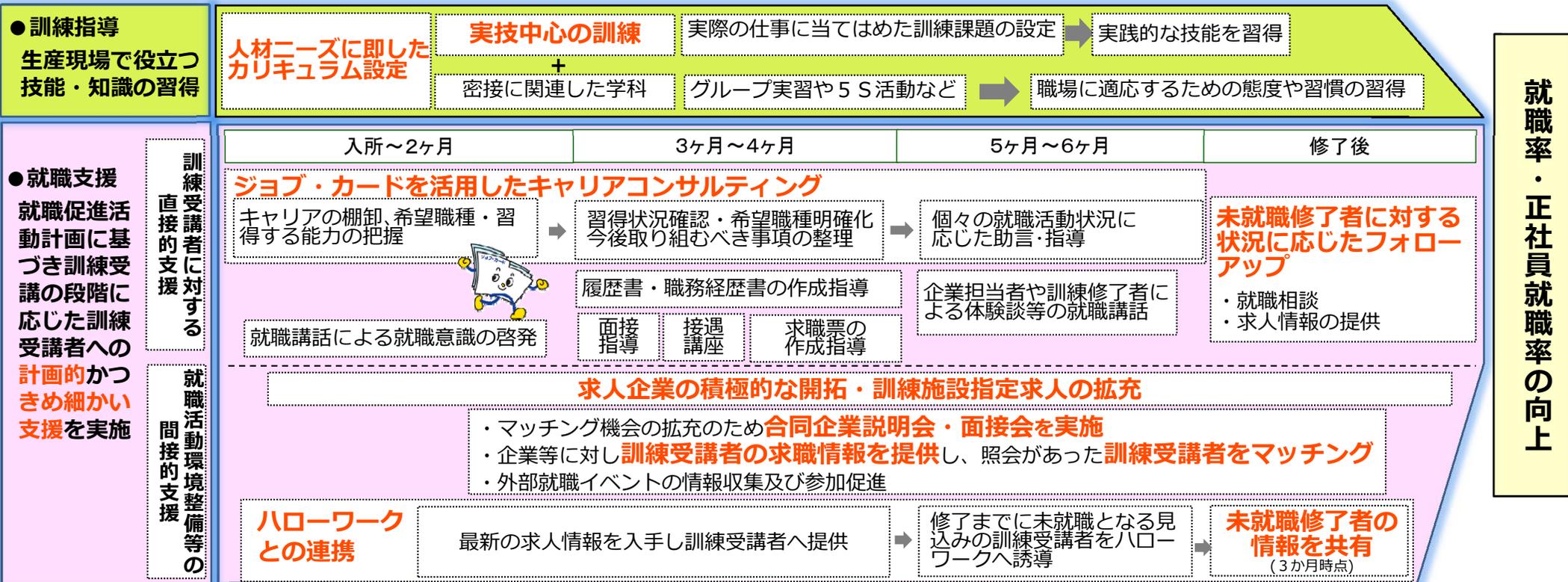
※就職率は、H31.4～R2.1末までに終了した訓練

※就職率は、(就職者+中退就職者)/(修了者+中退就職者)で算出

① 目標 80%以上
達成度 108.3%



主な取組内容① ◆ 就職に資する訓練の実施及び支援 ◆



○ 正社員就職への支援

- 訓練受講者へ正社員就職の意義やメリットを説明
- 計画的に企業を訪問し求人を開拓
- ハローワークと連携し、正社員求人数限定の合同企業説明会・面接会を開催

正社員就職率 **66.4%** [66.8%]

(参考) 正社員としての就職を希望する者の正社員就職率 **83.8%** [83.1%]
(サンプル調査)



▲ 合同企業説明会の様子

訓練修了者の声

5社から内定をいただき、その内の1社に就職することに決めました。就職支援のスタッフはプロ中のプロです。履歴書や職務経歴書の作成など、本当に力になっていただき、早い時期から多くの企業にアタックすることができました。面接では、訓練での成果物を持っていき、話が盛り上がりました。ありがとうございます。

数値目標の達成状況等

※[]は前年度実績

②IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した
離職者訓練コースの受講者数
(参考) 実施コース数 42コース

821人 [691人]

②目標：745人以上
達成度：110.2%



主な取組内容② ◆第4次産業革命の進展に対応した訓練の実施◆

スマート生産サポート科

【概要】 工場内の生産支援システム開発及び保守の技能者として就職を目指す。
【仕上がり像】 生産工程の効率化と製品品質の重要性を理解しICT技術を利用した生産支援システムを構築できる者
【主な訓練内容】 工場内ネットワーク構築技術、生産制御システム開発技術等

工場における生産設備のIT化に対応するために開発した「スマート生産サポート科」を、**新たに4施設**で実施(計18施設)し、効果的な広報を展開することにより、目標を達成

実施実績 42コース 821人
就職率 **83.9%** (正社員就職率**69.7%**)



採用事業主の声

事業内容

機械設計・機械製図

修了者の業務

監視ツール開発、サーバ環境構築、システム保守

ポリテクセンターでの実習を通し入社後に活かせるスキルが身に付いていたと感じた為、採用を決めました。プログラミングやシステムの基礎的な部分をよく学んでおり、初めて使うOSなどへの対応もスムーズでした。自分で工夫をしながらプログラムを組んでおり業務の効率化に貢献しています。

主な取組内容③ ◆第4次産業革命に対応した訓練内容等の検討及び職業訓練指導員研修の試行実施・検証◆

○「第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会」において作成した第4次産業革命の進展に伴い求められる訓練内容報告書を踏まえ、カリキュラムの開発及び見直しを実施

基本的な考え方

- 機構が真に担う必要性の担保
- 年度計画への確実な対応
- 技術の進展に対応したカリキュラム開発
- 各訓練で連携したカリキュラム開発、実施

取組内容

- 人材(育成)ニーズの把握
- カリキュラムの開発・見直し等
- 各職業訓練で連携した開発等

カリキュラム等検討委員会 各カリキュラム等検討委員会における開発・見直し

第4次産業革命対応訓練の実施

離職者訓練：スマート生産サポート科の実施施設拡大、IoTシステム技術科試行
 学卒者訓練：生産ロボットシステムコースの実施施設の拡大等
 在職者訓練：IoT技術等に対応した訓練コースの開発等

○第4次産業革命の進展に対応した職業訓練指導員(テクノインストラクター)の育成等に関する調査研究を実施

調査研究内容

- テクノインストラクターの育成プログラム開発
- テクノインストラクター育成のための教材開発
- 訓練教材・方法、訓練設備・環境の検討

成果物

- **テクノインストラクターの研修体系**
- **テクノインストラクター研修カリキュラム**
- 教材・設備・環境 等

各カリキュラム検討委員会等からの意見聴取・ヒアリング等

第4次産業革命に対応した指導員研修の試行実施・検証

【研修名】 第4次産業革命と今後の職業訓練

【研修内容】 ■ 第4次産業革命とは

■ IoTやクラウドを活用したデータの収集・蓄積・分析・利活用の方法 など

○海外の職業訓練の状況調査を実施

【調査国】 ドイツ 【調査内容】 Industry4.0に対応した職業訓練の実施状況と指導者の育成

人材ニーズの把握と訓練計画案の作成

- 各施設において以下の確認等を実施
 - ・事業主団体や企業等へのヒアリング等の実施 (全国約3,500事業所)
 - ・人材ニーズ (IoT技術等第4次産業革命に関連するものを含む)、訓練内容の改善すべき点及び民間教育訓練機関等との競合状況等の把握
- ↓
- ・訓練カリキュラムの見直しや訓練科の新設・廃止等、令和元年度訓練計画案を各施設で作成

外部有識者により構成された訓練計画専門部会※による審査

- 訓練計画案の審査
 - ・人材ニーズを踏まえた訓練科としての適否
 - ・各施設から半径40km圏内における民間教育訓練機関等との競合の有無
 等を訓練科ごとに確認し、訓練計画案を審査
 - 委員構成
 - (公益代表委員)
 - ・関係行政機関
 - ・民間教育訓練機関
 - ・大学教授
 等
 - (使用者代表委員)
 - ・経済団体
 等
 - (労働者代表委員)
 - ・労働組合
 等
- ※ポリテク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

訓練の実施、効果測定

- ものづくり分野への重点特化等
 - ・民間では実施できないものづくり分野訓練を中心に実施 (ものづくり分野比率 98.0% [98.0%])
 - ※地方公共団体からものづくり分野以外の訓練の実施要請があった場合を除き、ものづくり分野の訓練のみを実施
 - ・IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した訓練コースや女性の就業促進等に対応した訓練コースを実施
- 訓練効果を把握
 - ・習得度測定 (受講者)
 - 訓練到達目標に対する習得度の自己確認 (テクノインストラクター)
 - 訓練課題を用いた受講者の習得度の評価
 - ・受講者アンケート
 - ・修了者の就職先事業所ヒアリング



住宅リフォーム技術科 (模擬家屋施工実習の様子)



テクニカルメタルワーク科 (TIG溶接作業の様子)

訓練の見直し

- 雇用失業情勢に配慮しつつ、訓練の実施結果や人材ニーズの変化を踏まえて適宜訓練内容を見直し
 - ・人材ニーズ等を踏まえた訓練カリキュラムの見直しや訓練科の新設・廃止等を実施
- 見直し実績 (令和元年度) -
- | | |
|----------|--------|
| 内容変更コース数 | 399コース |
| 廃止訓練コース数 | 88コース |
| 新規設定コース数 | 47コース |
- 訓練カリキュラムの見直し事例

電気工事分野ではIoT機器の導入により通信に関する基礎知識の必要性が高まっていることから、人材ニーズの変化に対応するため、LAN構築及び住宅配線の施工に関する訓練要素を含むカリキュラムに見直した。
- ・訓練定員について、施設ごとの受講状況等を踏まえた見直しを実施

※参考 (サンプル調査)
「訓練が就職に役立った」と答えた受講者の割合
 → 94.7% [93.8%]
 ※[]内は前年度実績

訓練受講者を採用した事業主の声

- ポリテクセンターの修了者は、業界未経験ながら営業、工事現場の実務を着実にこなしてくれています。業務の前段が出来ている事は指導する側としてとても助かります。半年間の経験が日々の業務に活かされていると感じます。ポリテクセンターには付加価値の高い訓練をこれからも期待しています。
 - 事業内容 住宅施工、リフォーム請負
 - 修了者の業務 施工管理、現場監督、住宅営業
- ポリテクセンターの修了者は、基本的な技術力に加え、非常に高い積極性を発揮されており、社内でも高い評価を得ています。
 - 事業内容 計測機器の開発・販売
 - 修了者の業務 ネットワーク知識を活かした技術営業

主な取組内容⑤ ◆ 「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」の実施 ◆

○橋渡し訓練

対象：就業経験が乏しい等、直ちに離職者訓練を受講することが困難な者
 目的：コミュニケーション能力や職業意識を向上することで実践的な職業訓練への橋渡しを図る

橋渡し訓練
(1か月程度)



離職者訓練
(標準6か月)

【実績】

訓練コース数 235コース[222コース]
 入所者数 2,710人[2,462人]

※ []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31年4月から令和2年1月までに終了した訓練コースの3か月後の実績

○日本版デュアルシステム（短期課程活用型）

対象：不安定就労を繰り返している等の若年求職者(概ね45歳未満)
 目的：企業実習による現場の技能・技術等を習得することで安定就労を図る

ポリテクセンター
 座学+実習
 (約5か月)



民間企業

企業実習
 (約1か月)

【実績】 訓練コース数 165コース [175コース]
 入所者数 1,526人 [1,612人]
 就職率 91.9%[93.0%]
 正社員就職率 83.1%[81.7 %]

機構施設での実習を中心とした訓練と実際の生産現場での企業実習を組み合わせ実施し、
高い正社員就職率を達成

訓練修了者の声



▲企業実習の様子

ポリテクセンターの企業実習付き訓練を知り、訓練を受講しました。企業実習を通じて実際の業務を経験させていただき、ぜひこの会社で働きたい！という気持ちが強くなり、社長とお話をさせていただいた結果、就職する運びとなりました。

主な取組内容⑥ ◆ 就職困難度の高い者に対する支援 ◆

○訓練・学習の進捗等に**特別な配慮が必要な訓練受講者**に対する支援

- ・昨年度に引き続き、**職業能力開発業務**と**職業リハビリテーション業務**の担当部署による**検討会**を開催し、**効果的な支援**について検討
- ・機構の**全ての就職支援アドバイザーを主な対象**として、配慮が必要な訓練受講者に関する基礎的な知識と支援方法を学ぶ研修を実施 新規
- ・PTUフォーラム2019（職業能力開発総合大学校）において、「特別な配慮が必要な訓練受講者に対する支援方法の検討等の取組」として、これまでの支援状況及び**施設の好事例等を情報共有**
- ・昨年度、機構内部向けに作成した、特別な配慮を要する訓練受講者への支援・対応Q & A等の支援**ツールを改訂し、都道府県等へ広く普及**

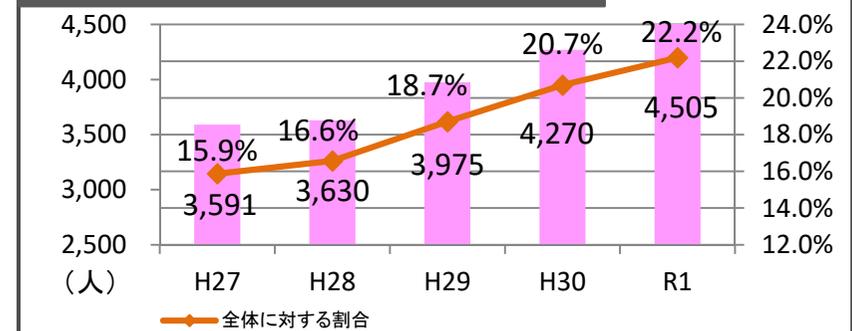


▲就職支援アドバイザー等研修の様子

○50歳以上の**訓練受講者**に対する支援

- ・求職者が減少している中で、相対的に**就職困難度が高い50歳以上の者**が離職者訓練を受講する傾向があり、就職活動が進捗しない者については、必要に応じて通常の支援に比べ、**就職支援アドバイザー、テクノインストラクターによるよりきめ細かな支援**を実施

50歳以上の入所者数の推移



主な取組内容⑦

◆ 女性の就業促進を図るための取組 ◆

※[]は前年度実績

○女性向け訓練コースの実施

- ・女性のものづくり分野への就業促進のための訓練コースとして短時間の訓練コースを含め**23施設**で実施
- (参考)女性受講者全体の就職率 **88.0%**

高い実績を実現

令和元年度における入所者総数に占める女性入所者数の割合

26.6% [25.2%]

(女性：5,392人／全体：20,302人)

○周知・広報

- ・女性求職者向けWebページの女性修了者の活躍事例、託児サービス利用者の声や女性受講者の一日等の内容を充実
- ・広報用チラシの作成・配布
- ・女性修了者との意見交換等を行う**女性のためのものづくり仕事セミナー**を開催
- ・託児サービス付加事業を題材とした**マンガ版パンフレット**の全施設での共有

○環境整備

- 職業訓練を**受講しやすい環境**を整備
- ・パウダールームの設置やトイレ・更衣室の改修
- ・女性受講者の不安解消や女性職員との交流を図るため昼食時に交流会を開催

○託児サービスの提供

- 訓練受講中に託児所を無料で利用できるサービスの提供
- ・**40施設で150人(162児童)**が利用[39施設/170人(191児童)]



住宅点検サービス科

住宅業界では既存住宅の診断について、女性の求人ニーズが増えていることから、主に子育て中の女性等を対象とし、1日の訓練時間を標準6時間から4時間に短縮することにより、ハローワークでの職業相談や託児所への子供の送り迎え、家事などの時間を確保しやすくした上で、既存住宅の現状把握に必要な住宅設備及び内外装、躯体の点検方法やそれらの補修方法を習得する。

周知・広報の取組



(修了者の声)
ポリテクセンターでの実践的な訓練や就職支援を通じて、自分の強みに気づくことができ、就職活動に対する自信が少しずつ持てるようになりました。

▲チラシ「女性修了者の活躍事例」



▲女性のためのものづくり仕事セミナーの様子

主な取組内容⑧

◆ ハローワークとの連携強化等による定員確保の取組 ◆

定員充足率 **86.4%** [82.5%]

※[]は前年度実績

定員充足率向上のための**アクションプラン**を策定し、効果的な広報等の取組を実施することにより、雇用情勢の改善により求職者が減少する中、**受講者を確保**

ハローワーク職員の訓練理解の促進

- ・訓練紹介担当者用「訓練説明マニュアル」の提供
- ・訓練修了者の活躍事例の提供
- ・ハローワーク職員向け施設見学会、訓練体験会等の実施



加工及び課題例



加工中の写真です。材料を回転させて削ります。「るくる」や「リンゴの皮むき器」と同じような機械です。

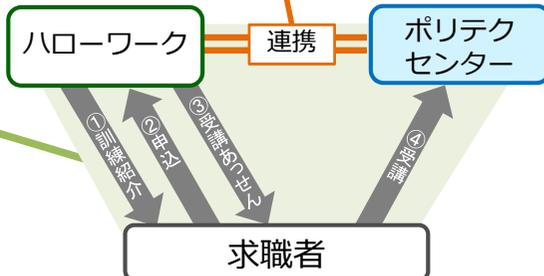
普通旋盤加工
訓練説明マニュアルの一部

ハローワークと連携した周知・広報

- ・ハロートレーニングを知らない層に向けた**PR動画**を作成し、施設・ハローワークで放映 **新規**
- ・労働局と連携しメディアツアーを実施
- ・ハロートレーニングのワンストップ検索システムの提供
- ・雇用保険説明会での訓練説明
- ・訓練成果物の展示



▲PR動画



本部・ポリテクセンターの取組

- ・訓練コースの不断の見直し (P45参照)
- ・訓練で得られる成果や修了者の声、活躍事例の掲載 (ホームページ、パンフレット、リーフレット等)
- ・ニュースリリース
- ・施設見学会、訓練体験会の開催
- ・広報研修の実施
- ・実績が低調な施設への個別指導

修了生の活躍事例

ものづくりの楽しさと夢がある仕事で、がんばっています！

前職は派遣で半田付けや基礎組立をして働いていました。その時に、自分で作ったものが製品となって世の中に出ると「ものづくりの楽しさ」を感じました。もっと専門知識をもちたい、資格をとりたいたいと思い、退職後、ハローワークでポリテクセンターの存在とNC技術科が専集中だと説明会で知りました。未経験でも1から学べることを知り、「今、このタイミングしかない！」と応募しました。

株式会社野野製作所
製造課 マシンオペレータ
羽田 知恵さん (31)
【→前職：基礎組立(派遣)】
NC技術科
(7か月訓練 企業実習付き)



ビジネススキル講習や企業実習が、私を積極的にしてくれました。私はもともと自分から話しかけることがそんなに得意ではありませんでした。入所1か月目のビジネススキル講習(検定訓練)でディスカッションする場面があり、話しかける意欲を持つ「必要性」を習ったことで、疑問に思ったことは積極的に質問し、納得して作業をするというコミュニケーションの基盤を身に付けたと思います。

もっと技術力をつけて、技能検定をとりたと思っています。加工する部品は宇宙・航空関連や医療関連もあります。これらの部品は公差が厳しく、技術力をもっと向上させたいと思っています。その一つとして技能検定の機械加工(敬徳制御フライス盤作業)を取得して、自信をつけたいです。

1-4-2 高度技能者養成のための職業訓練の実施

重要度：高 難易度：高

○概要

・高度技能者養成訓練の実施

職業能力開発大学校・短期大学校（ポリテクカレッジ）等（25箇所）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。

第4期中期目標期間においては、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を育成するための訓練コースの開発・実施に新たに取り組んでいます。

<専門課程（2年間）>

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

<応用課程（2年間）>

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

<総合課程（4年間）>

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

・広く地域社会に開かれた施設運営

地域の中小企業等が抱える課題解決のための共同研究・受託研究や、テクノインストラクター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。

評価項目No. 1-4-2 高度技能者養成のための職業訓練の実施

自己評価 **A**

(過去の主務大臣評価 H30年度：B)

I 中期目標等の内容・実績との比較

① 生産ロボットシステムコースの実施教数

10校全ての職業能力開発大学校において実施 (令和元年度目標値：3校)

年度実績値：**3校 (達成度100.0%)**

※ 全国の全ての職業能力開発大学校(10校)において実施するものとして設定

② 就職希望者の就職率 95%以上

年度実績値：**99.2% (達成度104.4%)**

※ 雇用失業情勢等を踏まえつつ、第3期中期目標と同じ目標水準を設定

③ 生産ロボットシステムコースの修了者数 300人以上 (令和元年度目標値：41人)

年度実績値：**47人 (達成度114.6%)**

※ 生産ロボットシステムコースの定員の90%以上(300人以上)が修了するものとして設定

【重要度：高】 ロボット技術は、製造業の生産現場等における人手不足の解消、生産性の向上などの社会課題を解決する可能性を有しており、少子高齢化、生産年齢人口の減少が進展する中で、ロボット技術を活用できる高度な人材を養成することは、極めて重要であるため。

【難易度：高】 第4次産業革命の進展に対応した生産ロボットシステムコースを新たに開発することに加え、全ての職業能力開発大学校において同訓練コースを確実に実施するため、最新の技能・技術に対応し、適切に指導できる職業訓練指導員を育成するとともに、高度技能者の養成のための職業訓練としては新しい分野であり、かつより高度な内容である同訓練コースにおける定員の90%以上(300人以上)が受講し、さらに修了するチャレンジングな目標を設定しているため。

II その他考慮すべき要素

- ・正社員就職率向上のために、即戦力となるような**実学融合の授業カリキュラムによる指導**や**職業意識を高めるためのインターンシップ**等を実施した。
 - ・未就職修了者に対して**複数回のキャリアコンサルティング**や**面談を行うなどの就職支援**や企業への働きかけによる**就職先候補の開拓等のフォローアップ**等を実施した。
 - ・就職困難度の高い、訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な訓練受講者等が増加傾向にあるため、**特別な配慮が必要な訓練受講者のうち、コミュニケーションに配慮を要する訓練受講者との会話事例をまとめたケースブック等の支援ツールを作成・普及**したほか、全ての就職支援アドバイザーを主な対象として、配慮が必要な訓練受講者に関する**基礎的な知識と支援方法を学ぶ研修を実施**するとともに、地域センターと連携した就職支援に取り組んだ。
 - ・生産ロボットシステムコースにおいて、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理、保守及び改善ができる「将来の生産技術・生産管理部門のリーダー」を育成するためのカリキュラムを適切に実施し、**修了初年度から、就職率100%と高い実績を挙げた。**
 - ・「第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会」において作成した**第4次産業革命の進展に伴い求められる訓練内容報告書を踏まえ、カリキュラムの開発及び見直しを実施**した。(再掲)
 - ・入校生確保のために、アクションプランを策定し、充実したカリキュラムや現在までの実績等を広報した。
- ※ **重要度・難易度が設定されている項目において、高い実績を挙げた。**

○高度技能者養成訓練の実施等

数値目標の達成状況 ※[]は前年度実績

① 就職率 **99.2%** [99.7%]

①目標：95%以上
達成度：104.4%

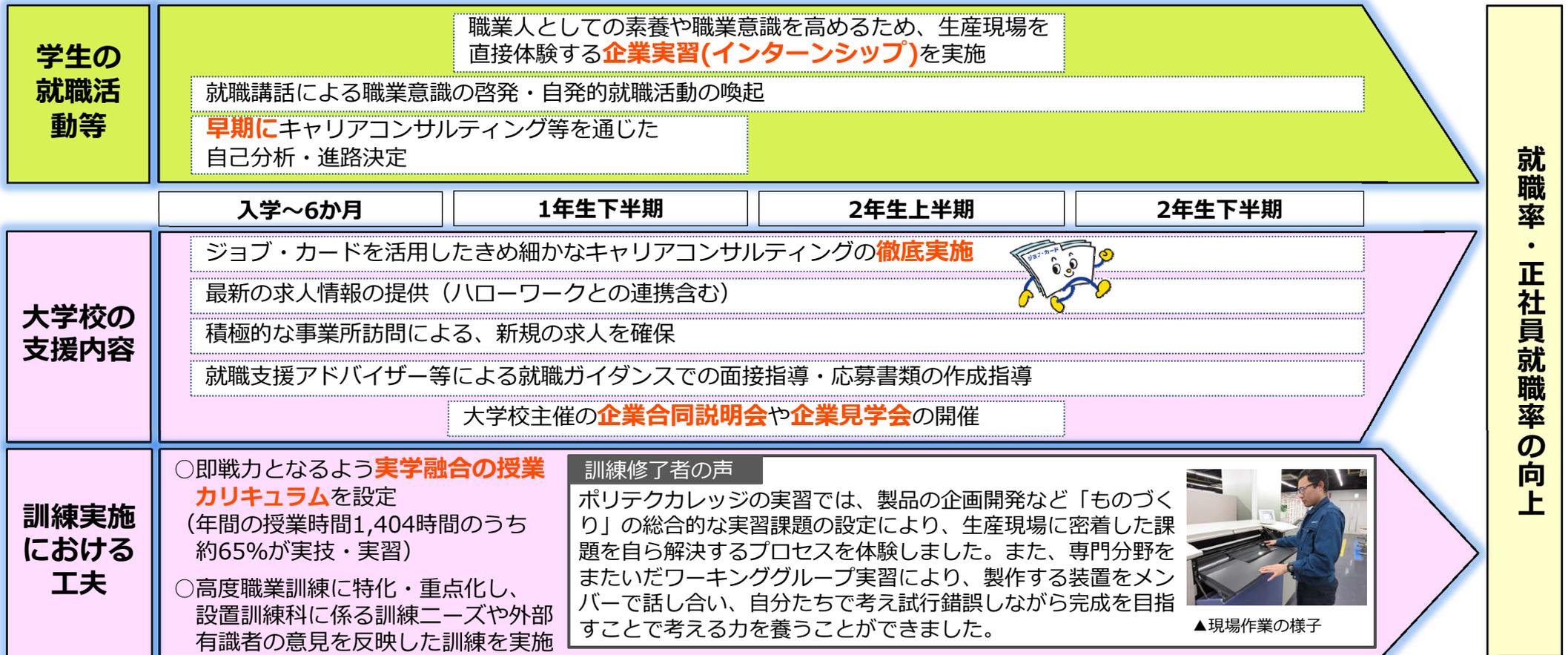
【在校生数】 ※平成31年4月現在
 専門課程 3,572人 応用課程 1,557人 総合課程 418人
 (参考) うち女子学生の割合 7.6%

就職状況の内訳

	就職者数	就職率
専門課程	842人	98.8%
応用課程	734人	99.5%
総合課程	83人	100.0%
合計	1,659人	99.2%

※ 就職率は、就職者数/(修了者数-進学者数)で算出

主な取組内容① ◆ 就職に資する訓練の実施及び支援 ◆



就職率・正社員就職率の向上



▲現場作業の様子

主な取組内容② ◆ 正社員就職の促進等 ◆

○正社員就職を促進するための取組

- ・正社員として就職することのメリット等を就職支援の機会を通じて周知することによる意識の醸成
- ・修了生の就職先企業への求人開拓

正社員就職率 97.4% [98.1%] ※[]は前年度実績

○未就職修了者への徹底した支援

平成30年度未就職修了者5人のうち、**3人**が就職

- ・修了後も担当職員による就職支援を、手厚く実施
- ・企業への働きかけにより、就職先候補を積極的に開拓
- ・公共の就職支援窓口を紹介するなどの支援

正社員就職状況の内訳

	正社員 就職者数	正社員 就職率
専門課程	810人	96.2%
応用課程	723人	98.5%
総合課程	83人	100.0%
合計	1,616人	97.4%

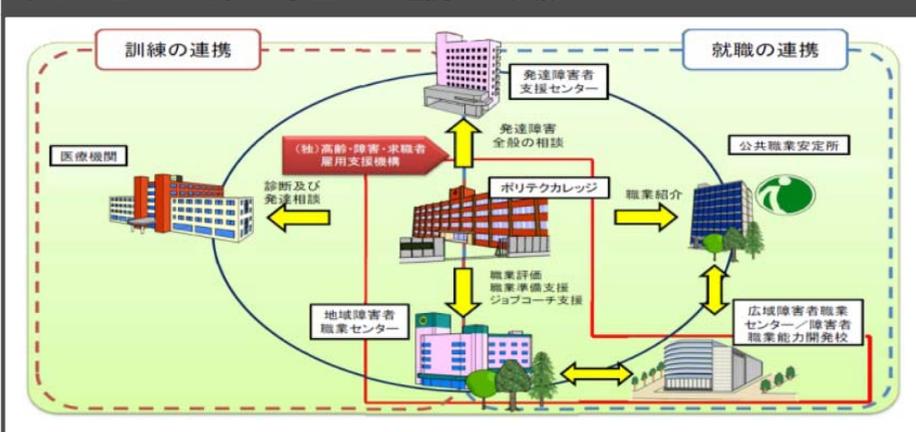
修了生を採用した事業主の声

- 基礎能力が備わっているので適応が早く、入社3年目には新規設備の制御システム設計を行い、会社になくはならない存在になっている。（生産電気システム技術科修了生を採用）
- 現場全体の管理を任せており、非常に物覚えがよく、建築に関する知識や経験は同期と比べ群を抜いている。（建築科修了生を採用）
- 基礎となる製図や機械加工の知識が本人の底力となり、業務の理解力や行動力の高さにつながっている。（生産技術科修了生を採用）

主な取組内容③ ◆ 特別な配慮が必要な学生への支援 ◆

- 特別な配慮が必要な学生に対して適切な就職支援を行うため、「**訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）**」を活用し、地域センターや外部支援機関、家族等と連携した支援を実施

特別な配慮が必要な学生への連携した支援イメージ



- 特別な配慮が必要な学生に対する**効果的な支援**について検討（詳しくは、P46の主な取組内容⑥の「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な訓練受講者に対する支援」参照）
 - ・機構の**全ての就職支援アドバイザーを主な対象**として、配慮が必要な訓練受講者に関する基礎的な知識と支援方法を学ぶ研修を実施 **新規**（再掲）
 - ・PTUフォーラム2019（職業能力開発総合大学校）において、「特別な配慮が必要な訓練受講者に対する支援方法の検討等の取組」として、これまでの支援状況及び**施設の好事例等を情報共有**（再掲）
 - ・都道府県、機構施設へのヒアリングを通じた好事例（フォーラム発表事例等）の収集、収集した事例の共有

特別な配慮が必要な学生への支援事例

ポリテクカレッジと地域センターが連携して、同センターが実施する職業準備支援における発達障害者専用のカリキュラム（職場対人技能訓練等）を活用した。また、志望企業に対して、学生とのマッチングを行うなどの支援を行った結果、就職が決定した。



数値目標の達成状況

- ② 生産ロボットシステムコースの実施 **3校** (北陸、東海、九州)
- ③ 生産ロボットシステムコースの修了者数 **47人** 新規

- ②目標：3校 達成度：100%
- ③目標：41人 達成度：114.6%

主な取組内容④ ◆ 生産ロボットシステムコースの実施 ◆

○ロボット技術に対応した訓練の実施

第4次産業革命の進展に対応し、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理、保守及び改善ができる「**将来の生産技術・生産管理部門のリーダー**」を育成するためのカリキュラムを平成30年度から実施



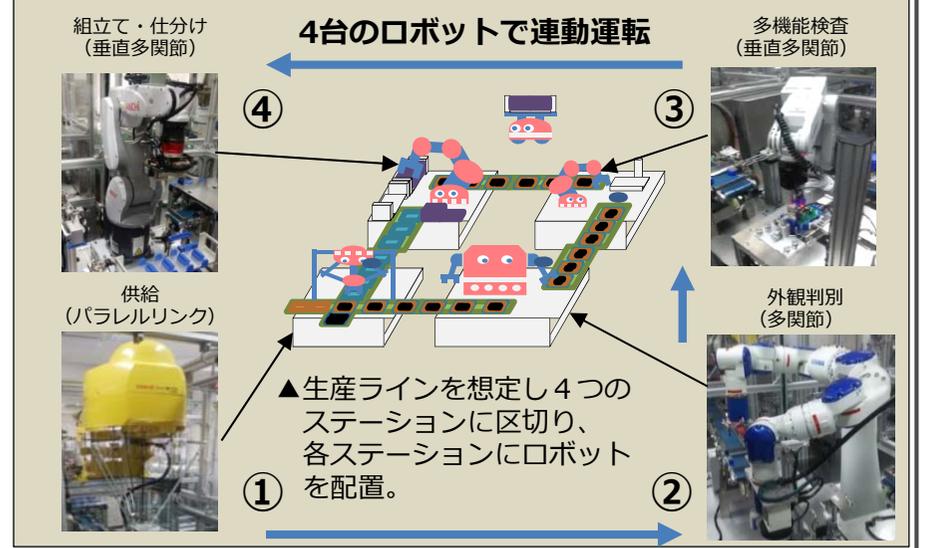
ロボット工学 (学科)

生産自動化システムの形態、システム構成要素であるNC工作機械や産業用ロボット、搬送機器システム、自動倉庫システム及び検査システム、最新の技術動向について学習する。

ロボット工学実習 (実技)

産業用ロボットの基本操作や安全に関する知識とともにPLCによる制御方法を習得する。また、産業用ロボットの動作及び工場レイアウト等についてもシミュレーションソフトウェアを用いて学習する。

生産ロボットシステム構築実習装置



○生産ロボットシステムコースの修了者（先行3校）

初年度から、応用課程2年生の**受講者全員47名**が修了
さらに、就職率100.0%（正社員就職率97.8%）

（参考）受講者の状況 1年生46名、2年生47名

	ロボットコース			合計
	東海	北陸	九州	
修了者	16人	15人	16人	47人
就職者	16人	14人	15人	45人
うち正社員就職者	15人	14人	15人	44人

ロボットコース修了者の声

- 就職先が機械加工業であり、自動化・ロボット化を推進していたため、生産ロボットシステムコースを専攻していたことで内定が得られたと思う。
- 就職先（製造業）は、産業用ロボットを用いた生産システムを保有するだけでなく、ロボット自体も内製しているため、将来的にはロボット製作にも携わってみたい。

ロボットコース採用企業の声

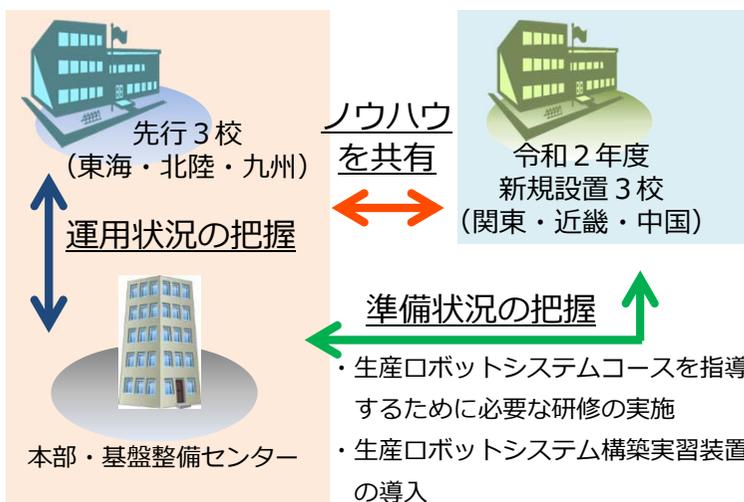
- 学生のうちにロボットシステムを含む自動化ラインの技能等を習得していることは入社後の強みになる。
- 全国的にロボットシステムインテグレーターの人材が不足しているので、ロボットコース修了者にはロボット業界で活躍してほしい。
- ポリテクカレッジの生産ロボットシステムコースには期待しており、今後も求人を出したいと考えている。

主な取組内容⑤ ◆生産ロボットシステムコースの運用状況の把握・展開等◆



先行3校と令和2年度設置校の協力体制 **新規**

先行3校、令和2年度設置校3校、本部及び基盤整備センターで構成する委員会を開催し**ノウハウを共有**



運用状況等の把握内容

- 先行3校運用状況の把握**
 - 学生への説明及び選考の状況
 - ロボット工学実習等の実施状況
 - 学生の習得状況
 - 産業動向の調査状況
- 令和2年度設置校新規設置準備**
 - 地域の関係機関への説明
 - 産業動向の調査
 - 訓練機器の導入
 - 学生への説明
- 生産ロボットシステムコースの指導体制の構築 **拡充****

先行3校・令和2年度設置校のテクニインストラクターに対し、生産ロボットシステムコースを指導するために必要な以下の**研修を実施**し、指導体制を構築。

 - 対応研修（ロボット工学・実習について実施）
 - 標準課題設定及び確認研修（標準課題実習の実施方法等について実施）
 - フォローアップ研修（先行3校に対して実施）
 - 画像処理等センシング及び生産管理システム実習

運用状況等を踏まえた展開内容

- 【運用全般】
生産ロボットシステムコースの運用事例についてQ&A形式で取りまとめた**事例集を改訂**
- 【機器整備】
ロボットシステムの制御ユニットの**追加整備**や制御ソフトウェアをバージョンアップし、訓練機器を整備
- 【研修の実施】
 - ・先行3校を対象とした「フォローアップ研修」を**新設**し、運用状況等を踏まえて把握した課題の共有と課題解決に対応
 - ・先行3校と令和2年度設置校向けの研修を同時期に実施し、担当者間で**ノウハウを共有**
 - ・画像処理の理論とプログラミング及びビジョンセンサの取扱いの内容を**拡充**

主な取組内容⑥

◆ 訓練コースの見直し ◆

- **高度職業訓練の特化・重点化**のために都道府県、労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等で構成する地方運営協議会等において、訓練ニーズを確認
- ポリテクカレッジのテクノインストラクターによる委員会での、産業構造の変化や**技術革新等に対応**したカリキュラム及び訓練支援計画書(シラバス)の見直し
- **地域ニーズ**を捉え、地域の課題解決に繋がる施設独自のカリキュラム及び訓練支援計画書(シラバス)等、実習課題の設定
- 「**第4次産業革命に対応**した職業訓練のあり方研究会」において作成した第4次産業革命の進展に伴い求められる訓練内容報告書を踏まえ、カリキュラムの開発及び見直しを実施(再掲)

カリキュラム見直しの事例

拡充

専門課程の5科のカリキュラムについて、第4次産業革命及び技術動向の進展に対応した新技術の利活用に関する内容の見直しを行った。引き続き、令和2年度以降も検討を行うこととしている。

【カリキュラム見直し内容の例】

＜生産技術科＞

測定実習に**デジタルデータの利活用技術**を追加し、測定データの取込み・分析・管理をデジタルデータで利活用する技術を習得する。

＜住居環境科・建築科＞

建築分野で普及が見込まれる**BIM**に関する科目を新規に追加し、BIMの概要・建物のモデリングデータ作成技術を習得する。

主な取組内容⑦

◆ ポリテクカレッジの魅力向上・学生確保に向けた取組 ◆

アクションプランを策定し、以下の取組を実施

○ ノウハウの共有化による学生募集の推進

高校訪問の実施手順や分析方法、女子学生の入校促進のため各施設が創意工夫している取組等を集めた事例集を活用した募集活動の実施

○ 地域のマスメディア等による効果的な広報

各種競技大会に挑戦した学生の活躍や各種技能イベント等に関するプレスリリース、地域が行う各種イベント等への参画やメディアツアーを実施するなど、ポリテクカレッジの**学生の技術力の高さ**を広くアピール

○ オープンキャンパスの実施や地域（地方公共団体、企業等）との関係強化

- ・ 効果的な方法・時期を考慮したオープンキャンパスの実施により、学生を確保
- ・ 地域が行う各種イベントやプロジェクト等に積極的に参画

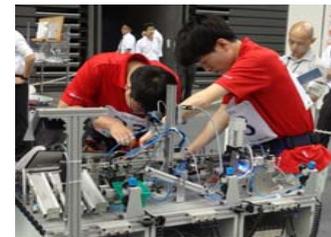
○ 多様な入校制度の活用

社会人の入校を促進するため事業主推薦制度を活用した事業主の声を掲載したリーフレットを事業所訪問等の際に活用

ある学生の確保の意欲に結びつけたい

学生の活躍をPR

- ・ 若年者ものづくり競技大会では、前年度を上回る**3競技職種で厚生労働大臣賞（1位）**を獲得したほか**21名の学生が入賞**。
- ・ 技能五輪全国大会に5競技職種20名の学生が参加。
- ・ NHK学生ロボコン2019本戦に九州ポリテクカレッジのチームが3年ぶりに出場。
- ・ 第31回全日本ロボット相撲大会世界大会において、東海ポリテクカレッジの学生が**前年度の優勝に次ぐ2位に入賞**。



(若年者ものづくり競技大会の様子)

女子学生入校促進の取組

- ・ ホームページで能開大女子学生のコメントや大学生活を紹介

● 『住居設備やインテリアについて、もっと知りたい!』



【住居環境科 2年】

高校で建築系の勉強をしていて、実習の時が一番好きでした。ポリテクカレッジに入校したのは、実習の割合が多いこと、少人数制のきめ細かい指導が受けられることに魅力を感じたからです。

授業では「住居論」がおもしろいです。もっとも関心のある分野ですし、内装に関する用語など新たに覚えることがたくさんあり、興味はつきません。分からないことは先生方が熱心に教えてくださるので、建築を初めて学ぶ人でも心配いらないと思います。

修了後は県内の工業系の企業に就職することになりました。まだ、どの部署に配属されるのかは決定していませんが、どの部署に配属されても対応できるように、専門課程が修了するまで色々なことに興味を持ち学んでいきたいです。

▲ホームページ「センパイ能開大女子（ポリジョ）」

事業主推薦制度の活用事例

「事業主推薦制度の利用は、今年で5年目となりますが、応用課程の利用に加え、平成30年度から専門課程に送り出すことにしました。当社は機械メーカーとして機械分野の専門性を高めることは当然ですが、それだけではなく、ソフト・情報、制御技術分野の知識、技術・技能が身に付くように、ポリテクカレッジで研鑽し、新しい時代に対応できる貴重な技術者に育てて会社に戻ってくることを期待しています。」(総合機械メーカー)

主な取組内容⑧ ◆ 地域社会との連携等 ◆

- 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、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、共同・受託研究を**98件**[98件]実施
(うち共同研究87件、受託研究11件) ※[]は前年度実績



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

取組名	件数	取組名	件数
教育訓練等の実施	95件 [96件]	テクノインストラクターの派遣	81件 [99件]
研究発表会等での情報提供	20件 [14件]	カリキュラム作成等の支援	1件 [2件]
工業高校等の教員に対する研修等	14件 [31件]	その他	52件 [37件]
大学校等の施設・設備機器等の活用	9件 [8件]	合計	272件[287件]

共同研究の事例

「水中調査・清掃可変型ロボットの開発」
沖縄職業能力開発大学校 (※地域の公共上下水道設備保守会社からの依頼)

課題

各市町村が設置している飲料水用の配水池タンクの堆積物除去の清掃作業や壁面の劣化状況点検調査を行う必要があるが、タンク内部は危険度が高く、業務効率化と安全性向上のためロボット技術の導入が課題であった。



配水池タンク (直径40m 深さ30m程度)

カレッジの取組

タンク内底部を調査・清掃するための次の機能及び小型化による水中での操作安定性を有した遠隔操作が行える1台2役のロボットを開発した。

【清掃モード機能】

- ・タンク内底部の調査・清掃のため防水性に優れた可動式カメラを採用
- ・ロボット実機の位置確認や水中内安定走行を可能とする機能
- ・堆積物の吸引清掃を可能とする機能
- ・清掃完了または未完了の境界を判断するライントレース機能

【調査モード機能】

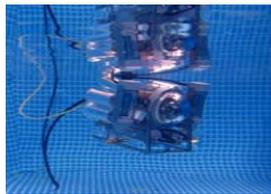
- ・水中での前後進、旋回や昇降を可能とする機能



堆積物の除去作業中



清掃モードでの作業



調査モードでの作業

成果

- 配水池タンクの清掃・調査時の作業効率性や安全性の確保が可能になった。
- 依頼元企業において、今後開発したロボットを導入予定である。

連携の事例

- 工業高校の教員に対して、ポリテクカレッジの指導員が、教材作成の支援やカリキュラムの作成支援を行うことにより、実践的な技術教育の取組を支援した。
- 若年者ものづくり競技大会などの各種競技大会に参加する高校生に対し、ポリテクカレッジの指導員が電子回路組立等の分野の勉強会等を開催し、実践的のものづくり技術の支援を行った。
- ポリテックビジョンにおいて、ポリテクカレッジの総合制作実習の発表に加え、工業高校の研究発表を併せて行い、その中で、ものづくり技術に関する意見交換を行った。

主な取組内容⑨ ◆ ポリテックビジョン等の実施 ◆

- 職業訓練の成果物の展示や研究発表、ものづくり体験コーナー、ロボット製作・競技会等のイベントを通じて、ものづくりに関する高度で実践的な職業訓練や研究開発の現状を地域の企業や高校等に公開
 - ・会場：23会場 [24会場] ・参加者数：12,435人 [9,796人]
- 地域における「ものづくり」に関する啓発のため、地域の関係機関、産業界、住民等と連携し「ものづくり体験教室」を開催
 - ・開催回数：288回 [305回] ・参加者数：39,343人 [42,525人]

1-4-3 在職者を対象とする職業訓練及び 事業主等との連携・支援の実施

重要度：高 難易度：高

○概要

・生産性向上人材育成支援センターを通じた事業主等との連携・支援

生産性向上に取り組む事業主団体及び事業主の方々が、従業員に対して職業訓練を効果的に実施できるよう、生産性向上人材育成支援センターを拠点にして、都道府県労働局や地方公共団体、商工関係団体、経済産業局、教育訓練機関、金融機関等と連携し、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。

・人材育成プランの提案、職業訓練のコーディネート

①在職者訓練

②生産性向上支援訓練

③IT理解・活用力習得訓練

・教育訓練の内容に応じた職業訓練指導員（テクノインストラクター）の派遣

・教育訓練等のための施設・設備貸与 等

・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短期間（2～5日程度）の職業訓練を実施しています。

・生産性向上支援訓練の実施

ものづくり分野だけでなくあらゆる分野の中小企業等を対象とした、企業等の生産性向上に効果的な訓練のカリキュラムモデルを開発し、専門的な知見とノウハウを有する民間機関等に委託して訓練を実施しています。

・IT理解・活用力習得訓練（IT活用力セミナー）の実施

全てのビジネスパーソンが今後標準的に身につけることを期待されるITの活用や情報セキュリティ等のIT理解・活用力を習得するための職業訓練を民間機関等に委託して実施しています。

評価項目No. 1-4-3 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施

自己評価 A

(過去の主務大臣評価 H30年度：A)

I 中期目標等の内容・実績との比較

① 生産性向上人材育成支援センター利用事業所数

150,000事業所以上 (令和元年度目標値：30,000事業所以上)

年度実績値：**43,586事業所 (達成度145.3%)**

※(在職者訓練と指導員派遣を実施した事業所の合計実績と生産性向上支援訓練の目標受講者数をもとに算出した事業所数)×5年=15万事業所

② 在職者訓練受講者数 300,000人以上 (令和元年度目標値：66,000人以上)

年度実績値：**70,460人 (達成度106.8%)**

※ 在職者訓練受講者数の直近の実績(平成25～29年度平均57,012人)を上回る水準を設定

③ 在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価 90%以上

年度実績値：**93.8% (達成度104.2%)**

※ 内容に近い第3期中期目標における「職業能力向上に役立った」旨の評価から、第3期中期目標の実績(平成25年度97.8%、平成26年度97.8%、平成27年度97.9%、平成28年度97.9%)を踏まえて設定

【重要度：高】 「働き方改革実行計画」や「未来投資戦略2017」(平成29年6月9日閣議決定)を踏まえ、中小企業等の生産性向上に向けた人材育成の支援のため、中小企業等に対する相談支援機能の強化、技術の進展に対応した在職者向けの訓練の充実や、生産現場等の「IT力」強化等に向けた取組は重要であるため。

【難易度：高】 在職者訓練について、第4次産業革命による技術の進展等に対応した訓練カリキュラムを開発する必要がある中で、実績を上回る水準を設定しているため。また、生産性向上人材育成支援センターについては、機構が実施してきたものづくり分野以外の訓練カリキュラムの開発等が必要であることに加え、生産性向上等に取り組んだ事業所数を指標として設定するなど、チャレンジングな目標を設定しているため。

II その他考慮すべき事項

- ・ 在職者訓練の受講者数が過去最高となる中で、受講者からのアンケートにおいて、回答者の98.8%から役立った旨の評価を受けた。
 - ・ 「第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会」において作成した**第4次産業革命の進展に伴い求められる訓練内容報告書を踏まえ、カリキュラムの開発及び見直し**を実施し、新たに在職者訓練コースを**20コース開発**した。
 - ・ 生産性向上支援訓練について、受講者数が前年度実績と同水準を維持しつつ、事業主、受講者からのアンケートにおいて、それぞれ回答者の90.4%、98.2%から生産性向上につながった、役に立った旨の評価を受けた。
 - ・ IT活用力セミナーの**受講者数が17,652人**となり、**前年度実績を大幅に超える実績**を上げた。
- ※ **重要度・難易度が設定されている項目において、高い実績を挙げた。**

○在職者訓練の実施、事業主等との連携・支援

数値目標の達成状況

① 生産性向上人材育成支援センターを利用して

生産性向上等に取り組んだ利用事業所数 **43,586事業所** [44,264事業所] ※[]内は前年度実績

①目標：30,000事業所以上
達成度：145.3%



主な取組内容① ◆ 生産性向上人材育成支援センターの取組◆

○中小企業等の生産性向上に向けた人材育成の総合窓口として、生産性向上人材育成支援センターを全国のポリテクセンター、ポリテクカレッジ等に設置し、都道府県労働局や地方公共団体、商工関係団体、経済産業局等の事業主支援機関と連携を図りつつ、下図の取組を積極的に実施したことにより、目標を大きく上回る**43,586事業所を達成**

生産性向上人材育成支援センター

①人材育成に関する相談
センター担当者が企業を訪問するなどして人材育成に関する課題や方策等を整理

②訓練のコーディネート
企業の課題に合わせて最適な人材育成プランを提案の上、訓練等をコーディネート

③訓練の実施
企業ごとの人材育成プランをもとに、職業訓練や指導員派遣等を実施

生産性向上・現場力の強化

在職者を対象とした職業訓練領域のイメージ図

在職者訓練

企業の生産現場が抱える課題解決のために機械系、電気・電子系、居住系の**ものづくり分野**を中心に実施（P 59参照）
訓練コース：8,188コース
受講者数：70,460人 **過去最高**

指導員派遣・施設設備貸与

事業主等の要望に応じてテクノインストラクターの派遣や施設設備等の貸出を実施
指導員派遣：5,215人
施設貸与：12,242件

生産性向上支援訓練

生産管理、品質管理、IoT、マーケティング等**あらゆる産業分野**の生産性向上に資する訓練を実施（P 61参照）
訓練コース：2,329コース
受講者数：33,214人

IT活用力セミナー **拡充**

ITの活用や情報セキュリティ等の**IT理解・活用力**を習得する訓練を実施（P 62参照）
訓練コース：1,615コース
受講者数：17,652人

高
↑ 専門知識及び技能・技術のレベル
↓
低

製造業、建設業

(ポリテクセンター・ポリテクカレッジにおいて実施)

全ての業種

(民間機関等に委託して実施)

数値目標の達成状況

過去最高

② 在職者訓練の実施人数 **70,460人** [70,085人] ※[]内は前年度実績

③ 在職者訓練を利用した事業主における生産性向上等につながった旨の回答 **93.8%** [93.0%] ※令和元年12月末時点 ※[]内は前年度同期実績

②目標：66,000人以上 達成度：106.8%

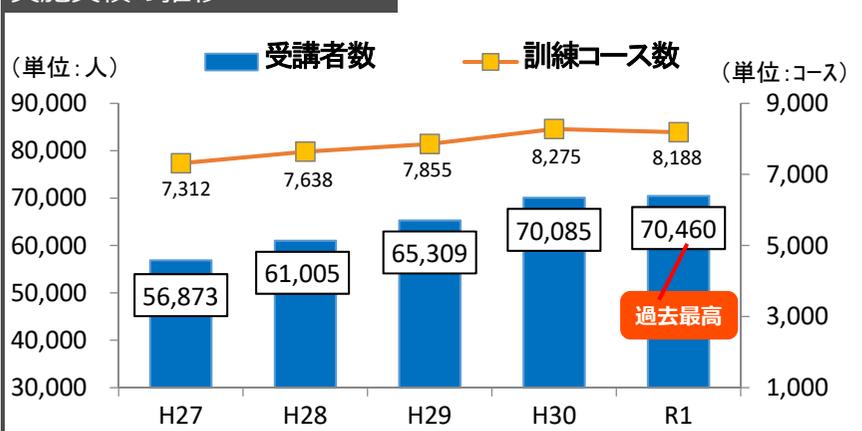
③目標：90%以上 達成度：104.2%

主な取組内容② ◆ 在職者訓練の実施 ◆

ポリテクセンター・ポリテクカレッジにおいて、在職者向けの訓練を実施

○増加する訓練実施需要に的確に対応し、8,188コース、**70,460人**に訓練を実施（うち中小企業受講者数36,356人）

実施実績の推移



○新カリキュラムモデルによる訓練実施

- ・企業等の人材育成ニーズ、IoT技術等の進展に対応した**新カリキュラムモデル（1,073コース）**による訓練を実施
- ・事業主への訓練コース紹介時に活用できるよう職務・仕事と訓練カリキュラムとの関連性を明確化

○人材育成ニーズを踏まえた訓練コースの設定等

在職者訓練の基準に基づく訓練コースの設定や、アンケート結果や職場での活用状況を踏まえた訓練コースの改善を実施(次ページ参照)

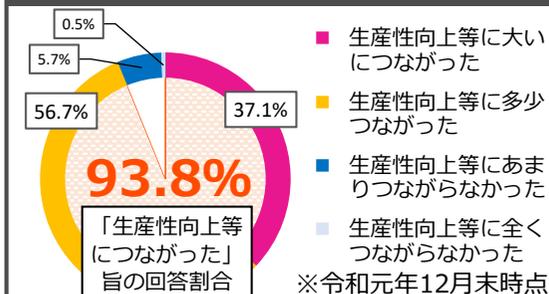
○全国の各ブロックで施設間連携を推進

機構のスケールメリットを活かし、施設間連携（テクノインストラクターの派遣や機器の共有等）を図り、地域の幅広い人材育成ニーズに対応

○人材育成研究会の実施

事業主団体等と共同で研究会を設置し、地域のものづくり産業が抱える人材育成ニーズを的確に把握するとともに、訓練コースの開発・実施等の支援を実施

事業主アンケート結果



(有効回答事業所数 11,536事業所)

主な生産性向上等につながった理由 (複数回答)

- ・生産・作業効率の向上 46.3%
- ・他の従業員への伝達による組織全体のスキルアップ 24.8%
- ・製品・サービスの品質の改善・向上 22.4%

事業主の声

利用訓練 : 技術者のための非破壊検査技術 利用事業主名 : 共同工業株式会社

当社は、工業用の水処理設備を製作しており、現場の技術力の維持・向上のため、OJTを中心とした従業員研修を行っていましたが、新たに開発した処理設備に対応した検査工程において、品質上の問題点を効率的に把握・解決していくことが課題となっていました。

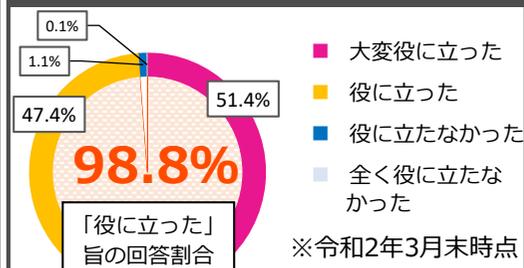
このため、検査工程の精度の高度化等を目的として、品質評価手法に加えて非破壊検査技術を習得できる在職者訓練コースをポリテクセンターで受講しました。

ポリテクセンターでは、社員の技術レベルに応じて体系に沿ったコースを受講することができるため、OJTで不足する分野を補うべく今後も利用していきたいと考えています。



訓練風景

受講者アンケート結果



(有効回答者数 64,252人)

主な役に立った理由 (複数回答)

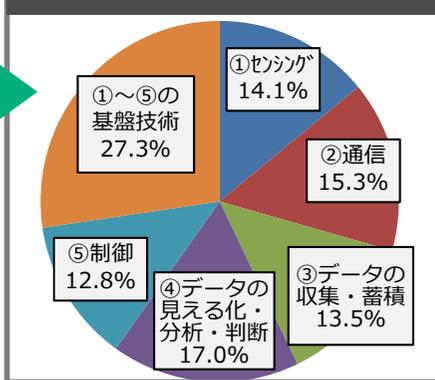
- ・新たな知識及び技能・技術が身についた 64.8%
- ・専門的な知識及び技能・技術が深まった 57.9%

主な取組内容③ ◆第4次産業革命に対応した訓練コースの開発◆

○ものづくり分野におけるIoT技術等に対応した訓練コースを新たに20コース開発し、既に開発済みのコースと併せて、計223コースが対応

○「第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会」の検討結果を踏まえ、令和元年度に引き続き令和2年度もカリキュラムを開発（詳細はP44の主な取組内容③の「第4次産業革命に対応した訓練内容等の検討及び職業訓練指導員研修の試行実施・検証」参照）

対応する訓練・技術要素



訓練コースの開発事例

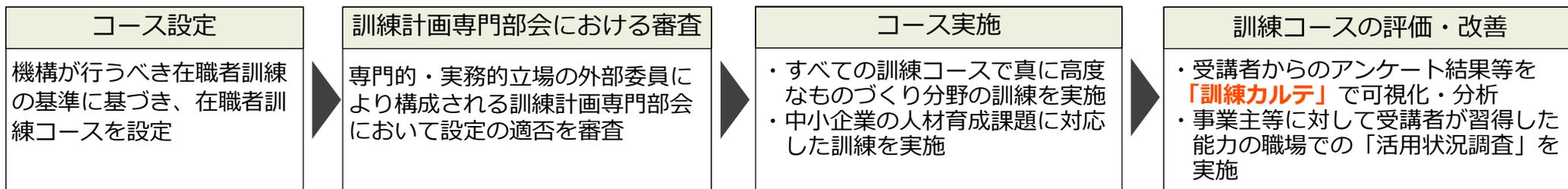
【コース名】

クラウド活用によるIoTシステム構築技術

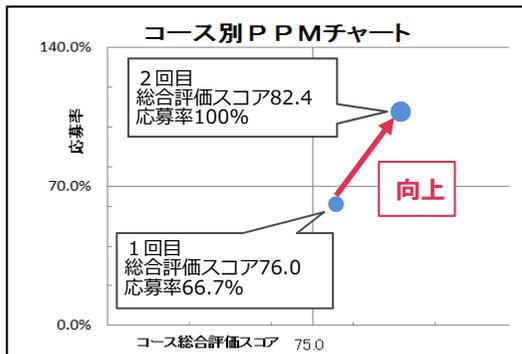
【訓練内容】

生産システム開発・設計における生産性向上を目的として、工場内生産現場を想定して取得したセンサ情報をクラウドにて一括管理、データの見える化・分析を図り、生産設備の診断、保全につなげるためのIoTシステム構築のノウハウを習得する。

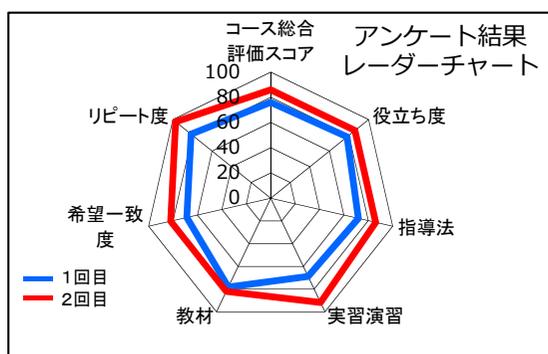
主な取組内容④ ◆訓練コースの設定・実施・評価・改善等◆



【訓練カルテ（訓練コースの品質を保証）】



△コース別 PPMチャート
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」、横軸にアンケート結果を点数化した「コース総合評価スコア」をとり、時系列的な訓練コース評価を実施



△アンケート結果レーダーチャート
訓練コースごとのアンケート結果を確認するため、7つの項目を比較
①役割ち度、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

訓練コースの評価・改善事例

【コース名】モデルベースによる制御システム開発技術
訓練内容：システム開発の効率化を図るため、コンピュータによるシミュレーション技術を駆使して開発対象をモデル化し、そのモデルを活用した制御システムの開発手法を習得する。

<第1回目> 総合評価スコア76.0、応募率66.7%
(改善内容)

受講者からの意見を踏まえ実用的な課題を中心に演習課題を増やし、「実習演習」等のスコア向上を図ったほか、過去3年の本コースに関連する分野の受講者にコース案内を送付する等の広報を積極的に行い、「応募率」の向上を図った。

<第2回目> 総合評価スコア82.4、応募率100%まで上昇

上記改善の結果、コースの市場価値が認められ、総合評価スコア及び応募率を高めることができた。

主な取組内容⑤ ◆生産性向上支援訓練の実施◆

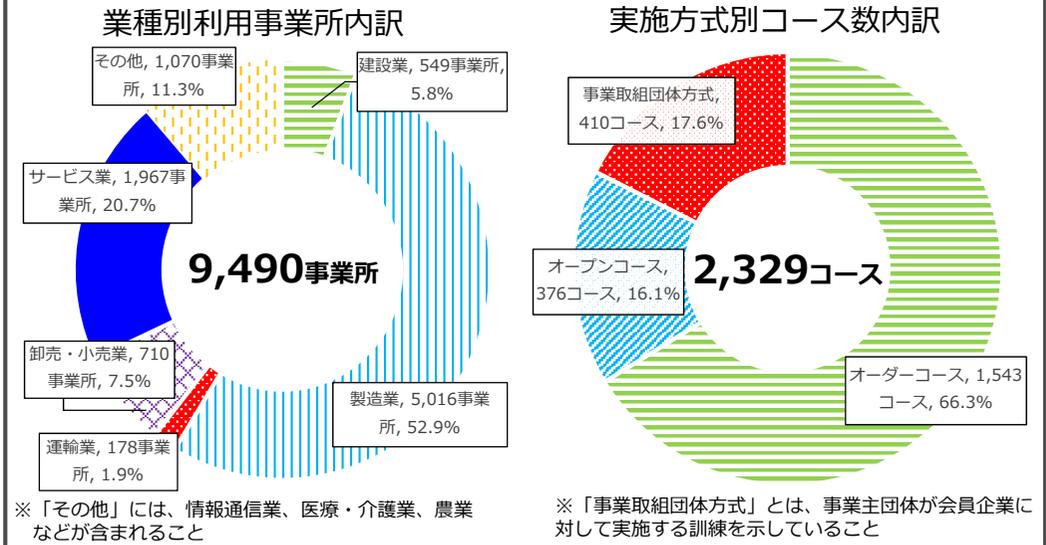
※[]内は前年度実績

【実施実績】2,329コース、33,214人 [2,480コース、33,294人]

(ものづくり分野だけでなく、あらゆる産業分野の中小企業等を対象)

- 企業等の生産性向上に効果的な訓練を全国で均質に実施するために整備した基盤となるカリキュラムモデルを新たに5コース開発し、既に開発済みのカリキュラムモデルと併せて、計63コース [58コース]を整備
- 個別企業の課題に合わせてカリキュラムモデルをカスタマイズするオーダーコースを中心に、規模の小さな企業でも利用しやすいオープンコースも展開
- 訓練は、専門的な知見とノウハウを有する民間機関等に委託して実施
- 生産性向上支援訓練等の事業主支援メニューを事業主等に利用勧奨するに際して必要な営業の基本的事項や訓練の受講者、従業員を派遣した事業主の満足度向上に資する取組に関する職員研修を実施

実施コース・利用事業所分析



カリキュラムモデルのカスタマイズ事例

利用事業主：株式会社松源 (事業内容) スーパーチェーン。食料品を中心とした日常必需品の販売。

職場の課題 人手不足等の対策として作業改善や各仕事のマニュアル化、働き方の見直し等を行いつつも、管理職の組織マネジメント力が課題。

訓練に対する要望 店長及び管理職に対して、マネジメントやコミュニケーションスキルを考えさせることで、それぞれの役割を再認識させ、従業員の作業効率アップや風通しの良い職場の風土づくりを進めたい。

提案

訓練コース：組織力強化のための管理

コースのねらい：組織における管理者の役割や、組織力強化のための具体的な手法を理解し、組織目標の達成に向けた強い組織の構築手法を習得する。

○カスタマイズ前のカリキュラムモデル

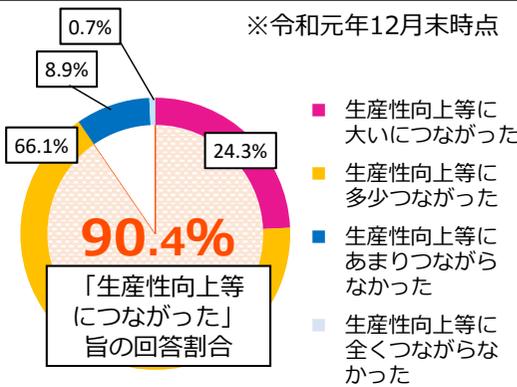
○カスタマイズ後のカリキュラム

基本項目	主な内容	基本項目	主な内容
目標達成における管理者の役割	<ul style="list-style-type: none"> 組織と組織間における管理者の役割 組織目標と目標設定方法 ファシリテーション 行動分析 	目標達成における管理者の役割	<ul style="list-style-type: none"> 現場リーダーの役割を理解する <ul style="list-style-type: none"> 現場リーダーの3つの役割 部下がリーダーに期待すること
組織力の強化	<ul style="list-style-type: none"> 組織の強みと弱み 強い組織の条件 組織内の情報共有 	組織力の強化	<ul style="list-style-type: none"> 組織力強化のための現場業務マネジメント <ul style="list-style-type: none"> 現場マネジメントのポイント <ul style="list-style-type: none"> 業務の把握 業務、担当分担 管理指標で管理する 進捗状況を管理する 部下からのホウレンソウ 部下へのフィードバック 組織内の情報共有のための上司とのコミュニケーション 組織内の情報共有のための関係部署との調整

<カスタマイズのポイント>
管理職の組織マネジメント力が課題であったことを踏まえ、現場リーダーの役割の再認識と併せて、現場におけるマネジメントやコミュニケーションスキルについて重点的に習得させる内容にカスタマイズ

※上記とは別に、主任従業員向けのカリキュラムも実施

事業主アンケート結果

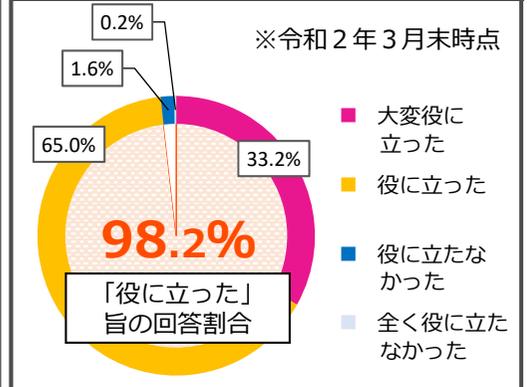


(有効回答事業所数 4,807事業所)

主な生産性向上等につながった理由 (複数回答)

- 職場における課題が解決した、又はその可能性がある 44.7%
- 生産性向上のきっかけとなった 34.7%
- 習得した内容が他の従業員に伝達され組織全体のスキルアップにつながった 27.5%

受講者アンケート結果

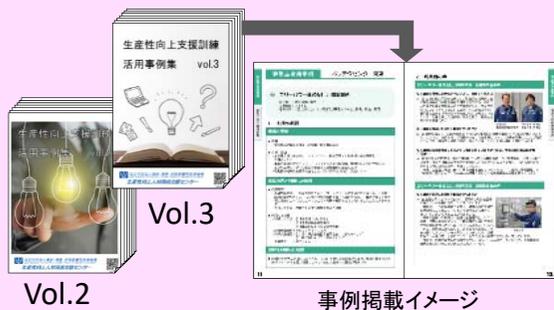


(有効回答者数 30,014人)

主な役に立った理由 (複数回答)

- 業務に役立てることができる 60.1%
- 課題の解決につなげることができる 49.0%
- 生産性の向上に役立てることができる 30.9%

- 生産性向上支援訓練の利用者からの声である活用事例を、昨年度に集約したvol.1（21事例）に、7月に発行したvol.2では13事例、11月に発行したvol.3では16事例を追加し、利用勧奨の効果的な広報ツールとして活用



生産性向上支援訓練を利用した成果 ※ () 内は受講コース名

- 製造部門では中途採用者や派遣登用者が多く、個々のスキルや知識のバラつきが課題となっていたが、生産性分析を体系的に学び、**業務のムラやムダの削減**につながっている（生産性分析と向上）
- 営業担当者によって知識やスキルに差があることが課題となっていたが、営業に関する手法や体系的な知識を学び、**自己流で行っていた営業活動を全社的に見直す**ことができた。（提案型営業手法）

生産性向上支援訓練
利用者の声

利用訓練 : 成果を上げる業務改善
利用事業主名 : 昭和交通株式会社

【きっかけ】当社は、タクシー事業を営んでおりますが、中間管理職が自主的に課題を見出し、その課題に向き合い、社員が協同して課題を解決する力を身に付けることが重要であると考えていたところ、生産性向上支援訓練を知り、利用を決めました。

【訓練の実施】訓練内容は、事前に打ち合わせを行い、当社の実情に合わせたうえで、人の話を聴き、受け入れる力、自分の意見を述べ主張する力、決められた時間内に課題を解決し答えを出す力の習得を目的に、グループワークを中心としたカリキュラムにカスタマイズしていただきました。

【訓練の効果】訓練後は、**業務の可視化手法**を活用することで、社員ごとに業務の「見える化」を行い、他の社員と重複している業務や無駄な作業を発見し、**早速社内で協議・改善して効率化**を図ることができました。

また、受講者からは「定型的な日常業務でも、一旦振り返り、見直すことの重要性を学ぶことができました。今後は、定期的な問題提起と改善を図り、**お客様へのサービス向上に繋がっていきたい**と思います。」などの声が上がっています。今後も社員の意識向上に努め、社内の活性化に繋がっていきたいです。

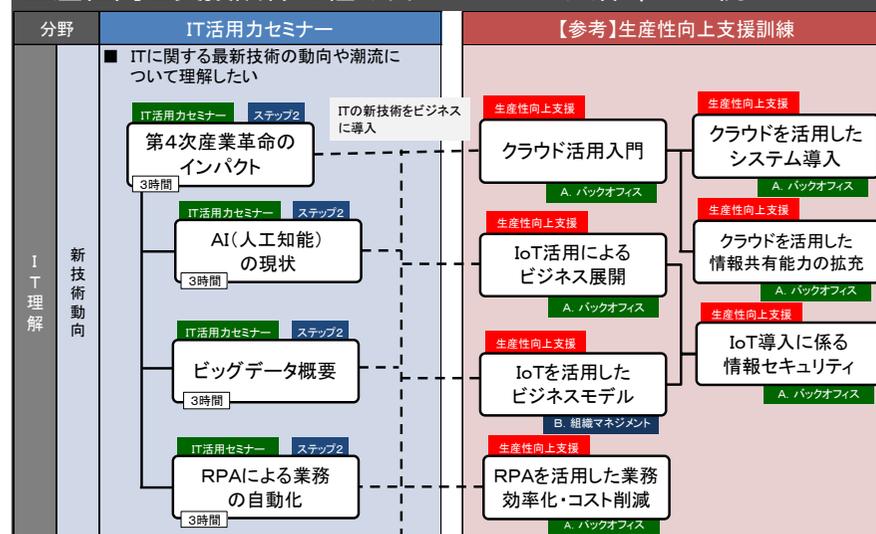
主な取組内容⑥ ◆IT活用力セミナーの実施◆

※[] 内は前年度実績

【実施実績】 **1,615コース、17,652人** [476コース、4,376人] **拡充**

- 中小企業等の従業員を対象にIT理解・活用力を習得するためのカリキュラムモデルを新たに4コース開発し、既に開発済みのカリキュラムモデルと併せて、計42コース [38コース] を整備
- 生産性向上支援訓練を含めたコース体系をもとに、**生産性向上支援訓練と組み合わせた利用勧奨**を実施
- 少人数でも利用しやすいオープンコースに加え、今年度からは、個別企業の課題に合わせて**カリキュラムモデルをカスタマイズするオーダーコースも展開**
- 訓練は、専門的な知見とノウハウを有する民間機関等に委託して実施

生産性向上支援訓練と組み合わせたコース体系の一例



1-4-4 職業訓練指導員の養成、 職業訓練コースの開発、国際協力の推進等

○概要

・職業訓練指導員（テクノインストラクター）の養成（ハイレベル訓練等）

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

【ハイレベル訓練の種類】

① 長期養成課程

一般工科系大学の卒業者やポリテクカレッジの応用課程修了者等で、テクノインストラクター候補として採用された者等を対象に、最長2年間（3,600時間）の訓練を実施。修了者には指導員免許取得資格を付与。※訓練期間は受講者の履修状況に応じて最大1年の短縮が可能。

② 短期養成課程

＜実務経験者訓練技法習得コース＞

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

＜指導力習得コース＞

職業能力開発総合大学校の特定応用課程の高度職業訓練を受けている者を対象に、1年間（144時間）の訓練を実施。指導力習得コースと併せて総合課程を修了した者に指導員免許取得資格を付与。

③ 職種転換課程

現職のテクノインストラクターが、新たな訓練科目の免許を取得するため、6か月又は1年間の訓練を実施。

④ 高度養成課程

専門課程の高度職業訓練におけるテクノインストラクターとして従事している者に対し、応用課程のテクノインストラクターに必要な高度で専門的かつ応用的な技能及び知識等を習得するための、1年間の訓練を実施。

・訓練コースの開発等

厚生労働省と機構との協議により選定したテーマで調査・研究・開発を実施し、都道府県、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テクノインストラクターの海外派遣等を実施しています。

評価項目No. 1-4-4 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H30年度：B)

I 中期目標等の内容・実績との比較

① 職業訓練指導員養成課程修了者数 500人以上 (令和元年度目標値：100人以上)

年度実績値：122人 (達成度122.0%)

※ テクノインストラクターが今後10年間で2,000人不足すると予想されており、その養成が必要なため、そのうち半数(10年間で1,000人=5年間で500人)を機構が実施する職業訓練指導員養成課程で養成することとして設定。(残り半数は都道府県において養成)

② スキルアップ訓練の受講者数 25,000人以上 (令和元年度目標値：5,000人以上)

年度実績値：4,875人 (達成度97.5%)

※ スキルアップ訓練の受講者数の実績(平成25年度～28年度の年間平均受講者数5,010人)を踏まえて設定

II その他考慮すべき要素

- ・スキルアップ訓練については、令和2年1月までは前年度と同水準で順調に推移しており、1月末時点の申込者数では5,248人の受講が見込まれていたが、2月以降新型コロナウイルス感染症の影響によるキャンセル等により、令和2年3月末時点の実績は4,875人となり、目標値5,000人に対する達成度が97.5%となった。
- ・国、国際協力機構(JICA)等からの要請を受け、開発途上国からの研修員等の受け入れや、職員を国内・国外問わず研修の講師として派遣するなど、職業能力開発分野において国際的に貢献した。
- ・厚生労働省と機構との協議の上、調査・研究・開発すべきテーマを選定し、成果をホームページで公開、研究報告書等にまとめ関係機関へ配付することにより、広く普及した。

○職業訓練指導員の養成

数値目標の達成状況

※[]内は前年度実績

① 職業訓練指導員養成課程修了者数 **122人** [118人]

①目標：100人以上
達成度：122.0%



主な取組内容①

◆ハイレベル訓練の実施◆

テクノインストラクターに必要な技能・能力を習得

職業訓練指導員養成課程

長期養成課程

(訓練期間1~2年)
修了者数87人[72人]

テクノインストラクター候補として採用された者等を対象に、テクノインストラクターになるための実践的な技能・能力を習得するための訓練

- ・職業能力開発施設において1400時間以上の**実務訓練を実施**
- ・実務訓練中もキャリアコンサルティング等の課題でWeb訓練を実施

短期養成課程

(訓練期間1か月~1年未満)
修了者数32人[41人]

①実務経験者訓練技法習得コース
一定の技能・技術を有する者等を対象に、テクノインストラクターになるための実践的な技能・能力を習得するための訓練

- ・より受講しやすくするため、**Web訓練を実施**

②指導力習得コース

下記「指導力習得コース(短期養成課程)の実施状況」を参照

職種転換課程

(訓練期間6か月又は1年)
修了者数3人[5人]

現職のテクノインストラクターが新たな専門分野の訓練等を担当するための訓練

高度養成課程

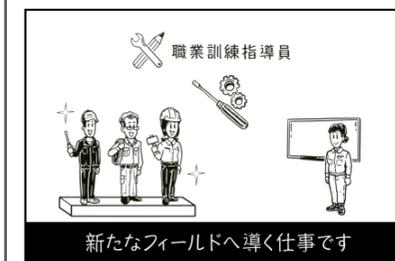
(訓練期間1年)
修了者数14人[14人]

能開大の応用課程を担当するために必要な技能や知識を習得するための訓練

テクノインストラクターの確保に向けた広報事例

機構や都道府県におけるテクノインストラクターの安定的な確保に向け、認知度向上のため各種媒体を活用した広報を実施。

- テクノインストラクター総合情報サイトの運営、コンテンツの追加
- 紹介動画放映、リーフレットの配布



アニメーションによる紹介動画



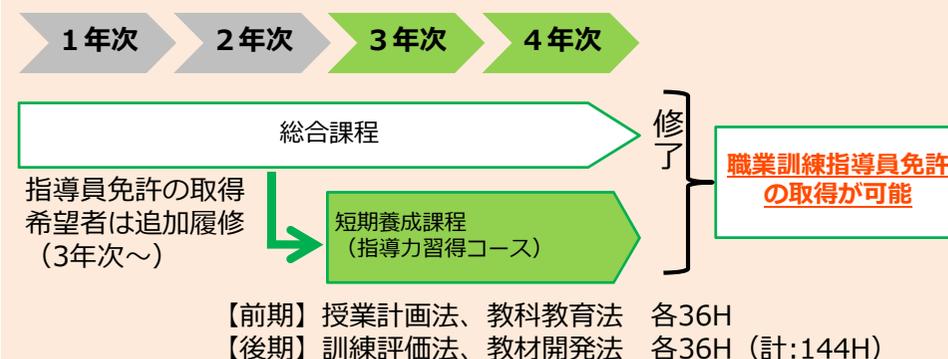
リーフレット

指導力習得コース(短期養成課程)の実施状況

新規

- 職業能力開発促進法施行規則の一部改正(平成31年4月1日施行)により、職業大に新たな短期養成課程「指導力習得コース」を設置し、令和元年度から運用開始
- テクノインストラクターを目指す職業大・総合課程の学生が3年次から並行して指導力習得コースを履修することによって、**総合課程修了時に「職業訓練指導員免許」の取得が可能**
- 令和元年度においては、68人が修了見込み(指導員免許の取得は総合課程を修了する令和2年度末)。

指導力習得コース(訓練時間144H,訓練期間1年間)とは



数値目標の達成状況

※[]内は前年度実績

②目標：5,000人以上 達成度：97.5%

② スキルアップ訓練受講者数

4,875人

[5,375人]

(参考) 実施コース数 465コース [487コース]

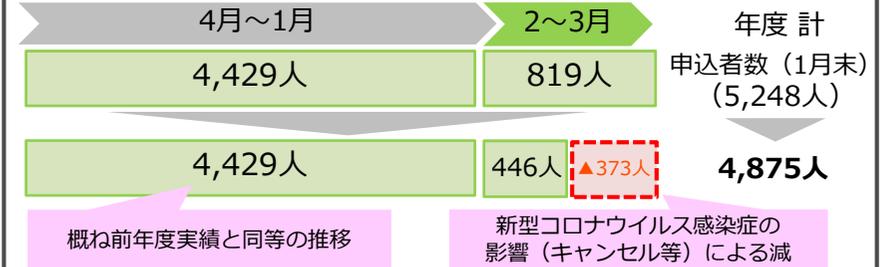


主な取組内容② ◆ スキルアップ訓練の実施 ◆

テクノインストラクターの専門性の拡大、レベルアップ等を図るための訓練
(概ね2～5日(12H～30H))

- 全国のテクノインストラクターがスキルアップ訓練を受講しやすくなるよう、**出前型研修(2,560人受講)**や**通信を活用した訓練**を実施
- 分野ごとに求められる能力に関するアンケートを各都道府県に対して実施し、よりニーズに対応したコース内容を検討

新型コロナウイルス感染拡大防止による訓練への影響



主なスキルアップ訓練の種類

- 訓練技法開発研修：訓練コース・コーディネート、指導技法等を習得
- 技能・技術実践研修：技術革新等に対応するための実践的な技能・技術を習得
- 一般研修：キャリアコンサルティング、安全衛生等の能力を習得

受講者の所属別内訳

※[]内は前年度実績

- 都道府県 1,492人 [1,902人]
- 民間企業等 917人 [967人]
- 機構 2,466人 [2,506人]

○訓練コースの開発、国際協力の推進等

主な取組内容③ ◆ 訓練コースの調査・研究・開発の実施及び成果の普及・活用 ◆

- 厚生労働省と機構との協議により13テーマを選定
 - ・厚生労働省 政策上の見地から必要とされるテーマ
 - ・機構 職業能力開発業務の実施に必要なテーマ

主な調査・研究・開発テーマ

- ・各種学会と連携した企業の技術者向け教育訓練プログラムの開発・調査研究
- ・ハورتレーニングを支えるテクノインストラクターのあり方等に係る調査研究
- ・第4次産業革命の進展に対応したテクノインストラクターの育成等に関する調査研究

- 成果をホームページで公開、民間教育訓練機関や地方公共団体等へ

研究報告書等を配付することにより普及・活用 ※[]内は前年度実績

【アクセス件数】 2,200,346件 [1,991,840件]
 【ダウンロード件数】 176,746件 [80,771件]
 【配付機関(延べ)】 2,732機関 [2,306機関]

各種学会と連携した企業の技術者向け教育訓練プログラムの開発・調査研究の概要

- 36の学会が加盟する横断型基幹科学技術研究団体連合(横幹連合)と連携し、企業の技術者向け教育訓練プログラムを9コース開発

開発コース

- ・機械学習による異常検知技術
- ・スマート自律走行ロボットの制御と活用技術
- ・人協働ロボットを活用した画像検査の自動化技術
- ・機械設計のためのモデルベース設計(MBD)等

- 開発したプログラムは機構の在職者訓練に活用するほか、横幹連合傘下の学会に対して情報提供し、ホームページでも公開を予定

主な取組内容④ ◆海外からの研修員の受入れ等◆

○海外からの研修員の受入れ ※[]内は前年度実績

・視察型研修

延べ94の国から18件、181人、延べ26施設に受入れ

[延べ76の国から22件、176人、延べ34施設に受入れ]

・技術研修

カンボジア、ミャンマーから6人、2施設に受入れ

【コース名】

電動機・変圧器の特性実験、P L C制御技術

JICA国別研修（メキシコ）に係る施設視察事例



メキシコ国立職業技術高校（CONALEP）管理者等が自動車産業人材育成プロジェクトの一環として、高度ポリテクセンターを視察し、訓練機器及び安全衛生活動に係る施設視察や企業ニーズの吸い上げ・研修設定（講座への反映）方法、研修プログラムの見直し方法について意見交換を行った。

○研修講師の派遣

国・JICA等が実施した研修に対し、延べ9人の講師を当機構から派遣（延べ21の国から36人の研修員を日本に招聘し、3件の研修を実施）[6人（延べ24の国から32人の研修員を日本に招聘し、3件の研修）]

【派遣事例】 アフガニスタン等12か国の職業訓練施設管理職に対し、機構が実施する職業訓練の品質管理や訓練プログラムの開発等を講義

○職員の開発途上国への派遣

カンボジアに、テクノインストラクター2人派遣[1人]

【派遣事例】 電気分野のカリキュラムや教材等の開発、支援体制の構築、施設・教材維持管理体制の強化のための技術的な助言・指導を実施

○在職職業訓練指導員の受入れ

職業大において、国が実施する「開発途上国における在職職業訓練指導員の能力向上事業」に係るテクノインストラクターの受入れを実施（受入人数:2人、スリランカ、インドネシア）[2人]

主な取組内容⑤ ◆関係機関等との連携◆

○ニーズの把握・訓練計画の審議等

・運営委員会（機構本部）

厚生労働大臣が任命する公益代表委員、労働者代表委員及び使用者代表委員により構成される運営委員会を開催（職業能力開発業務の運営に関する事項（中期計画・年度計画等）について審議）

・地方運営協議会（各都道府県）

職業能力開発促進センター所長が委嘱する公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員及び関係行政機関代表委員により構成される地方運営協議会を、各都道府県で2回ずつ開催（**職業能力開発業務ニーズの把握、訓練計画の策定及び実施**、求職者支援訓練の認定事務等に関することの協議、業務実績の報告、訓練の周知・広報に係る連携要請等を実施）

○雇用対策、人材育成等に関する協定の締結

地方公共団体と緊密に連携し、雇用対策や人材育成等を一体的に推進するため、協定を締結

令和元年度に締結した協定事例

令和元年度は、千葉市と機構千葉支部において、主にもものづくり産業の人材育成の観点から千葉地域における雇用関係の諸問題に的確かつ効果的に対応するため、連携協定を締結。

（締結式：令和元年11月21日）



締結式の様子

○地域における職業訓練の質の検証・改善事業への参画

労働局が開催する会議において、都道府県の実施する離職者訓練（委託訓練）の定員充足率及び就職率の向上に向けたカリキュラムの検証・改善等を支援

1-5 障害者職業能力開発業務

重要度：高

○概要

・職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実

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

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

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

※「特別支援障害者」とは

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

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

具体的には以下のとおりとされています。

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

・就職に向けた取組

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

・障害者に対する指導技法等の開発・普及

先導的な職業訓練の実施により得られた指導技法等について、他の障害者職業能力開発校及び一般の職業能力開発校等へ普及を推進することにより、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り組んでいます。

評価項目No. 1-5 障害者職業能力開発業務

自己評価 **B**

(過去の主務大臣評価 H30年度：B)

I 中期目標等の内容・実績との比較

- ① 職業訓練上特別な支援を要する障害者（特別支援障害者）の定員に占める割合 60%以上

※特別支援障害者の定員に占める割合の実績（平成25～28年度の年間平均59.6%）を踏まえて設定

実績値：67.6% (達成度112.7%)

- ② 訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率 75%以上

※訓練修了者の就職率の実績（平成25年度～28年度の年間平均77.3%）を踏まえて設定

実績値：73.1% (達成度97.5%)

- ③ 指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数500機関以上（毎年度100機関以上）

※「障害者職業訓練推進交流プラザ」（障害者職業能力開発校、一般の職業能力開発校及び都道府県）の受講機関数の実績（平成25～28年度の年間平均40機関）にH30以降の拡充を踏まえた「指導技法等体験プログラム」の実施計画数50機関（平成28年度実績44機関の約1.1倍）を加えた90機関の約1.1倍として設定

実績値：132機関 (達成度132.0%)

過去最高

- ④ 指導技法等の提供に係る「職業訓練実践マニュアル」、「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コース設置・運営サポート事業」の利用機関に対して追跡調査を実施し、「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価 90%以上

(令和元年度は「職業訓練実践マニュアル」及び「指導技法等体験プログラム」が対象)

※障害者職業訓練に関するマニュアル等の提供等を受けた機関に対するアンケート調査において「マニュアルが有用であった」旨の評価の実績（平成25～28年度の年間平均92.3%）を踏まえて設定

実績値：100% (達成度111.1%)

(注) 「職業訓練実践マニュアル」は、冊子を作成した年の翌年度に評価することに留意。「専門訓練コース設置・運営サポート事業」は、複数年度にわたり実施するものであり、評価対象となる利用機関は年間数件となるため、本中期目標期間の終了時にのみ評価することに留意

【重要度：高】 「働き方改革実行計画」等を踏まえ、障害者が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍でき、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していくため、機構営校においては、先導的な職業訓練の実施を通じて開発した特別支援障害者等に対する指導技法等を職業能力開発校等に対してより一層普及させるという重要な役割を担っているため。

II その他考慮すべき要素

- ・ 特別支援障害者を重点的に受け入れるために、ハローワーク、地域センター、福祉機関、特別支援学校及び大学等、**さまざまな機関及び施設に対して積極的な周知・募集活動**を行った。
- ・ 就職率の向上に関しては、個々の訓練生の就職活動の進捗について早期から把握するとともに、**グループミーティングやセルフマネジメント訓練（体調管理）を繰り返し実施**しつつ、訓練終了後3か月以降も、未就職の訓練生に対して相談・支援を継続的に実施した。また、**全国各地の訓練生の就職希望地へ出向き、面接同行や企業に対して訓練状況等の説明**をする等、訓練生・企業双方に対する指導・支援を実施した。
- ・ **新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響**により、**採用内定の取消や延期**となった者が生じたり、**職場実習・採用面接見合わせや採否結果保留**となる事業所も見られる中、一定の就職率を維持した。
（内定取消、採用日延期等**新型コロナウイルス感染症の影響を受けた者 10名**、訓練修了者のうち **4.5%**）
- ・ 指導技法等の普及に関しては、「**指導技法等体験プログラム**」について「導入期の訓練コース」を新たに実施することにより、年15回から年16回に増やした。また、先導的な職業訓練の取組の紹介や訓練場面の見学、訓練体験や意見交換等を目的別のコースに分けて複数回実施した。
- ・ 「**専門訓練コース設置・運営サポート事業**」では、他の障害者校等において、特別支援障害者の訓練機会を更に広げられるよう、これまで機構が蓄積した訓練ノウハウを活用し、継続して支援を行った6校に加え、3校に対して新たに開始し、専門訓練コース開設後支援中2校、開設準備中3校に至った。
- ・ 精神障害者・発達障害者に対する導入期の訓練のあり方をとりまとめた職業訓練実践マニュアル「**精神障害・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練編Ⅱ**」を作成し、他の障害者校等に配布した。また、平成30年度に作成した職業訓練実践マニュアル「**精神障害・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練編1～特性に応じた対応と訓練の進め方～**」について、アンケートによる有用度が100.0%と過去最高となった。

※重要度が設定されている項目において、高い実績を挙げた。

○特別支援障害者に対する職業訓練の充実・就職に向けた取組



主な取組内容①

◆特別支援障害者の受入れ

- ハローワーク、地域センター、福祉機関、特別支援学校、大学等、さまざまな機関・施設に対して訪問、セミナーや会議等での紹介、機関誌等への掲載などにより積極的な周知・募集活動を実施
- 他の障害者校では受入れが進んでいない**特別支援障害者の積極的な受入れ**
169人(定員250人中) [168人] 入校都道府県数 35都道府県 [36都道府県]
- オープンキャンパスを開催し、訓練内容の説明や施設見学のほか訓練体験の機会を設け、具体的にわかりやすく周知

数値目標の達成状況

※ []内は前年度実績

- ①特別支援障害者の定員に占める割合 **67.6%** [67.2%] 目標: 60% 達成度 112.7%
- ②訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率 **73.1%** [75.8%] 目標: 75% 達成度 97.5%

◆障害特性に配慮した訓練カリキュラム・適切な訓練科の選択支援

- 訓練科ごとの**技能訓練に加え、障害特性に応じた支援**を実施
 - 精神障害者: ストレス対処、体調や気分の自己管理、対人関係構築等
 - 発達障害者: コミュニケーションスキル、パーソナルスペースの理解等
 - 高次脳機能障害者: 記憶力、注意力低下等を補完する代替手段の獲得等
- 導入訓練による訓練体験・相談等を通じて、個々の特性や適性を把握し適切な訓練科の選択支援や効果的な個別訓練カリキュラム作成を実施

参考: 他の障害者校における特別支援障害者の定員に占める割合(平成30年度) 35.7%

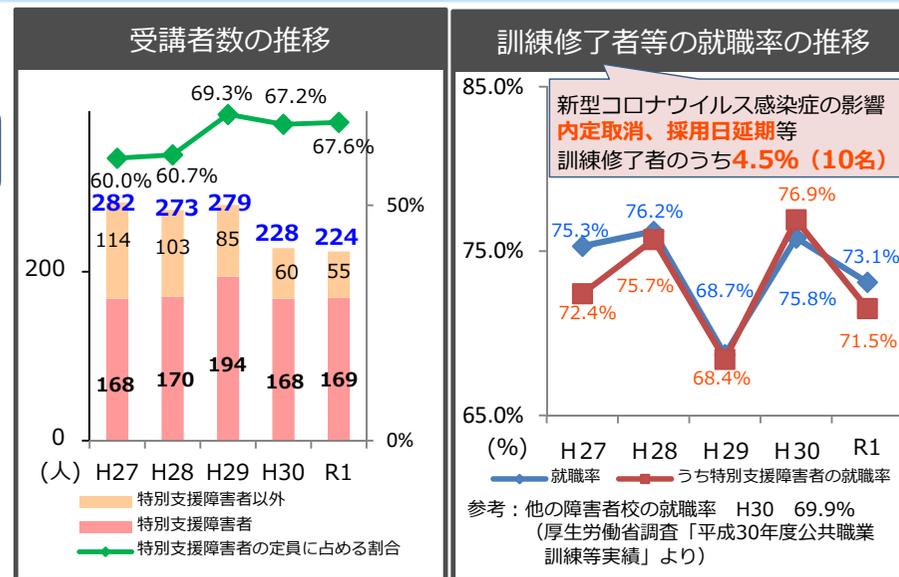
◆特注型企业連携訓練◆

- 施設内の訓練で習得した技能を実際の職場で活用することが困難な特別支援障害者の訓練生に対し、**雇入れを検討している企業での訓練を組み合わせることにより、当該企業における職務や環境に応じたスキルの習得を支援**
- 企業内訓練で明らかとなった課題について、施設内訓練で改善を図り雇用可能性を向上
- 実施者 35人 [31人] / 実施修了者 32人 [35人]
- 就職者 27人 [32人] うち訓練先企業への就職者 22人 [30人]

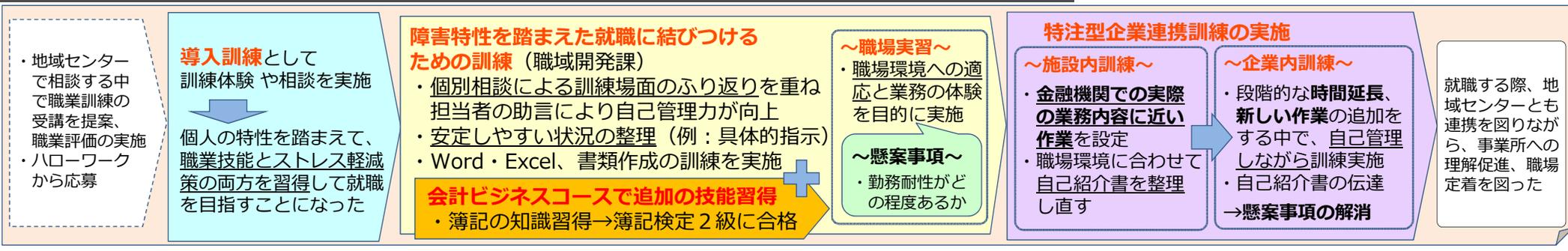
◆就職への取組◆

- 訓練生に対する支援
 - 障害特性に応じた社会生活技能に係る**グループミーティングやセルフマネジメント訓練(体調管理)**を繰り返し実施
 - 訓練終了後3か月以降も、未就職の訓練生に対する就職に向けた相談支援を継続的に実施
- 企業への積極的な働きかけ
 - 雇用率未達成企業等を対象とした障害者採用準備講座を開催(参加企業**68社** [47社])
 - 機構職員が訓練生の**地元である全国各地へ出向き、面接同行や企業に対して訓練状況等を説明**

訓練生によるプレゼンテーション形式での**訓練成果発表**など、企業に対してアピールする場としても活用



特別支援障害者に対する職業訓練の工夫 ～精神障害の例(技能習得+企業連携訓練)～



○障害者に対する指導技法等の開発・普及等

数値目標の達成状況

※ []内は前年度実績

③指導技法等の提供に係る支援メニューの受講機関数

132機関 [130機関] **過去最高** 目標：100機関 達成度 132.0%

④指導技法等の提供後の追跡調査で「支援内容・方法の改善に寄与した」

旨の評価 **100.0%** [100.0%] 目標：90% 達成度 111.1%

主な取組内容② ◆障害者職業訓練推進交流プラザ◆

- 障害者職業能力開発に携わる者を対象に、一般校や障害者校からの事例発表や機構営校からの精神障害・発達障害者に対する導入期の職業訓練に関する実践マニュアルの解説、テーマ別グループ討議等を実施
- 参加者数 **61人** [50人]
うち障害者校・一般校・都道府県 **47機関** [40機関]
アンケートによる有用度 **95.8%** [93.8%]



◆指導技法等体験プログラム◆

- 職業訓練指導員等を対象に、訓練場面の見学や訓練体験、実際の指導場面やグループワークを通じた指導技法等の紹介
- 参加者が知りたい情報を得られよう意見交換の機会を設定
実施回数 **16回** [15回] **過去最高**
- 参加機関 **85機関** [90機関] (うち一般校 40校 [50校])
アンケートによる有用度 **100.0%** [100.0%]

◆専門訓練コース設置・運営サポート事業◆

- 他の障害者校等において、特別支援障害者の訓練機会を更に広げられるよう、これまで機構が蓄積した訓練ノウハウを活用し、専門訓練コースの設置・運営を支援
支援の実施：**9校** (新規**3校**、継続**6校**)
うち専門訓練コース開設：**開設後支援継続2校**、開設準備中3校

◆職業訓練実践マニュアル◆

- 平成30年度に作成した「精神障害・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練編Ⅰ」について、広報誌やホームページへの掲載のほか技法普及を行う場面で解説しながらの紹介等、効果的な普及を実施
アンケートによる有用度 **100.0%** [100.0%]
- 対応法の習得に向けた具体的な取組についてとりまとめた「精神障害・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練編Ⅱ」を作成・配布

◆職業訓練指導員の計画的な育成及び専門性の向上◆

- 障害者の職業訓練を担う指導員について、平成30年度に機構内の委員会できりまとめた報告書をふまえて、人材育成のあり方等の具体的な見直しを進めていくためのプロジェクトチームを設置

指導技法等体験プログラム コース別実績

プログラム	内容	回数	参加実績
支援入門コース	精神・発達障害者への職業訓練の 基礎的知識の習得	5回 [7回]	31機関[44機関] うち一般校16校[29校]
専門支援実践コース	指導体験等を通じて、精神・発達障害者の実践的な職業訓練の習得	7回 [5回]	29機関[27機関] うち一般校12校[12校]
管理・運営コース	精神・発達障害者の 専門訓練料の管理・運営についての情報交換	1回 [1回]	8機関[9機関] うち一般校2校[2校]
導入期の訓練コース 新規	精神・発達障害者の 導入期における訓練の解説	1回	5機関 うち一般校2校
委託訓練コース	委託訓練担当者向けに、 精神障害者等向け委託訓練参考マニュアルなどを解説	1回 [1回]	7機関[5機関] うち一般校5校[4校]
委託訓練ツール活用コース	委託訓練担当者向けに、訓練に活用できる 支援ツールを解説	1回 [1回]	5機関[5機関] うち一般校3校[3校]

専門訓練コース設置・運営サポート事業

(精神・発達障害者を対象とした訓練コース設置)の事例

- 対象校への訪問等による支援
- 機構営校でのOJTによる支援
- 機構営校による支援内容
- 支援の成果

準備

- 入校選考方法や応募書類に関する助言
- **訓練スケジュール、訓練内容等に関する助言**
- 訓練で使用する機器、教材に関する情報提供
- 精神障害者・発達障害者に対する**職業評価・導入訓練場面の見学と解説**
- 就職活動支援、関係機関との連携方法等に関する助言
- 訓練生の就職に関するニーズの調査・目標設置・**職場環境のアセスメント方法の解説**

募集

選考

- ・ 機構営校を参考に、応募書類、選考方法を決定
- ・ 訓練スケジュールにおける技能訓練内容・適応面に関する支援プログラム、実習の進め方などを助言をもとに決定
- ・ 職業訓練には多少の負荷が必要であることを理解
- ・ 職種（職業訓練指導員、生活支援員等）の役割分担と、訓練生への対応方法を習得
- ・ 訓練開始直後に導入時の訓練を設定、**アセスメントツール活用等で円滑な訓練へ繋げる流れを構築**

試行実施

- 試行実施状況の確認及び懸案事項に関する整理
- 訓練修了に向けての状況確認及び**就職支援、適応支援に関するツール提供、助言**

開設

- ・ 訓練の状況を踏まえ、適応面の支援のプログラムにグループワークを追加
- ・ 提供された**ツールをアレンジし、実習先の開拓や就職支援**を開始

- 開設後の**訓練状況の確認及び職員ミーティングに参加し**、対応に苦慮している訓練生への対応方法など具体的なノウハウを提供

- ・ 職業訓練指導員、生活支援員等職員間の訓練実施状況等の情報共有を電子データで行う方法へ見直し
- ・ パニックを起こす訓練生への**適切な対応方法の習得**

1-6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等

○概要

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

評価項目No. 1－6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H30年度：B)

I 中期目標等の内容・実績との比較

定量指標なし

II その他考慮すべき要素

- ・求職者支援制度に係る職業訓練（求職者支援訓練）の認定に当たっては、就職に資する訓練内容となっているかの的確に審査を行った。
- ・機構が有する職業能力開発ノウハウを活かして開発した「カリキュラム作成ナビ」をホームページ上で公開するとともに、認定申請に係る相談等を通じて訓練実施機関に提供することで、訓練実施機関の訓練カリキュラム作成等の支援を行った。
- ・実施されたすべての訓練コースに対し、定期的（月1回）に実施状況確認を行うことにより、不正防止と指導・助言による訓練の質の向上に努めた。
- ・機構による創意工夫の取組として、求職者支援訓練サポート講習を実施した結果、受講後のアンケート調査において、受講した訓練実施機関から「活用できる」又は「どちらかといえば活用できる」との回答が98.4%と高い評価を得た。また、訓練運営上の課題として「受講者の減少」を挙げる訓練実施機関が多いことから「受講者募集の勘所とポイント」を令和元年度新規テーマとして実施した。

○職業訓練の審査・認定

主な取組内容①

◆ 認定職業訓練の的確な審査 ◆

※[]内は前年度実績

○審査コース数 3,177コース [3,669コース]

○審査定員 50,815人 [59,042人]

※雇用情勢を踏まえ、認定上限値が減じられたため
(H30 52,110人→R1 45,304人) 審査コース等も減少している。

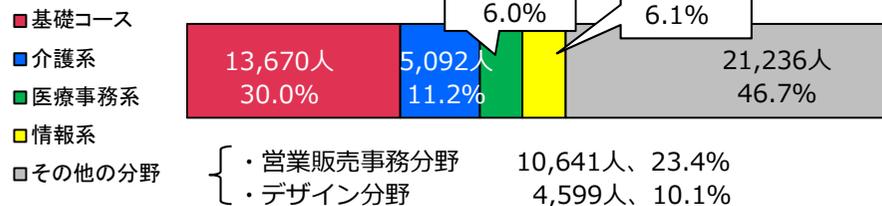
<審査のポイント>

- ・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

○認定コース数 2,881コース [3,225コース]

○認定定員 45,489人 [51,336人]

認定定員の分野



◀民間教育訓練機関等の申請を促進するために▶

求職者支援訓練制度の周知、説明

○説明会等を通じた制度の周知・広報

や訓練実施上の注意事項説明を実施

説明会：156回開催、1,354人参加
相談件数：5,379件

申請手続の負担軽減

○行政手続コスト削減の取組の一環として
申請手続を簡素化することで、民間教育
訓練機関等の負担を軽減

- ・申請様式の統合・整理
- ・添付書類の省略

◀早期就職に効果的な訓練とするために▶

訓練カリキュラムの作成支援

○訓練カリキュラム等の開発
機構の有する職業能力開発のノウハウを
活かし、

・「厚生労働省就職氷河期世代活躍
支援プラン」などを踏まえた訓練
カリキュラムを開発

・職業能力証明シート（ジョブ・カード
様式3-3-3）の作成例を開発

○開発した訓練カリキュラム及び職業能力
証明シートを盛り込んだ「カリキュラム
作成ナビ」をホームページや相談の機会
を通じて民間教育訓練機関等に提供し、
訓練カリキュラム等の円滑な作成を支援

カリキュラム開発事例

○不安定就労が続く就職氷河期世代の安定
した就職に資するため、短期間で就職に
直結する資格を取得可能で、求職活動に
おける応募書類の作成方法やコミュニケ
ーションスキルの向上に重点を置いた訓
練カリキュラムを開発

介護福祉

- ・「介護職員初任者養成科」
- ・「生活援助従事者養成科」

医療事務

- ・「医療事務従事者養成科」

○実施状況確認の実施及びノウハウの提供

「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド」や「就職支援マップ」等の機構のノウハウを最大限に活用

主な取組内容②

◆ 実施状況確認の実施等 ◆

※[]内は前年度実績

○認定した訓練について実地による訓練実施状況の確認を行い、**訓練実施機関への指導・助言を実施**

実施状況確認件数（巡回指導） 9, 175件 [10, 495件]
 参考：開講コース数 2, 263コース [2, 557コース]

【主な確認内容】

- ・認定内容に基づき、適切に訓練が実施されているか
- ・受講者に対するアンケート結果に対し、適切に対応しているか
- ・就職支援の実施体制が整備され、適切な就職支援が実施されているか
- ・**訓練実施機関が抱える課題はないか** など

実施状況確認における指導・助言の事例

新たに参入した訓練実施機関の就職支援担当者に対して、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や就職支援に係る授業内容について、丁寧に助言した。

○訓練実施機関が抱える課題を把握し、**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**を機構による創意工夫の取組として全都道府県で実施

○ 求職者支援訓練サポート講習の実施状況

講習名	実施回数	受講者数	有用度
①受講者のタイプや特徴に応じた支援と対応	9回	122人	100%
②受講者対応スキルの向上について	1回	4人	100%
③精神障害・発達障害の特徴と対応について	5回	65人	99.3%
④早期就職を実現させる訓練運営	3回	15人	100%
⑤特別な配慮が必要な方への支援について	3回	46人	98.7%
⑥ケーススタディで学ぶ就職支援	2回	16人	100%
⑦トラブル事例に学ぶ求職者支援訓練における個人情報管理とリスク対応	2回	15人	100%
⑧受講者募集の勘所とポイント <令和元年度新規>	27回	254人	98.0%
⑨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践的展開 <令和元年度改訂>	6回	52人	100%
合計	58回	589人	98.4%
	[62回]	[653人]	[98.6%]

○ 求職者支援訓練サポート講習の受講者（訓練実施機関）に対するアンケート

求職者支援訓練サポート講習内容が訓練運営に「活用できる」又は「どちらかといえば活用できる」との回答

98.4%
[98.6%]

サポート講習受講者アンケートの感想・意見

- ・「受講者募集の勘所とポイント」を受講し、今まで訓練校目線での広報だったので、変える所があると気づかされました。
- ・「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践的展開」ではジョブ・カードの活用の仕方のヒントが盛りだくさんでした。職業能力証明シートの使い方が特に印象に残りました。

2-1 業務運営の効率化に関する事項

・効果的・効率的な業務運営体制の確立

組織体制については、業務量の変化に見合った効率的な業務運営体制となるよう見直しを行っています。

・業務運営の効率化に伴う経費節減等

効率的な執行に努め、一般管理費及び業務経費の節減を行っています。

・人事に関する計画

効果的・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、人件費の抑制に努めるほか、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。

・契約の適正化

原則として一般競争入札等によることとし、調達等合理化計画に基づき、契約の適正化を推進しています。

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

・インフラ長寿命化の推進

インフラ長寿命化計画（行動計画）に基づき、個別施設計画の策定に向けた取組を行っています。

3-1 財務内容の改善に関する事項

・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。

・雇用促進住宅

令和3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。

4-1 その他業務運営に関する重要事項

・シナジーの一層の発揮に向けた取組

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

・東日本大震災に係る対応

地域と連携した震災復興訓練を実施しています。

・内部統制の充実・強化

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

・情報セキュリティ対策の推進

政府の方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を講じています。

・関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施

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。

機構の業務実績に係る自己評価を行うとともに、その結果等を業務運営に反映させ、PDCAサイクルの徹底を図っています。

評価項目No. 2-1 業務運営の効率化に関する事項

自己評価 **B**

(過去の主務大臣評価 H30年度：B)

I 中期目標等の内容・実績との比較

① 一般管理費の節減

第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて15%以上の額を節減

※ 第3期中期目標と同水準の節減目標を設定

実績値：▲6.0%

② 業務経費の節減

第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて5%以上の額を節減

※ 第3期中期目標と同水準の節減目標を設定

実績値：▲2.0%

③ 人件費の抑制

第4期中期目標期間の各年度において、平成29年度予算と同額以下に抑制

年度実績値：平成29年度と同額

II その他考慮すべき要素

- ・人材の確保については、職員の募集に当たり、就職情報サイト等を通じて機構の社会意義を周知するとともに、職業能力開発職、障害者職業カウンセラー職及び事務職について各施設の職員による地方の大学等に対する広報活動を積極的に行った。
- ・調達等合理化計画に基づく調達等に努め、監事及び会計監査人より、当機構の入札・契約手続については、適正に実施されているとの評価を得た。
- ・インフラ長寿命化計画に基づき、建物情報データベースの構築に係るソフトウェア開発、機器の整備及び必要なデータの登録を実施した。

評価項目No. 3-1 財務内容の改善に関する事項

自己評価 **B**

(過去の主務大臣評価 H30年度：B)

I 中期目標等の内容・実績との比較

定量指標なし

II その他考慮すべき要素

- ・運営費交付金については、収益化基準に基づき、適正に執行した。
- ・保有資産のうち、職員宿舎15件の処分を行った。
- ・雇用促進住宅については、7住宅を譲渡した。

評価項目No. 4-1 その他業務運営に関する重要事項

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H30年度：B)

I 中期目標等の内容・実績との比較

定量指標なし

II その他考慮すべき要素

- ・法人統合によるシナジーの一層の発揮に向けて、「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」が現場の支援に十分に活かされるよう、テクノインストラクター等を対象にした研修等の実施、地方施設における好事例のフィードバック等、各業務の担当部署や施設間の連携に努めた。
- ・情報提供・広報については、高齢・障害・求職者支援の三分野の業務をコンパクトにまとめた支部リーフレットを活用する等、都道府県支部単位としての一体的かつ効果的な広報の実施に努めた。
- ・内部統制については、平成31年度コンプライアンス推進計画を策定した。同計画に基づき、各部及び施設等におけるコンプライアンス研修、コンプライアンス認識度調査等の実施、内部監査の機会を活用したモニタリングの実施、外部通報窓口の設置等に取り組み、内部統制の充実・強化を図った。
- ・政府の方針を踏まえ、情報セキュリティにおける組織的対策・人的対策・技術的対策を総合的に実施した。

2-1 3-1 ○ 業務効率化に伴う経費節減並びに予算、収支計画及び資金計画

数値目標の達成状況

平成29年度予算と比較した予算の節減

① 一般管理費 ▲6.0% ② 業務経費 ▲2.0%

目標：最終事業年度(令和4年度)までに①15%以上②5%以上の節減

数値目標の達成状況

平成29年度予算との比較

③人件費 同額

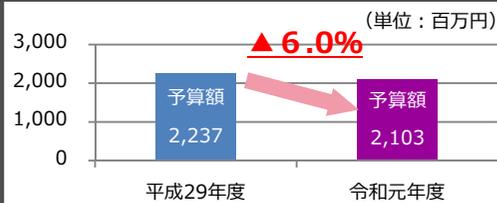
③目標
平成29年度
予算と同額以下

主な取組内容①

◆ 経費節減の取組 ◆

- 調達時期の早期化による効率的な予算執行に努めるとともに、一般競争入札及び複数年契約の積極的な実施等により、支出の抑制を図ることとして、予算において、一般管理費を、平成29年度比6.0%の節減、業務経費を平成29年度比2.0%の節減
- 運営費交付金について、業務部門の活動は業務達成基準、管理部門の活動は期間進行基準を採用し、予算の効率的な執行等を勘案した計画額の配分を行い、適正に執行した

一般管理費（効率化対象経費）



業務経費（効率化対象経費）



主な取組内容②

◆ 人件費抑制の取組 ◆

- 国に準じた給与制度の運用により適正な水準を維持（国に準じた給与制度の概要）
 - ・ 事務職員について、国と同じ俸給表（行政職俸給表(一)）を適用
 - ・ 諸手当について、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

ラスパイレス指数（年齢勘案）

103.6 [103.7] (0.1ポイント減) ※ []内は前年度実績

<国に比べて給与水準が高い理由>

- ・ 大卒以上の者の占める割合が高い
- ・ 職員宿舎の廃止を進めていること及び全国規模の異動が多いことから住居手当を支給される者の占める割合が高い

2-1 ○ 人事に関する取組等

主な取組内容③

◆ 人材の確保・育成等 ◆

◆ 人材の確保 ◆

- ・ 訴求力のある採用パンフレットを作成
- ・ 就職情報サイト等における情報の発信
- ・ 地方の大学等に対する広報活動を実施
- ・ 魅力ある職場づくりを推進するための機構版「働き方改革方針」を策定
- ・ 職業訓練指導員について、民間企業から任期付き雇用を積極的に実施

◆ 職員研修の充実 ◆

- ・ 職員の専門性と意識の向上を図るため、各研修の対象者層に求められる知識や技能・技術等のほか、各研修の受講者アンケートの結果なども踏まえた研修実施計画を策定・実施

◆ 人員の適正配置 ◆

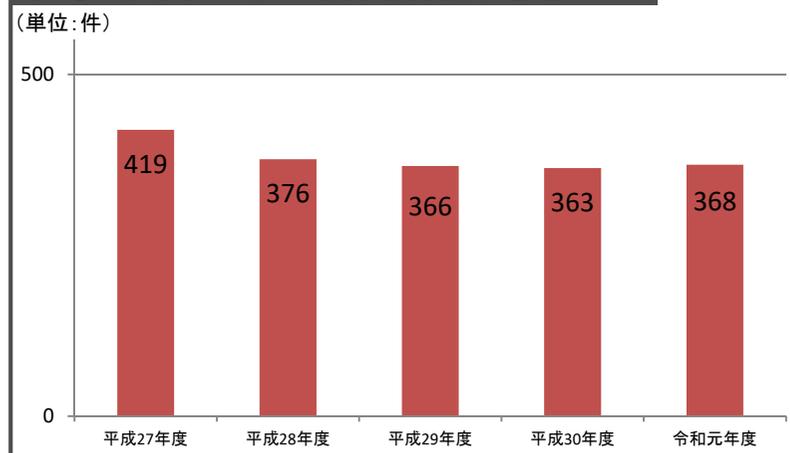
- ・ 全国ネットワークによる質の高いサービスを提供・維持するための人員の配置
- ・ 業務の円滑な遂行等を念頭に、職員の適性等を総合的に考慮した人事異動
- ・ スケールメリットを活かした弾力的な人員の配置

2-1 ○ 契約の適正化

主な取組内容④ ◆ 調達等合理化計画に基づく取組の着実な実施 ◆

- 随意契約に関する内部統制の確立のため、随意契約によるものについては、調達手続開始前に随意契約による理由等が適切であるか「随意契約検証チーム」において、厳正なチェック
- 調達手続を開始する前に、競争性が確保されているか自主点検を行ったうえで、入札・契約手続運営委員会による審議を経て調達を実施することにより、競争性及び透明性を確保
- 不適切な調達を防止するため、本部において各施設における調達予定案件の中から一部の案件を抽出し、「自主点検マニュアル」に定められた事項を実施しているか確認
- 監事及び会計監査人より、当機構の入札・契約手続については、適正に実施されているとの評価

参考：競争性のない随意契約件数の推移



2-1 ○ インフラ長寿命化の推進

主な取組内容⑤ ◆ インフラ長寿命化計画（個別施設計画）の策定に向けた取組 ◆

- 建物情報データベースの構築に係るソフトウェア開発及び機器の整備を行い、必要なデータの登録を実施

個別施設計画策定スケジュール

平成30年度	令和元年度	令和2年度
--------	-------	-------

建物情報データベースの構築(3年計画)



3-1 ○ 雇用促進住宅

主な取組内容⑥ ◆ 現状及び譲渡等の進捗 ◆

- 1 住宅数等（令和2年3月末現在）**
 - 住宅数 21住宅
 - 入居戸数 84戸
- 2 譲渡等実績（令和2年3月末現在）**
 - 令和元年度 7住宅（地方公共団体:1住宅、民間事業者:6住宅）
 - 実績累計 1,520住宅（地方公共団体等：234住宅、民間事業者：1,286住宅）

3 住宅の管理委託業務

管理委託業務については、住宅の売却・廃止の推進により委託による管理業務を実施する必要性が無くなったことから、令和元年度末で終了した

4-1 ○シナジーの一層の発揮に向けた取組

主な取組内容⑦ ◆一体的な広報の実施◆

- 広報基本方針に基づき、都道府県支部広報実施計画を策定し、支部単位での**一体的な広報活動**を実施



事業主に向けたリーフレット
(滋賀支部)

主な取組内容⑧ ◆業務運営面での一体化・活性化◆

- 訓練・学習の進捗等に配慮が必要な学生への支援ノウハウの普及のための研修を実施
- 昨年度に引き続き、職業能力開発業務と職業リハビリテーション業務の担当部署による検討会を開催し、効果的な支援について検討（P46再掲）
- 高齢者雇用アドバイザー等が、事業主に対する相談・援助等の際に、障害者雇用、職業能力開発等に係る機構の事業主支援について併せて紹介
- 施設間連携の取組の共有
 - ・地方施設間の連携の取組を半期毎にとりまとめ、好事例を施設へフィードバック
 - ・事業所情報を施設間で共有するとともに、各業務に関する情報を併せて事業主等に提供するため、施設間での業務研修、広報資料の相互設置、事業所訪問への同行等を実施

地方施設における施設間連携取組事例

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

4-1 ○東日本大震災に係る対応

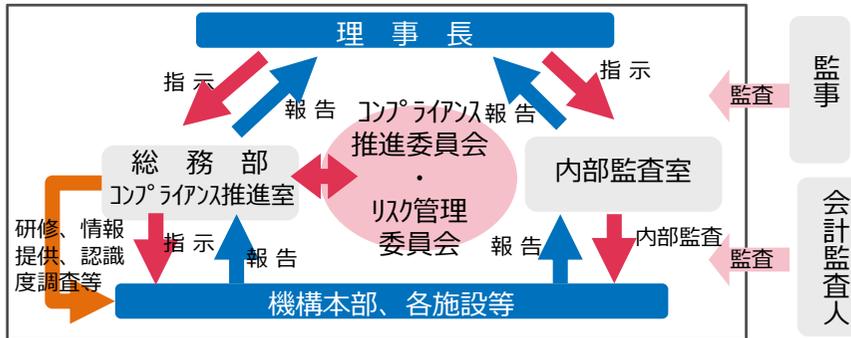
主な取組内容⑨ ◆東日本大震災に係る対応◆

震災復興訓練の実施	訓練受講者等への対応	求職者支援制度関係
<ul style="list-style-type: none"> ○被災地域において不足している建設人材の育成を目的に、被災離職者等を対象とした震災復興訓練を令和元年度も継続して実施（青森、岩手、宮城、福島） 	<ul style="list-style-type: none"> ○被災地域の訓練受講者等に対して学卒者訓練等の授業料等を免除 	<ul style="list-style-type: none"> ○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（福島）
<ul style="list-style-type: none"> ・実施訓練科数 11科、入所者数 483人（住宅建築施工科、住宅リフォーム技術科等） 	<ul style="list-style-type: none"> ・授業料等免除者数 延べ84人 	<ul style="list-style-type: none"> ・審査コース数 10コース（うち認定10コース） ・審査コース定員 80人（うち認定80人）

4-1 ○ 内部統制の充実・強化及び情報セキュリティ対策の推進

主な取組内容⑩ ◆内部統制システムの整備◆

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



主な取組内容⑪ ◆内部統制の向上◆

- 「行動規範」の浸透
 - ・施設長等による行動規範研修等の実施
- コンプライアンス推進の取組
 - ・コンプライアンス推進計画を策定
 - ・全職員に「コンプライアンスマニュアル」を活用した研修等を実施
 - ・全役職員を対象としたコンプライアンス認識度調査の実施
 - ・公益通報制度及び通報相談窓口（J E E Dホットライン）の周知徹底
- リスク管理
 - ・「ハラスメントリスクへの対応に係る基本方針」に基づくリスク管理
 - ・個人情報の漏えい防止及び情報セキュリティ対策の徹底



主な取組内容⑫ ◆情報セキュリティ対策◆

組織的対策	人的対策	技術的対策
<ul style="list-style-type: none"> ○政府統一基準（平成30年7月改定）に対応した情報セキュリティ関係規程等に基づく業務実施を徹底 ○情報セキュリティインシデント対処手順書緊急連絡体制の整備 ○運用・保守業者のセキュリティ対策に係る実施体制や安全管理措置を確認 ○情報セキュリティ監査を計画的に実施 	<ul style="list-style-type: none"> ○情報化統括責任者（CIO）補佐官からの情報セキュリティに関する助言・講習の実施 ○情報セキュリティの自己点検、確認テスト及び標的型メール攻撃模擬訓練を実施 ○情報セキュリティに関する職員向けメールマガジンの配信 ○情報セキュリティ対策7か条の掲示 ○最高情報セキュリティ管理者（CISO）からの職員向けメールによる注意喚起 	<ul style="list-style-type: none"> ○個人情報等のインターネット経由での漏出防止対策・自動ファイル暗号化ツールによる情報保護対策 ○標的型攻撃対策装置等による標的型メール攻撃対策、SOCにより通信を24時間監視 ○Webウイルス対策機器等によるインターネットからのウイルス感染対策

4-1 ○ 関係者のニーズ等の把握、業績評価の実施

主な取組内容⑬ ◆外部有識者の意見を踏まえた業務の実施◆

- 評議員会
 - 機構業務について意見交換の上、要望等を聴取
- 外部評価委員会
 - 外部の学識経験者等で構成する外部評価委員会において、業務実績及び自己評価について意見を聴取するとともに業務運営に反映